



ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

พระมหาขวัญชัย พรหมวิไล (บุตรพรหม)

		0 370.7 / ข262ค / 2556
37A5740764,		370.7 ข262ค 7 62.8 57
Title: ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร		
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย		

เลขทะเบียน	5740764
เลขเรียกหนังสือ	0 370.7 ข 262ค
วันที่	29 เม.ย. 57

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๖

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มจร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่น ไม่สมควร

ไปรคนนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

BUDDHIST MONK TEACHERS' SATISFACTION TOWARDS DUTY
PERFORMANCE IN SCHOOLS IN MUEANG DISTRICT,
YASOTHON PROVINCE



PHRAKRUUBONSUKKATHIKHUN

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF EDUCATION MANAGEMENT

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E 2556 (2013)

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา : พระมหาวิญชัย พุทธิวิโส (บุตรพรหม)
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.สุธาสินี แสงมุกดา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

P.S. Manavuddho

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโฒ (ผศ.ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

๒๒

ประธานกรรมการ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (ดร.))

สุธาสินี แสงมุกดา

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุธาสินี แสงมุกดา)

ธงชัย เจริญนนท์

กรรมการ

(ดร.ธงชัย เจริญนนท์)

พระมหาปัญญา ปญญาวโร

กรรมการ

(พระมหาปัญญา ปญญาวโร(ดร.))

คุณ. วงศ์อนันต์

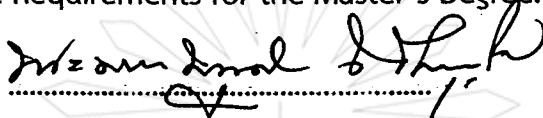
กรรมการ

(ดร.คุณ. วงศ์อนันต์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title : Buddhist Monk Teachers' Satisfaction Towards Duty
Performance in Schools in Mueang District, Yasothon Provinc
Student's Name : Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri
Department : Educational Administration
Advisor : Dr.Suthasinee Sangmukda

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.



..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nanavuddho (Asst.Prof.Dr.))

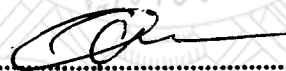
Thematic Committee


..... Chairman
(Phrakhruwichitpanyaporn (Dr.))


..... Advisor
(Dr.Suthasinee Sangmukda)


..... Member
(Dr.Thongchai Charennon)


..... Member
(Phamaha Panya Panyawaro (Dr.))


..... Member
(Dr.Khoon Wonganan)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
ชื่อนักศึกษา	: พระมหาขวัญชัย พุทธิวัฒน์ (บุตรพรหม)
สาขาวิชา	: การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์รัชชัย ขยันทำ
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ที่มีอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ปีการศึกษา ๒๕๕๕ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน ๓๙ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้านโดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี ส่วน

ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ทั้งโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓) ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ให้ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ลำดับตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ ควรจัดให้มีการพิจารณาความพอใจในหน้าที่การงานสำหรับครูพระ ควรจัดให้มีการพิจารณาผลงานในการสอนด้านศีลธรรมของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อพิจารณาให้รางวัล งานด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียนถือว่าเป็นงานที่มีความเหมาะสมแล้วสำหรับพระ แต่ควร จัดให้มีหลักสูตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดย เฉพาะ ของครูพระ เพราะครูพระแต่ละรูปจัดการสอนไม่เหมือนกัน ตามลำดับ



Thematic Title : Buddhist Monk Teachers' Satisfaction with Duty Performance in Schools in Mueang District, Yasothon Province

Student's Name : Phramaha Khuanchai Promvangso (Budprom)

Department : Educational Management

Advisor : Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri

Co-Advisor : Lect. Raschai Khayantam

Academic Year : B.E. 2555 (2012)

ABSTRACT

The objectives of this thesis were as follows : 1) to gauge Buddhist monk teachers' satisfaction with their duty performance of teaching morality in schools in Yasothon province's Mueang district, 2) to compare their satisfaction with their duty performance of teaching morality herein, resting on their differing ages and educational backgrounds and, 3) to examine their suggestions on their duty performance of teaching morality herein. The sampling group using simple random sampling was set with Taro Yamane's table, resultantly earning 39 subjects. The statistical tools used for analyzing data included frequency, percentage, mean and standard deviation, comparing differences of data by way of t-test and F-test (One-way ANOVA). Were statistically significant differences found, such differences in means of a single pair would be tested by way of LSD (Least-Significant Different) by making use of the software package to process data.

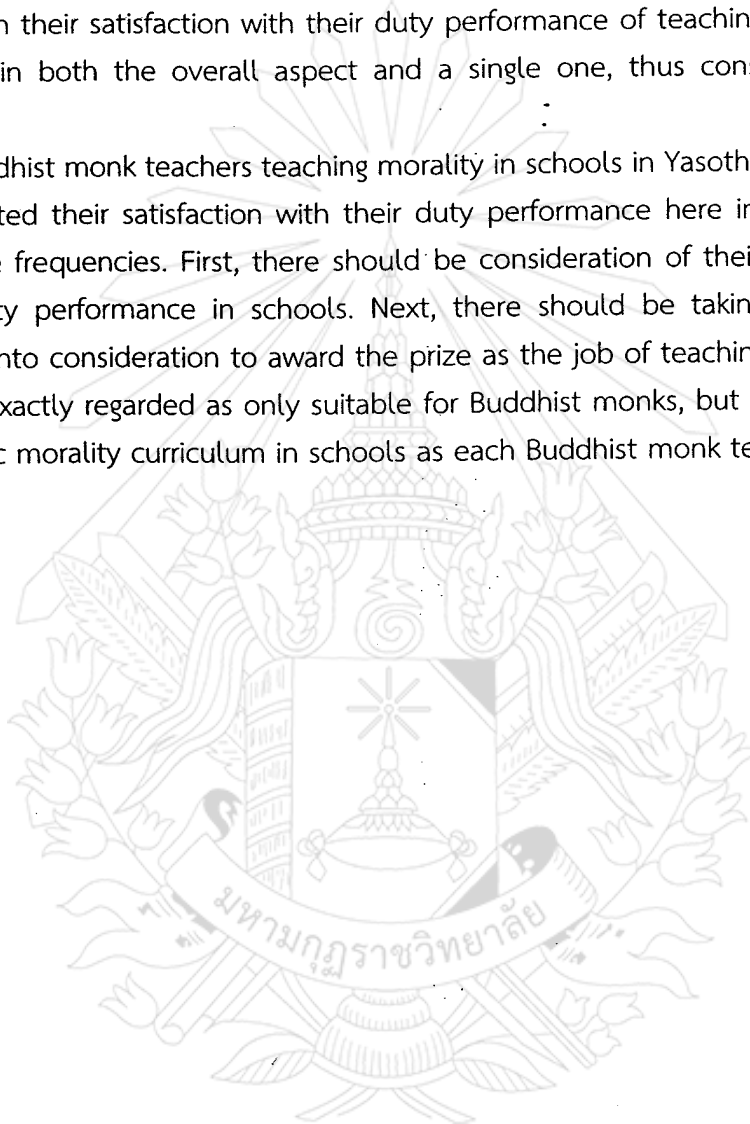
The results of this research were found as follows:

1) Buddhist monk teachers' satisfaction with their duty performance of teaching morality in schools in Yasothon province's Mueang district was rated very good in the overall aspect. When taking a single aspect into consideration, three aspects were scored as very good and one aspect as neutral. Those aspects ranked in descending order of means were i) job and duty descriptions, ii) relationship with school administrators and colleague personnel and iii) work environments.

2) The hypothesis testing results showed that statistically significant differences in Buddhist monk teachers' differing ages were correlated with their satisfaction with their duty performance of teaching morality in schools. To put it simply, those Buddhist monk teachers aged below 30 years were more satisfied than

those at the ages of 33-50 years. So were Buddhist monk teachers' preceding ages and their satisfaction with their duty performance of teaching morality in aspects of relationship with school administrators and colleague personnel. As for the aspect of satisfaction and acceptance of their work performance of teaching morality, they were identically satisfied, while no significant differences in their differing ages were correlated with their satisfaction with their duty performance of teaching morality in schools here in both the overall aspect and a single one, thus constituting null hypothesis.

3) Buddhist monk teachers teaching morality in schools in Yasothon's Mueang district suggested their satisfaction with their duty performance here in descending order of three frequencies. First, there should be consideration of their satisfaction with their duty performance in schools. Next, there should be taking their work performance into consideration to award the prize as the job of teaching morality in schools was exactly regarded as only suitable for Buddhist monks, but there should have a specific morality curriculum in schools as each Buddhist monk teach morality differently.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

กราบขอบพระคุณ พระสุทธิสารโสภณ ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกราบขอบพระคุณ พระอาจารย์มหาอำนาจ มหาวิโร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ท่านทั้งสองได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่เมตตาตรวจสอบแก้ไข รูปแบบ ให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณ ผศ.สุรพันธ์ สุวรรณศรี อาจารย์ประพิศ โบราณมูล อาจารย์สุพรรณณ์ แก้วนิสสัย ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนทุกรูป และขออนุโมทนาขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย ขออนุโมทนาขอบคุณ คุณมัทนา พันทวี และคุณรุ่งนภา เวียงสงค์ ที่เสียสละเวลาในการตรวจสอบ และจัดรูปแบบจนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชาแด่คุณบิดา มารดา คุณครู อาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยเป็นอย่างสูง ในข้อบกพร่องและความผิดพลาดนั้น

พระมหาขวัญชัย พรหมวิไล (บุตรพรม)

สารบัญ

	หน้า	
บทคัดย่อภาษาไทย	ก	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค	
กิตติกรรมประกาศ	จ	
สารบัญ	ฉ	
สารบัญตาราง	ณ	
สารบัญภาพ	ญ	
สารบัญแผนภูมิ	ฎ	
บทที่ ๑	บทนำ	
๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓	สมมติฐานการวิจัย	๓
๑.๔	ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๖	คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	๖
๒.๒	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๑๘
๒.๓	การสอนศีลธรรมในโรงเรียน	๓๓
๒.๔	สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	๕๑
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๕
๒.๖	สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๖๓
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๓.๒	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	๖๔
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๕
๓.๔	การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๖๖
๓.๕	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๗

๓.๖	การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๗
๓.๗	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๖๘
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๙
๔.๑	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๐
๔.๒	การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๐
๔.๓	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๑
ตอนที่ ๑	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม	๗๑
ตอนที่ ๒	ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ของครูพระสอนศีลธรรมที่มี ต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร	๗๒
ตอนที่ ๓	การทดสอบสมมุติฐาน เป็นการเปรียบเทียบค่าความ พึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร	๗๗
ตอนที่ ๔	ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร	๘๙
บทที่ ๕	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๙๒
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๙๓
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๙๕
๕.๓	ข้อเสนอแนะการวิจัย	๑๐๒
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๒
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๐๓
บรรณานุกรม		๑๐๔
ภาคผนวก		๑๑๐
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่อง	๑๑๑
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือ	๑๑๓
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๗
ภาคผนวก ง	แบบสอบถาม	๑๑๙

ประวัติผู้วิจัย



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ ๔.๑	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๗๑
ตารางที่ ๔.๒	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๗๑
ตารางที่ ๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน	๗๒
ตารางที่ ๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ	๗๓
ตารางที่ ๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงานโดยรวมและรายข้อ	๗๔
ตารางที่ ๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	๗๕
ตารางที่ ๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ	๗๖
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ	๗๗
ตารางที่ ๔.๙	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ	๗๘

ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ที่มีอายุ แตกต่างกันด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different)	๗๘
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ	๗๙
ตารางที่ ๔.๑๒	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ	๗๙
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน ที่มีอายุ แตกต่างกันด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different)	๘๐
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ	๘๐
ตารางที่ ๔.๑๕	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนก ตามอายุ	๘๑
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ที่มีอายุ แตกต่างกันด้วยวิธีการ L.S.D. (Least-Significant Different)	๘๑
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	๘๒

- ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ๘๒
- ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ๘๓
- ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมใน โรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ๘๓
- ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรโดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๔
- ตารางที่ ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๔
- ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๕
- ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมใน โรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๕
- ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๖

ตารางที่ ๔.๒๖	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้าน ลักษณะหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๖
ตารางที่ ๔.๒๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความ พึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านความพอใจและการยอมรับในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๗
ตารางที่ ๔.๒๘	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอน ศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และ การยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๗
ตารางที่ ๔.๒๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความ พึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๘
ตารางที่ ๔.๓๐	ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอน ศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	๘๘
ตารางที่ ๔.๓๑	ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน	๘๙
ตารางที่ ๔.๓๒	ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้าน ลักษณะหน้าที่การงาน	๙๐
ตารางที่ ๔.๓๓	ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้าน ความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน	๙๐
ตารางที่ ๔.๓๔	ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๙๑

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบที่ ๒.๑ การดำเนินงานตามภารกิจศาสนา	๓๓
ภาพประกอบที่ ๒.๒ วัตถุประสงค์และแนวนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ	๓๖
ภาพประกอบที่ ๒.๓ ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา	๔๒



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ ๒.๑ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยกำลังหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และ ศิลธรรมค่อนข้างมากเพราะเชื่อว่า มีความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของสังคม และมวลมนุษยชาติ สามารถช่วยให้เกิดสันติสุข และสันติภาพได้เนื่องจากสภาวะการณ์ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ ได้นำพาให้เด็ก และเยาวชนไทยเดินในทางที่ผิดเพี้ยนเบี่ยงเบน จนกลายเป็นปัญหาของ สังคมไม่ว่าจะเป็นการทะเลาะวิวาท ปัญหายาเสพติดหรือแม้แต่เรื่องอาชญากรรมที่บางครั้งก็มีเด็ก และเยาวชนเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นหากปล่อยทิ้งไว้จากกลายเป็นปัญหาเรื้อรัง และยากที่จะ แก้ไขยิ่งขึ้น เรื่องนี้ทุกฝ่ายเห็นตรงกันว่าต้องเร่งเยียวยาแก้ไขกันตั้งแต่ต้นทางนอกจากครอบครัวหรือ บ้านจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยแก้ไขแล้วโรงเรียนก็เป็นอีกหนึ่งจุดที่สำคัญไม่เพียงเท่านั้นยังมีวัด และพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นที่พึ่งทางใจของชาวพุทธที่จะมีส่วนช่วยดึงเด็กที่หลงผิดไปแล้วให้กลับมาสู่ แนวทางที่ถูกที่ควรหรือเป็นจุดสกัดเด็กดีไม่ให้ออกนอกกลุ่มนอกลู่นอกทางได้เรียกว่าต้องให้ทุกภาคส่วนใน สังคมเข้ามามีส่วนร่วมเกื้อกูลกัน

กระทรวงวัฒนธรรมและกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการทำข้อตกลงความร่วมมือกันในการ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อ เสริมสร้างทักษะความรู้ในเรื่องศิลปวัฒนธรรมตลอดจนการสร้างศิลปธรรม และจริยธรรมอันดีงามให้ เกิดขึ้นในเด็ก และเยาวชน ด้วยเชื่อว่าความร่วมมือดังกล่าวจะสามารถช่วยลดปัญหาด้านเยาวชนได้ หนทางหนึ่ง “โครงการ ครูพระสอนศิลปธรรมในโรงเรียน”^๑ คือ โครงการหนึ่งภายใต้ความร่วมมือ ของ ๒ กระทรวง นายปกรณ์ ต้นสกุล ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม กรมการ ศาสนาได้กล่าวไว้ว่า ครูพระสอนศิลปธรรมจะเป็นการเชื่อมโยงระหว่างเรื่องของคุณงามความดี คุณธรรม จริยธรรม และศิลปธรรม เข้ามาไว้ในตัวบุคคล เพราะเป็นการนำครูที่เป็นพระสงฆ์เข้าไป สอนถึงในสถานศึกษาทุกระดับชั้น โดยกรมการศาสนาได้จัดให้มีการถวายความรู้ให้กับครูพระให้มี ความเชี่ยวชาญในการเผยแผ่ธรรมที่สอดคล้องกับระดับวุฒิภาวะของผู้เรียนก่อน ไม่ว่าจะเป็นวัยเด็ก

^๑สมิต สัจฉกร, “การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”, Quality Journal, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑๒ (พฤศจิกายน-ธันวาคม, ๒๕๔๑) : ๗.

วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ ซึ่งครูพระทุกรูปจะมีความรู้ในการนำหลักจิตวิทยามาใช้สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนได้ใกล้ชิดพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้นรวมทั้งทำให้เด็ก และเยาวชนเกิดทัศนคติที่ดีต่อวัดต่อพระสงฆ์มากขึ้นด้วย

ความจริงเรื่องของครูพระสอนศีลธรรมไม่ได้เพิ่งเริ่มต้น กรมการศาสนาเริ่มทำโครงการนี้มาหลายปีแล้ว เพราะทราบปัญหาที่ว่า เรื่องการสอนวิชาศีลธรรมหรือวิชาทางศาสนาในโรงเรียนเป็นอะไรที่น่าเบื่อ และโรงเรียนส่วนใหญ่ก็ยังขาดแคลนครูประจำที่มีความเชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสอน ต้องอาศัยครูสาขาวิชามาช่วยสอน บางโรงเรียนนิมนต์พระคุณเจ้าวัดในละแวกโรงเรียนมาช่วยสอนเป็นพิเศษ แต่ก็ไม่ได้จัดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญครูพระที่มีความสามารถในวิชาการศึกษาก็มีน้อยไม่เพียงพอที่จะเข้าไปสอนในทุกโรงเรียนได้กรมการศาสนาจึงเริ่มทำโครงการ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ เป็นต้นมาในปี ๒๕๔๘ ก็ปรากฏว่าได้ผล และยังได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีโดยได้รับการอนุมัติงบประมาณในการดำเนินงานโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจำนวน ๕๗,๙๖๔,๐๐๐ ล้านบาท เพื่อขยายผลของโครงการจัดหา และฝึกอบรมครูพระสอนศีลธรรมจำนวน ๔,๐๐๐ รูป กระจายอยู่ทุกตำบลในอัตรา ๑ รูป ต่อ ๒ ตำบล สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนระดับอาชีวศึกษาจัดให้ ๓ รูปต่อ ๑ จังหวัด โดยครูพระที่จะมาสอนศีลธรรมในโรงเรียน จะต้องสำเร็จนักรธรรมเอก หรือประโยค ๑-๒ ขึ้นไป หรือสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๒ แห่ง หรือเป็นพระครูสัญญาบัตรชั้นตรี

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาให้ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำไปแก้ไข ปัญหา และอุปสรรคให้ดีขึ้นในอนาคต ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทั้งในด้านการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวม

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ของครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๑.๓ สมมติฐานการวิจัย

๑.๓.๑ ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจมีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

๑.๓.๒ ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจมีต่อการปฏิบัติงาน
ในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๓ รูป

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรม
ในโรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำแนกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน
- ๒) ด้านลักษณะหน้าที่การงาน
- ๓) ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน
- ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ที่ครูพระเข้าไปปฏิบัติงาน

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอ
เมือง จังหวัดยโสธร มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

๑.๕.๑ ทำให้ทราบความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๑.๕.๒ ทำให้ทราบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัด
ยโสธร ของครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนใน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการสอนต่อไป

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วย ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

การปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และต่อสภาพการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อลักษณะการทำงาน และสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่ได้จากการประเมิน เมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่ของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในการดำเนินงาน สร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน สร้างความร่วมมือ และความเข้าใจ ระหว่างผู้บังคับบัญชา และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์

ความพึงพอใจในด้านลักษณะหน้าที่การงาน หมายถึง งานที่ทำตรงกับความต้องการ ความรู้สึก ความถนัด

ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า และการยอมรับในการปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากการทำงานด้วยความรู้ความสามารถของเขาเอง

ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทั่วไปในการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มีผลต่อความพอใจในงาน

ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน หมายถึง พระภิกษุที่เป็นครูสอนวิชาศีลธรรม วิชาพระพุทธศาสนา ในโรงเรียน ที่ได้รับบวชจากกรมการศาสนา และรับบวชจากองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ศีลธรรม คือ ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ว่าการกระทำอย่างไรเป็นการกระทำที่ชอบ และการกระทำอย่างไรเป็นการกระทำที่ไม่ชอบ

โรงเรียน คือ สถานที่สำหรับฝึกสอนวิชาความรู้ ตลอดจนศาสตร์ และศิลป์ในด้านต่าง ๆ ให้กับผู้ที่สนใจจะศึกษา เช่น โรงเรียนประถมศึกษา เป็นต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์
ฉบับนี้ ประกอบด้วยอายุ และระดับการศึกษา

อายุ คือ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ช่วงอายุ คือ

๑) อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี, ๒) อายุ ๓๑-๕๐ ปี และ ๓) อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา คือ การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น
๓ ระดับ คือ ๑) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, ๒) ระดับปริญญาตรี และ ๓) สูงกว่าปริญญาตรี



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอ
ตามลำดับดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ การสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความต้องการของ
มนุษย์ ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และทำการวิจัยมาแล้วจำนวนมากทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
นักวิจัยส่วนใหญ่ต่างลงความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อการ
ปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน และการจูงใจโดยงานหรือแรงจูงใจในการทำงานมีความหมาย
ใกล้เคียงซึ่งคนมักจะมีมุมมองกันเป็นสิ่งเดียวกัน แต่ที่แท้จริงแล้วความพึงพอใจเป็นเรื่องความรู้สึกต่องาน
ส่วนแรงจูงใจเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ความ
แตกต่างที่เห็นได้ชัดเจน ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของวัตถุบุคคลเป็นเป้า แต่แรงจูงใจนั้น
มีจุดมุ่งหมาย อยากรู้ก็ตามการที่ทั้งสองเรื่องไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน

๒.๑.๑ ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้อย่างหลากหลาย
ซึ่งความหมายโดยรูปศัพท์นั้น ต้องอาศัยจากความหมายของสามัญชนโดยทั่วไปที่เข้าใจกันได้ในสังคม
จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า “พึง” นั้น เป็นคำช่วย
กริยาอื่น แปลว่า “ควร” เช่น พึงไป ว่า ควรไป หมายความว่าจำเป็น แปลว่า “ต้อง” ส่วน “พึงใจ”

แปลว่า พอใจ ชอบใจ “พอ” คือ เท่าที่ต้องการ ควรแก่ความต้องการ “พอใจ” คือ สมใจ ชอบใจ
เฉพาะ”^๑

“ความพึงพอใจ” หมายถึง ความต้องการที่บุคคลมุ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนอง
ความต้องการ ตามสถานที่ ตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ ที่เป็นเรื่องเฉพาะอาจเปลี่ยนแปลงไปได้
ตามการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยปัจจัยภายนอกมีส่วนร่วมในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจไปในทิศทางใด
โดยมีสิ่งเข้ามาเกี่ยวข้องหรือตัวกำหนดที่สำคัญ ๆ ในทิศทางของการเกิดความพึงพอใจ เช่น สถานที่
เวลา หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ที่จะเป็นเครื่องอำนวยให้ความพึงพอใจมีทิศทางเป็นไปในทางใด”^๒

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เข้าใจได้ว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึงการ
ที่บุคคลมีความรู้สึก หรือทัศนคติ ที่พอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองจาก
องค์การตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้กาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ กังงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนในกรุงเทพมหานครต่อ
กระบวนการยุติธรรม : การวิจัยสำรวจปัจจัย และผลกระทบระดับยูนิเวิร์สและระดับมัลติเวิร์ส ได้ให้
ความหมายความพึงพอใจของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมว่า “ทัศนคติทั้งเชิงปฏิบัติ และเชิงนิเสธ
ของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม”^๓

ดิณ ปรัชญาพฤทธิ์ กล่าวว่า การจูงใจ “เป็นการสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจ
และมุ่งสู่วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตนเองพึงพอใจ”^๔

กัญชลี ศรพรหม ได้กล่าวถึงเรื่องของความพึงพอใจเอาไว้ว่า “นักจิตวิเคราะห์ได้เน้นย้ำ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าทำให้เราสามารถประสานเชื่อมข้อขัดแย้งระหว่าง
พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม ที่เป็นตัวการอันมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เพราะทั้งสัญชาตญาณ
และการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเกิดความพึงพอใจในสาขาจิตวิทยา ความเข้าใจเกี่ยวกับความ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, พิมพ์ครั้งที่ ๖,
(กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓๗.

^๒ประสาธ อิศรปริดา, สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, ๒๕๒๔), หน้า ๓๕.

^๓ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, การบริหารงานตำรวจ, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์,
๒๕๓๐), หน้า ๒๐.

^๔ดิณ ปรัชญาพฤทธิ์, บุคลิกภาพและการจูงใจ, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
๒๕๕๑), หน้า ๓๙๓-๓๙๔.

พึงพอใจช่วยให้เกิดความสนใจร่วมกันได้ในด้านแนวคิดที่แตกแยกกันออกไปเป็นปรากฏการณ์นิยม และพฤติกรรมนิยม (Phenomenology and Behaviorism) ความพึงพอใจจึงเป็นความโน้มเอียงที่จะสนองตอบในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งเร้าที่กำหนดให้สิ่งเร้านี้อาจเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กลุ่มชน เชื้อชาติ สถาบัน”^๕

ปรากรม วุฒิพงศ์ กล่าวว่า “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เป็นวัตถุประสงค์ของการบริการ ที่มีคุณภาพ แต่เป็นการวัดความรู้สึกของผู้ใช้บริการ มีการศึกษาอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงระบบบริการ และสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่ประทับใจ แต่ความพึงพอใจอีกประการหนึ่ง คือ คุณภาพการรักษาที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาให้ดี และให้มีประสิทธิภาพ”^๖

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ กล่าวว่า “เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ สิ่งที่เขาจดหมายไป ระหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจ และไม่พอใจได้”^๗

กิติมา ปรีดีติติก ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน และเขาได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้”^๘

แน่นน้อย พงษ์สามารถ กล่าวว่า “ความพึงพอใจ” หมายถึง “ทำที่ต่อสิ่งต่าง ๆ ๓ อย่าง คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะเฉพาะเจาะจงของแต่ละคน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกเหนือหน้าที่การงาน”^๙

^๕ กัญชลี ศรีพรหม, เจตคติต่อการสอนเรื่องเพศศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๓), หน้า ๓๗๕.

^๖ ปรากรม วุฒิพงศ์ และคณะ, ระบบประกันสุขภาพของไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงแดด, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

^๗ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๐), หน้า ๕๖.

^๘ กิติมา ปรีดีติติก, ทฤษฎีการบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๔), หน้า ๓๒๑-๓๒๒.

^๙ แน่นน้อย พงษ์สามารถ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : เอ็ม. เอ็ม. เอ็ม. การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๔.

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า “ความพึงพอใจ อาจเป็นทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงานค่าตอบแทน การได้รับการยกย่อง หรือภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่คนเราต้องมีอาการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น”^{๑๐}

พรทิพย์ ศิริภัทราชัย ได้กล่าวถึงเรื่องของความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” หมายถึง ดีถึงขนาดที่ต้องการ ระวัง พบปลบล้าง (ข้อขัดข้อง) เป็นไปตาม (ความคิด) พอใจ ชอบใจ และมีขอบเขตของความพึงพอใจที่ชัดเจนเฉพาะเจาะจง เช่น **ทัศนคติ** ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษคือ Attitude และมาจากคำว่า Aptus ในภาษาลาติน ตรงกับคำว่า **เหมาะสม** (Fitness) หรือการปรุงแต่ง^{๑๑}

สันติสุข ไชยมงคล ได้กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวก และลบ ที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เป็นต้นว่าสิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย”^{๑๒}

ชาญชัย ราชโคตร ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ”^{๑๓} และได้เสนอแนวความคิดว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการของหน่วยงานของรัฐ (Satisfactory) คือ ความรู้สึกของประชาชนที่ประเมินจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

๑. การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service)
๒. การให้บริการอย่างทันเวลา (Timely Service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)

^{๑๐}สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, ๒๕๒๔), หน้า ๑๙.

^{๑๑}พรทิพย์ ศิริภัทราชัย, พฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับเรื่องเพศ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๙), หน้า ๓๕๐.

^{๑๒}สันติสุข ไชยมงคล, การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔๕.

^{๑๓}ชาญชัย ราชโคตร, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของของสำนักทะเบียนอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๔, หน้า ๑๙.

๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)^{๑๔}

มณีวรรณ ต้นไทย ได้ให้ความหมายความพึงพอใจหลังการได้รับบริการว่า เป็นระดับความพึงพอใจ **ของประชาชน**ที่มีต่อการได้รับบริการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ

๑. ด้านความสะอาดที่ได้รับ
๒. ด้านตัวเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
๓. ด้านคุณภาพของบริการที่ได้รับ
๔. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ
๕. ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ^{๑๕}

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ ได้ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจหลังจากให้บริการของหน่วยงานรัฐใน **การศึกษา**ของเขา หมายถึง ระดับผลที่ได้จากการพบปะสอดคล้องกับปัญหาที่มีอยู่หรือไม่ ส่งผลที่ดี **และสร้างความภูมิใจ**เพียงใด”^{๑๖}

เดือน คำดี กล่าวว่า “ความพึงพอใจ คือ ปัจเจกบุคคลที่เกิดขึ้นตามพื้นฐานดั้งเดิม และสิ่งมีชีวิต **ทั้งคน และสัตว์**”^{๑๗}

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม กล่าวว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพอใจที่เป็นผลมาจากทัศนคติ **และความสนใจ**ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทัศนคติ และความสนใจ **ดังกล่าว**นี้จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ”^{๑๘}

^{๑๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑.

^{๑๕} มณีวรรณ ต้นไทย, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่ห้องควบคุมยา สำนักงานคณะกรรมการ **อาหารและยา**ต่อประชาชนผู้มาติดต่อ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : **มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**), ๒๕๓๓, หน้า ๒๐.

^{๑๖} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม **ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์**”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : **มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**), ๒๕๓๐, หน้า ๑๘.

^{๑๗} เดือน คำดี, **ปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์อักษร, ๒๕๓๖), **หน้า ๑๓๒**.

^{๑๘} สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัด **สวัสดิการ**ภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : **มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร**), ๒๕๓๐, หน้า ๕๗.

พรณี ชูทัย ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความพึงพอใจ” ในการปฏิบัติงานว่า “ความพึงพอใจ คือ สภาพภาวะที่จิตปราศจากความเครียด เพราะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการ ถ้าความต้องการนั้น ได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดจะน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น”^{๑๙}

ความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องเฉพาะ หากกล่าวถึงแนวทางของการศึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้แล้ว ก็ยังมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้เอาไว้หลายกลุ่มที่สำคัญ ๆ ด้วยกัน เช่น กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ นักปรัชญา นักกฎหมาย และนักจิตวิทยา เป็นต้น ซึ่งสรุปแนวทางการให้ความหมายดังกล่าวได้ ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมักร บุรวาศ ในฐานะนักกฎหมาย มีความเห็นว่า “ความพึงพอใจ เป็นคำตอบในข้อเท็จจริงเบื้องต้น ที่จะทำให้รับทราบรายละเอียดที่เกี่ยวกับความถูกต้อง และความยุติธรรม ตามกระบวนการของกฎหมาย ที่ทำให้ทราบถึงขั้นตอนในการคิด ทำของบุคคล”^{๒๐}

แสง จันทร์งาม ในฐานะนักปรัชญา มองว่า “ความพึงพอใจ เป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้เกิดการคิดค้น และแสวงหาความรู้ เพื่อตอบสนองความสงสัยที่เกิดขึ้น”^{๒๑}

กิตติ พงษ์เลิศฤทธิ์ กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิต และอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ ฉะนั้นความพึงพอใจ จึงหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ไม่ทุกข์”^{๒๒}

สุณีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นความรู้สึกที่จะผลักดันให้บุคคล บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ”^{๒๓}

สุเชษฐ์ ทรัพย์เสริม ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ ไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ทำที่ทั่ว ๆ ไป ที่เป็นผลมาจากทำที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ๓ ประการ คือ

^{๑๙} พรณี ชูทัย, จิตวิทยาจากการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๗๘.

^{๒๐} สมักร บุรวาศ, ปรัชญาพราหมณ์ในสมัยพุทธกาล, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, ๒๕๓๔), หน้า ๕๒.

^{๒๑} แสง จันทร์งาม, ศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๔), หน้า ๑๑.

^{๒๒} กิตติ พงษ์เลิศฤทธิ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตสหกรณ์ฯ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๓๒, หน้า ๔๙.

^{๒๓} สุณีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย, “ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”, วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, หน้า ๗.

๑. ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม
๒. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล
๓. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม”^{๒๔}

พิน คงพูล ได้สรุปว่าความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ “ความรู้สึกชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจเกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ”^{๒๕}

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ได้กล่าวเอาไว้ว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะแวดล้อมทางจิตที่เกี่ยวข้อง กับความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่างไป ในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และสภาวะความพร้อมทางจิตใจนี้จะต้องอยู่นานพอสมควร หรือท่าทางของบุคคล ที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทำนองที่พึงพอใจเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย”^{๒๖}

เปล่งศรี อิงคินันท์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง “องค์ประกอบ และสิ่งจูงใจใน ด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับการตอบสนอง และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อม”^{๒๗}

วาริญา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม ในฐานะนักจิตวิทยา มองว่า “ความพึงพอใจ” คือ อารมณ์ของคน และสัตว์ที่แสดงออกมา เพื่อสะท้อนพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ตามคุณภาพของ สิ่งมีชีวิตนั้น ๆ”^{๒๘}

เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวแล้ว ความเข้าใจโดยทั่วไปของความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ความยินดี หรือมีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ

^{๒๔} สุเชษฐ์ ทรัพย์เสริมสิน, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริ่น จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๕๑, หน้า ๘.

^{๒๕} พิน คงพูล, “ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาใน ๑๔ จังหวัดภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา), ๒๕๒๙, หน้า ๒๑.

^{๒๖} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม, (สกลนคร : สถาบันราชภัฏ สกลนคร, ๒๕๕๒), หน้า ๓๒๐.

^{๒๗} เปล่งศรี อิงคินันท์, “ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๓๖, หน้า ๑๑.

^{๒๘} วาริญา ภาวภูตานนท์ ณ มหาสารคาม, จิตวิทยาพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชีวาภิวัฒน์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

จากผู้ให้บริการโดยเฉพาะด้านจิตใจ สิ่งที่เป็นไปในด้านดีเพียงอย่างเดียว แต่ในความหมายเชิงวิชาการได้อธิบายว่า “ความพึงพอใจ” ได้แก่ ความชอบใจ ความพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ ตามสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ และทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา ๒ ทาง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความชอบใจ พอใจ ต่อสถานการณ์สิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ที่เรียกว่าเป็นไปในด้านบวก และพฤติกรรมที่แสดงออกในทางตรงกันข้ามกับด้านแรก คือ เป็นไปในทางที่ไม่ชอบใจ ไม่พอใจ เรียกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในด้านลบ

พ.อ. วิทยา สุวรรณดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔ ผลการวิจัยพบว่า “ข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า มีเพียงปัจจัยอายุเท่านั้นที่มีอิทธิพลผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กับความแตกต่างของมณฑลภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ของข้าราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านแตกต่างกันซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับความพึงพอใจของข้าราชการได้แก่ การเพิ่มแรงจูงใจที่มีใช้เงิน คือ การยกย่องชมเชย หรือมอบรางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ การพิจารณาความก้าวหน้าในยศ ตำแหน่งยึดถือการปฏิบัติงานมากกว่าความอาวุโสการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ทันสมัย ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ภายในหน่วยโดยต่อเนื่อง การจัดทำโครงการเสริมรายได้ลดรายจ่าย แก่กำลังพลและครอบครัวให้ขยายครอบคลุมมากขึ้น”^{๒๙}

มัลลินส์ กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลาย ๆ ด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเอง

^{๒๙} พ.อ.วิทยา สุวรรณดี, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗, หน้า ๗๔.

พยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อจะตอบสนองต่อความต้องการ หรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้ว ก็จะเกิดความพอใจ”^{๓๐}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมี ๑๐ ประการ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำ การนิเทศงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน สวัสดิการต่าง ๆ จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

๒.๑.๒ แนวคิดความพึงพอใจ

เออร์เนส และอีลเจน กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์ และแรงจูงใจ และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ”^{๓๑}

อเคย์ และแอนดิสัน นักวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ ได้ศึกษาถึงความสำคัญของประชาชนต่อการรักษาพยาบาลในสหรัฐอเมริกา ได้ชี้ถึงปัจจัยพื้นฐาน ๖ ประการ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้รับบริการมีดังนี้

๑. ความพึงพอใจต่อความสะดวกที่ได้รับจากบริการ แบ่งออกเป็น
 - ๑.๑ การใช้เวลารอคอยในสถานบริการ
 - ๑.๒ การได้รับการดูแลเมื่อมีความต้องการ
 - ๑.๓ ความสะดวกที่ได้รับในสถานบริการ
๒. ความพึงพอใจต่อการประสานบริการ
๓. ความพึงพอใจต่ออัยยาศัยความสนใจของผู้ให้บริการ ได้แก่ การแสดงอัยยาศัยทำทางที่ดีเป็นกันเองของผู้ให้บริการ และแสดงความหวังใต่ผู้รับบริการ
๔. ความพึงพอใจต่อข้อมูลที่ได้รับจากบริการ
๕. ความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการ ได้แก่ คุณภาพของการดูแลทั้งหมดที่ผู้รับบริการได้รับในทัศนะของผู้รับบริการที่มีต่อบริการ
๖. ความพึงพอใจต่อค่าใช้จ่ายเมื่อใช้บริการ^{๓๒}

^{๓๐} เรืองเดียวกัน.

^{๓๑} Ernest & Ilgen, Pattern and Growth in Personality, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๕๙.

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง **ถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ** นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ **ในการทำงานแล้ว** ยังจำเป็นที่จะต้องดำเนินการที่จะทำให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะ **ความเจริญก้าวหน้าของงานบริการ** ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ **ดังนั้น** ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัย และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะ **ทำให้เกิดความพึงพอใจ** ทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้มาใช้บริการ เพื่อที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหาร **องค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด**^{๓๓}

๒.๑.๓ การวัดความพึงพอใจ

บุญเรียง ขจรศิลป์ ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า “ทัศนคติหรือเจตคติเป็นนามธรรมเป็น **การแสดงออกค่อนข้างซับซ้อน** จึงเป็นการยากที่จะวัดทัศนคติได้โดยตรง แต่เราสามารถที่จะวัด **ทัศนคติได้โดยอ้อม** โดยวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ฉะนั้น การวัดความพึงพอใจก็มี **ขอบเขตที่จำกัดด้วย** อาจมีความคลาดเคลื่อนขึ้นถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับ **ความรู้สึกที่จริง** ซึ่งความคลาดเคลื่อนเหล่านี้ย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดาของการวัดโดยทั่ว ๆ ไป”^{๓๔}

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ นักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของความพึงพอใจหลังการให้บริการของ **หน่วยงานรัฐ** ในการศึกษาของเขาว่า “หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่ได้จากการพบปะสอดคล้องกับ **ปัญหาที่มีอยู่หรือไม่** ส่งผลที่ดี และสร้างความภูมิใจเพียงใด”^{๓๕}

พิทซ์เกอร์ลัด และ ดูแรนท์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ **บริการสาธารณะว่า** เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของหน่วยการปกครอง **ท้องถิ่น** โดยมีพื้นฐานเกิดจากการรับรู้ถึงการส่งมอบบริการที่แท้จริง

ขณะเดียวกันการประเมินผลนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละบุคคล **ได้รับเกณฑ์ที่แต่ละบุคคลตั้งไว้** รวมทั้งการตัดสินใจของบุคคลนั้นด้วย โดยการประเมินผลสามารถ **แบ่งออกได้เป็น ๒ ด้าน** คือ

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน.

^{๓๓} สาโรช ไสยสมบัติ, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด **กรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด**”, ปรินญาณีพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : **มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม**), ๒๕๓๔, หน้า ๑๕.

^{๓๔} บุญเรียง ขจรศิลป์, สถิติวิจัย ๑, (กรุงเทพมหานคร : **ฟิลิปส์เซ็นเตอร์**, ๒๕๓๘), หน้า ๒๖.

^{๓๕} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม **ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์**”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๔๒.

๑. ด้านอัตวิสัย (Subjective) ซึ่งเกิดจากการได้รับรู้ถึงการส่งมอบการบริการ
๒. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) ซึ่งเกิดจากการได้รับปริมาณและคุณภาพของการ

บริการ^{๓๖}

ภณิดา ชัยปัญญา ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความพึงพอใจนั้น สามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าว อาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ

๒. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิค และวิธีการที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริง

๓. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กริยา ท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน^{๓๗}

๒.๑.๔ ความพึงพอใจในบริการ

สมิต สัจฉกร กล่าวไว้ว่า “ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึของผู้ใช้ที่มีผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่คาดหวัง ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้เกิดจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งหากพิจารณาถึงความพึงพอใจของการบริการว่าจะเกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าได้รับการบริการต่ำกว่าความคาดหวังทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าระดับผลของการบริการสูงกว่าความคาดหวัง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าผลที่ได้รับจากบริการสูงกว่าความคาดหวัง ผู้ใช้ก็จะเกิดความประทับใจ ก็จะส่งผลให้ผู้ใช้กลับไปใช้บริการซ้ำอีก”^{๓๘}

^{๓๖}Fitzgerald, Michael R. and Robert F. Durant, Citizen Evaluation and Urban Management : Service Delivery in Era of Protest, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๖๐.

^{๓๗}ภณิดา ชัยปัญญา, ทฤษฎีและพฤติกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓.

^{๓๘}สมิต สัจฉกร, “การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”, Quality Journal, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑๒ (พฤศจิกายน-ธันวาคม, ๒๕๔๑) : ๑๑๑-๑๑๔.

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ ความพึงพอใจที่ตรงกับความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกยินดีมีความสุขของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการบริการที่ตรงกับความคาดหวังที่มีอยู่ เช่น ผู้ใช้จองหนังสือชื่อ สู้แล้วรวย ก็ได้รับหนังสือชื่อดังกล่าวตามเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ก็ให้บริการได้รวดเร็ว

ระดับที่ ๒ ความพึงพอใจที่เกินความคาดหวัง เป็นการแสดงความรู้สึกปลาบปลื้มใจหรือประทับใจของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการบริการที่เกินความคาดหวังที่มีอยู่แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการบริการ^{๓๙}

ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการต่างมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานบริการ ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการบริการ จำเป็นที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป ทั้งต่อผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ดังนี้

ก. การตรวจสอบความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ให้บริการอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารการบริการจะต้องใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีในการสำรวจความต้องการ ค่านิยม และความคาดหวังของผู้ใช้ที่มีต่อการบริการขององค์กรซึ่งสามารถกระทำได้โดยการใช้บัตรแสดงความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรในการสะท้อนภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการดำเนินงานบริการ ซึ่งจะเป็นตัวชี้ข้อบกพร่อง ข้อได้เปรียบขององค์กร เพื่อการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาคุณภาพของการบริการให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้รับบริการ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อการบริการ

ข. การกำหนดเป้าหมาย และทิศทางขององค์กรให้ชัดเจน ผู้บริหารการบริการจำเป็นต้องนำข้อมูลที่ระบุถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้ ข้อบกพร่อง ข้อได้เปรียบขององค์กร ต้นทุนของการดำเนินการ แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภค และข้อมูลอื่นที่เป็นประโยชน์มาประกอบการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อลักษณะของการให้บริการ และคุณภาพของการบริการต่อผู้รับบริการ

ค. การกำหนดกลยุทธ์การบริการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการบริการต้องปรับเปลี่ยนการบริการที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางขององค์กร โดยใช้กลยุทธ์สมัยใหม่ ทั้งในด้านการบริหารการตลาด และการควบคุมคุณภาพการบริการ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการบริการด้านต่าง ๆ เช่น การจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้ด้วยระบบฐานข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้ระบบโทรศัพท์อัตโนมัติในการต่อสายเชื่อมโยงการติดต่อกับหน่วยงานภายในองค์กรบริการ เป็นต้น ปัจจุบันผู้บริการการบริการนิยมนำแนวคิดด้าน

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๗.

“การบริหารเชิงกลยุทธ์” ที่คำนึงถึงการให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานระหว่างพนักงานบริการภายในองค์กร เช่นเดียวกันกับการสร้างสายสัมพันธ์กับผู้ใช้ภายนอกให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน^{๕๐}

สรุปว่า ความพึงพอใจในบริการ หมายความว่า ภาวการณ์แสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลอื่นเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบ การรับรู้สิ่งที่ได้รับจากการบริการ ไม่ว่าจะเป็นการรับบริการหรือการให้บริการในระดับที่ตรงกับการรับรู้สิ่งที่คาดหวังเกี่ยวกับการบริการนั้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความพึงพอใจในงานของผู้ให้บริการ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิค วิธีการ และปัจจัยที่ทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญนั้นก็คือ การจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้ ได้มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

คำว่า “งาน” ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “JOB” มีการนิยามความหมายแตกต่างกัน ดังนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานว่า “เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบต้องอาศัยเวลา และการตัดสินใจหลายขั้นตอน”^{๕๑}

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติว่า “เป็นปฏิบัติการหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก”^{๕๒}

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๙.

^{๕๑} ประภาเพ็ญ สุวรรณ, การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐-๑๑.

^{๕๒} สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๙๗.



เลขทะเบียน 5740764
เลขเรียกหนังสือ 0 340.7
วันที่ 29 เม.ย. 57

ชม ภูมิภาค ให้ความหมายการปฏิบัติงานว่า “บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม จากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน”^๓

โดยสรุปการปฏิบัติงานหมายถึงเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

สเตียร์ เสนอว่า “การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วยปัจจัย ๓ ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง ๓ ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล”^๔

ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ กล่าวไว้ว่า “ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน”

เสถียร เหลืองอร่าม กล่าวว่า “หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพ และลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก”^๕

^๓ชม ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

^๔Steer, The motivation of work, อังใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๖๒.

^๕เสถียร เหลืองอร่าม, การจัดการและการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตยา, ๒๕๑๙), หน้า ๗๓.

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มทร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

บัญชา แก้วเกตุทอง ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า “หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม”^{๕๖}

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล^{๕๗}

อรุณ รักธรรม ที่กล่าวว่า “หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)”^{๕๘}

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า “แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม”^{๕๙}

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่น ๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

๑. ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็น

^{๕๖} บัญชา แก้วเกตุทอง, ผู้จัดการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓), หน้า ๑๒๒.

^{๕๗} ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๖๗.

^{๕๘} อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๒๘๐.

^{๕๙} เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

เครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

๑.๒ ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อม ได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ ๒ ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

๑.๓ ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้นอย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ^{๕๐}

๒. ความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

๓. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาด

^{๕๐}Schermerhorn, Organization Behavior, อังโน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๖๓.

การช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลจากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎีของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

๓.๑ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

๓.๑.๑ เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิงแต่เพศชายก็จะยอม หรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชายนอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย^{๕๑}

๓.๑.๒ อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้กล่าวว่า “ในทฤษฎีการเปลี่ยนทางสังคม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ไว้ว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปีขึ้นไป”^{๕๒} และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวอีกว่า “อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าอายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่”^{๕๓}

๓.๑.๓ สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคคลที่แต่งงานแล้วสภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่ มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงานจาก

^{๕๑} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๙๒.

^{๕๒} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๙.

^{๕๓} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า ๙๓.

การศึกษาของ วันเพ็ญ ตั้งสะสม พบว่า “สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า”^{๕๔}

๓.๑.๔ วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^{๕๕}

๓.๑.๕ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำจากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^{๕๖}

๓.๒ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ

๓.๒.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหารเทศบาล ผู้บังคับบัญชาถือเป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานขององค์การ ซึ่งมีภาระหน้าที่คือเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์การ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สั่งงาน และควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตาม

^{๕๔}วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๘.

^{๕๕}ไพเราะ ไตรดิลาพันธ์, พัฒนาความคิด พัฒนาคคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา, (ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

^{๕๖}วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๙.

บทบาทหน้าที่ขอคำนึงถึงการจัดหางบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคน
อันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๕๗} -

๓.๒.๒ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ งบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญ
ประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็น
สำหรับการจัดซื้อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมัน
หล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของ
หน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจาก
ต่างประเทศ และเงินบริจาค การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการ
ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบลสามารถ
ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๕๘}

๓.๒.๓ การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มี
มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ
เครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๕๙}

๓.๒.๔ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้
หลายทัศนะ เช่น อแลสแตร์ ที. ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๓ มิติ ด้วยกัน คือ
มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร
มิติที่สอง คือ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัด สิ้นใจ
มิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และยังได้
เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

๓.๓ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๓.๓.๑ อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์
การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ได้ก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่

^{๕๗} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๒๑๑.

^{๕๘} ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไปมหาวิทยาลัย
สุโขทัย ธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๕๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน^{๖๐} ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างก็มีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีความสามารถในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน^{๖๑}

๓.๓.๒ การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัย และเหมาะสม ซึ่งเป็นการเสริมคุณวุฒิ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาทของตนเอง และงานต่าง ๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ^{๖๒} ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ^{๖๓}

บัญชา แก้วเกตุทอง ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่หัวหน้างานทุกระดับจะต้องมีการเพิ่มพูนวิชาการ และหาความชำนาญอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา^{๖๔}

จากข้อมูลดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรม และการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาทางหลวงของพนักงานและลูกจ้างแขวงการทาง

^{๖๐} เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า ๑๓๒.

^{๖๑} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๙๓.

^{๖๒} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสโตร์, ๒๕๒๓),

หน้า ๑๕.

^{๖๓} สุรชาติ ฌ หนองคาย, “ศักยภาพของข้าราชการ”, วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๙) : ๕.

^{๖๔} บัญชา แก้วเกตุทอง, ผู้บริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๐.

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑. ความหมายของขวัญในการทำงาน

คำว่า “ขวัญ” ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Morale” มีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน บัญญัติคำว่า “ขวัญ” ไว้ในความหมายที่หลากหลาย แต่ความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังนำเสนอบัญญัติว่า “ขวัญ” หมายถึง มิ่งมงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่มิดัวตน นิยมกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย^{๖๕}

สมพงษ์ เกษมสิน นิยามว่า “ขวัญ” เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๖๖}

โดยสรุปขวัญหมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงานในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อการดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้อง ยุติธรรม และเห็นว่านโยบายขององค์การเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
๒. สร้างความจงรักภักดี มีสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
๓. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้

ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

^{๖๕}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, อ้างแล้ว, หน้า ๒๓.

^{๖๖}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ้างแล้ว, หน้า ๒๔๐.

๔. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีดัง
สุภาษิตที่ว่า พลั สงขสส สามคคี อันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

๕. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

๖. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรม

ต่าง ๆ ขององค์การ

๗. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่^{๖๗}

มุสตี สัตยะมานะ ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

๒. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ

๓. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน

๔. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

๕. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ

๖. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ

๗. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ^{๖๘}

อรรถณพ บุญยรัตพันธุ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานบริหารราชการไทย

ไว้ดังนี้

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

๒. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้

๓. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีกิจกรรมอันดีงาม

๔. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่^{๖๙}

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการ
 บริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงานจะช่วยให้เกิด
 ผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญ

^{๖๗} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๒๔๒.

^{๖๘} มุสตี สัตยะมานะ, องค์การและการจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู,
 ๒๕๒๑), หน้า ๑๐๐.

^{๖๙} อรรถณพ บุญยรัตพันธุ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๕), หน้า ๒๑.

พยายามเสริมสร้างขวัญให้มั่นคงตลอดไปรวมทั้งจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ^{๗๐}

๓. องค์กรประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญที่ดีในองค์กร ขวัญในการทำงานขององค์กรใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

๑. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

๒. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

๓. ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร

๔. ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร

๕. สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึงระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ และความชื้นจะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน

๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต^{๗๑}

นอกจากจะพิจารณาองค์ประกอบข้างต้นยังมีวิธีการที่จะวัดและตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้

๑. การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรเป็นปกติ ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าเกิดความผิดปกติที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ผลผลิตลดลง เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบสภาพขวัญของพนักงาน

๒. การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพของจิตใจที่เปลี่ยนไป จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว

๓. การลาออกจากงานหรือการย้ายงาน มากขึ้น ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงาน หรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป

๔. มีการร้องทุกข์หรือบ่นสนเท่ห์มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญในการทำงานของพนักงานลดลง

๕. การวัดด้วยวิธีการวิจัย โดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน

^{๗๐} สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, อ่างแล้ว, หน้า ๔๗.

^{๗๑} เรื่องเดียวกัน.

กล่าวคือ อาจจะต้องเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ประกอบกัน เพื่อให้ **ได้ข้อความจริง**ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงาน พร้อมกับหาแนวทาง **ที่แก้ไขให้เหมาะสม**^{๗๒}

เมื่อเราทราบตัวชี้วัดระดับขวัญในการทำงานเป็นการเบื้องต้นแล้ว ยังมีวิธีการเสริมสร้างขวัญ **ในการทำงานเป็นเบื้องต้น** ดังนี้

๑. สร้างเจตคติที่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกันได้ **ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา** และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์
๒. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าจะผลการ **ประเมินจะออกมาอย่างไร** ผู้ถูกประเมินสามารถยอมรับได้
๓. การกำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม **ทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ** ในองค์กร และการเปรียบเทียบกับ **หน่วยงานภายนอก** จะต้องสะท้อนให้เห็นว่ามีความเป็นธรรม
๔. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จะเป็นเครื่องชี้ได้ว่าขวัญในการทำงานของ **พนักงานอยู่ในระดับใด**
๕. ความเป็นปึกแผ่นขององค์การหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะสะท้อนให้เห็นทิศทาง **ขององค์การปรับตัวไปในทิศทางใด**
๖. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรมีลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อหาทางร่วมมือกัน **ทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด**^{๗๓}
๔. **ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน** โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคล จะถูก **กำหนดจากปัจจัยที่สำคัญ ๓ ประการ** คือ
 ๑. การจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่จะทำงาน
 ๒. ความสามารถในการทำงาน (Ability) เป็นความสามารถที่บุคคลจะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้
 ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อ **ความสำเร็จในการทำงานนั้น**^{๗๔}

^{๗๒} อรรถพงษ์ บุญยรัตพันธุ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓.

^{๗๓} เรื่องเดียวกัน.

^{๗๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

การพิจารณาปัจจัยทั้งสามประการข้างต้น สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพ หรือขาดประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ผู้บริหารพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้โดยการจัดฝึกอบรม การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพราะว่า ขาดทรัพยากรในการทำงานผู้บริหารก็สามารถแก้ไขให้ได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ปัญหาจะมากขึ้น และเป็นการทำทลายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ทั้งนี้เพราะว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความสลับซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ ที่สำคัญยิ่งเนื่องเพราะว่า การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากมากเพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น

๒.๒.๔ ความสำคัญของความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็น ๔ ประการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่สร้างความก้าวหน้าในงานว่า

๑. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การ

๒. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

๓. เงินเดือน และค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรามลง

๔. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่า

ผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำ นั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจเพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ^{๗๕}

๒.๒.๖ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การไว้ดังนี้

๑. องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

๒. องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคล ในด้านความรู้สึก เจตคติ และพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์การ อำนาจ การตัดสินใจภายในองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การ มาตรฐาน และการบริหารงานระบบขององค์การความมั่นคง ความสำคัญ ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

๓. องค์ประกอบทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการในการควบคุม การแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การ วิธีการเรียนรู้และการเข้าสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบ การให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และอำนาจ

๔. องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกัน อุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชนสภาพมลภาวะบริเวณ ความร่มรื่น

๕. องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อม ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการ ดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลใน องค์การ ^{๗๖}

^{๗๕} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๒๒๘.

^{๗๖} สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, "พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัย สภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์", วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๕๕.

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจมีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบนั้น ๆ

๒. สภาพการทำงาน การได้ความสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

๓. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

๔. ระดับอายุ ตามความเห็นของ กี เซลลิ และ บราวน์ (Ghiselli and Brown) อายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ

๕. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน รวมไปถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน^{๗๗}

ซาเลซนิค ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่มุ่งใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่

๑.๑ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน

๑.๒ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การได้ทำงานในลักษณะหน้าที่การงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

๑.๔ ความก้าวหน้า และการยอมรับในการปฏิบัติงาน

๑.๕ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๒. ความต้องการภายใน ได้แก่

๒.๑ ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๒.๒ ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

๒.๓ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

๒.๔ ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต^{๗๘}

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญ

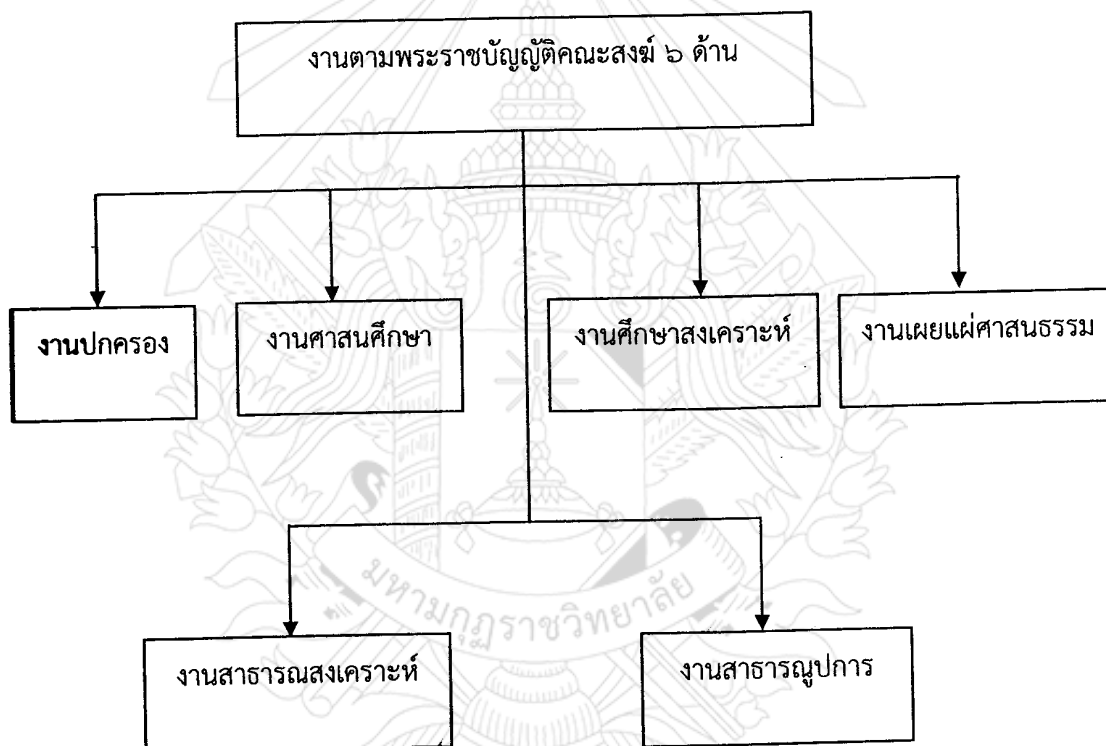
^{๗๗} เรื่องเดียวกัน.

^{๗๘} Zalesnik, Democracy : Theory and practice, อ้างใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, อ้างแล้ว, หน้า ๕๐.

พยายามเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้มั่นคงตลอดไปรวมทั้งจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญกำลังใจของสมาชิกในองค์กร

๒.๓ การสอนศีลธรรมในโรงเรียน

ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ กฎกระทรวงและระเบียบมหาเถรสมาคมได้มีการกำหนดภารกิจของวัดไว้ ๖ ด้าน ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญที่จะนำวัดไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมของชุมชนได้ แต่การดำเนินงานในการพัฒนาวัดบางวัดก็สามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จด้วยดี บางวัดอาจจะดำเนินงานได้ผลดีเฉพาะบางด้าน ทั้งนี้ อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่มีส่วนส่งเสริม ละสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจนั้นๆ ของวัดสำเร็จไปได้ด้วยดี



ภาพประกอบที่ ๒.๑ การดำเนินงานตามภารกิจศาสนา

จากรูปแบบการนำแผนภาพการดำเนินงานตามภารกิจ ๖ ด้าน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ กฎกระทรวง และระเบียบมหาเถรสมาคม ที่วัดจะต้องปฏิบัติและดำเนินงานให้เรียบร้อยตามรายละเอียด ดังนี้

๑. งานปกครอง หมายถึง ภารกิจที่เจ้าอาวาสดำเนินการสอดส่องดูแล รักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้พระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัดหรือในการปกครองปฏิบัติตามพระธรรมวินัยกฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง กฎมหาเถรสมาคม ที่พระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช

๒. งานศาสนศึกษา หมายถึง ภารกิจวัดในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้ง แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษา นอกจากนี้ ยังรวมถึงการส่งเสริมพระภิกษุสามเณรให้ศึกษาพระปริยัติธรรมทุก ๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย เช่น การมอบทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรที่สอบไล่ได้ จัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาพระปริยัติธรรม เป็นต้น

๓. งานการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง ภารกิจวัดในการดำเนินการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก และเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และการจัดการศึกษาในการเตรียมความพร้อมแก่เด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด เป็นต้น โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด การมอบทุนการศึกษาแก่นักเรียน

๔. การเผยแผ่ศาสนา หมายถึง การประกาศพระพุทธศาสนาให้ประชาชนในทุกๆวิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม และน้อมนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การเทศนา การบรรยายธรรม และการสนทนาธรรมทั้งในวัด และนอกวัด และทางสถานีวิทยุกระจายเสียง ทั้งในการเผยแผ่ด้วยสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ หรือวิทยุทัศน์ เป็นต้น

๕. งานสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินการช่วยเหลือสังคมทางวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย เช่น การใช้วัดเป็นที่บำเพ็ญกุศลเกี่ยวกับการเกิด เจ็บ ตาย การช่วยเหลือ และการสงเคราะห์ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน การจัดฝึกอบรมอาชีพต่าง ๆ แก่ประชาชน การจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

๖. งานสาธารณูปการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม การบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ภายในวัด เพื่อให้มีภาพเรียบร้อย และมีมั่นคงแข็งแรงสามารถใช้สอยได้ตลอดไป

การเรียนรู้ทางศาสนา วัฒนธรรม และคุณธรรมจริยธรรม เป็นกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาคน และสังคม ซึ่งปัจจุบันนี้ภาครัฐได้จัด และสนับสนุนให้มีการนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยจัดการอบรมให้เกิดความรู้ และคุณธรรม เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากความสำคัญของศาสนาดังกล่าว จึงมีแนวคิดในการนำเอาหลักธรรมทางศาสนามาเป็น **แนวพื้นฐานในการจัดการศึกษาของชาติ** เพื่อพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีคุณธรรม และ **จริยธรรม** โดยได้เขียนระบุไว้อย่างชัดเจน ในบทบัญญัติของกฎหมายแม่บทต่าง ๆ ของประเทศซึ่งได้ **นำมาเสนอเป็นตัวอย่าง** ดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดให้รัฐให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ดังนี้

มาตรา ๘๑ รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิด **ความรู้คู่คุณธรรม** จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ **ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและสังคม** อีกทั้งการสร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ **ถูกต้อง** เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข **สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ** เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อการ **พัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ **ในหมวด ๔** ได้กล่าวถึง **แนวการจัดการศึกษาไว้ว่า**

มาตรา ๒๓ การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตาม **อัธยาศัย** ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความ **เหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้**

(๑) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว **ชุมชน ชาติ และสังคม** โลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และ **ระบอบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข**

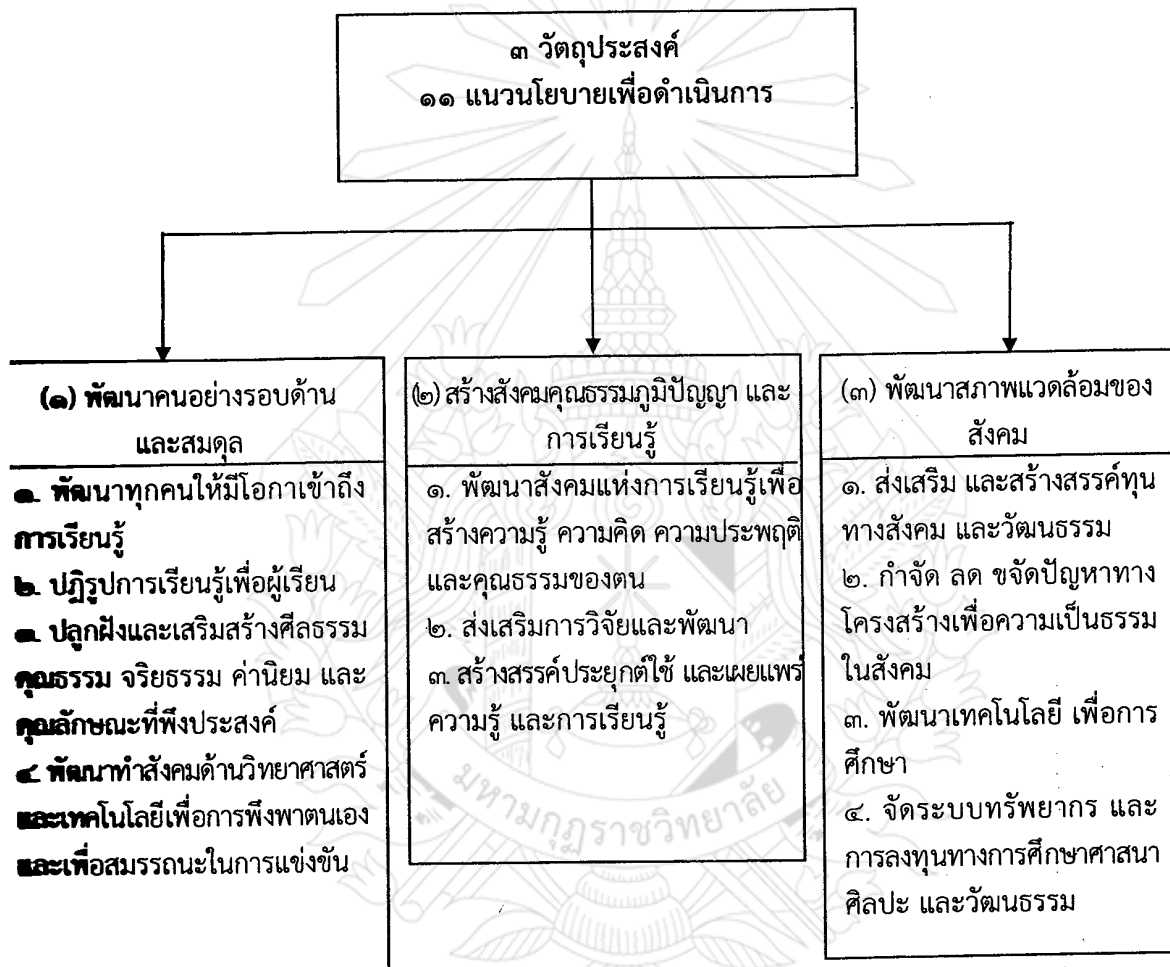
(๒) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความทั้งความรู้ความเข้าใจและ **ประสบการณ์** เรื่องการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ **สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน**

(๓) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ **ภูมิปัญญา**

(๔) ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

(๕) ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขแผนการจัดการจัดทำ **แผนศึกษาแห่งชาติ ศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๕๙)** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๔๕) **ได้ดำเนินการ** เพื่อปฏิรูปการศึกษา การบริหาร และการจัดการ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

ที่สอดคล้องกันทั้งประเทศ ในระยะ ๑๕ ปี คือ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๕ จนถึง พ.ศ.๒๕๕๙ ด้านการนำ
 สาระตามกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลที่มุ่ง
 พัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งความรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยทั้งปวงได้รับ
 โอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้ ฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนในการนำพาประเทศให้
 รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมได้กำหนดวัตถุประสงค์ และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการไว้ใน
 วัตถุประสงค์ ๓ ข้อ และแนวนโยบาย ๑๑ ประการ^{๗๙}



ภาพประกอบที่ ๒.๒ วัตถุประสงค์และแนวนโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ

^{๗๙} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๒), หน้า ๔๕.

โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๒๓ วรรค (๓) ได้บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้น **ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้...** (๓) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา.. ทั้งนี้จากการศึกษาดังกล่าวซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่จะต้องดำเนินการต่อไป

อย่างไรก็ตาม สถาบันศาสนา เป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา และได้มีส่วนร่วมรับภาระในกระบวนการดังกล่าวนี้ตลอดมา โดยมีหน้าที่ให้การศึกษา อบรม และการเรียน **เพื่อปลูกฝัง และขัดเกลาศาสนิกชนให้ถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์** ใน ๓ แนวทาง คือ การจัดการศึกษา เพื่อสืบทอด ศาสนทายาท การจัดการศึกษาสงเคราะห์ และการเผยแพร่ศาสนธรรมแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไปตลอดจนจัดการจัดวัดให้เป็นสถานที่แห่งการเรียนรู้ของคนในชุมชน และสังคม นอกจากนี้ วัดยังมีส่วนร่วมรับภาระการจัดการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแห่งการศึกษาแห่งชาติ และให้การสนับสนุนทุนทรัพย์แก่สถานที่ศึกษาเพื่อจัดหา/ จัดซื้ออุปกรณ์การเรียน **ที่ดิน อาคารเรียน/สิ่งก่อสร้าง การให้พระภิกษุสามเณรไปช่วยสอนในโรงเรียนการให้ใช้สถานที่ของวัด เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน**

ในอนาคตอันใกล้นี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถาบันทางศาสนาจะได้ร่วมกันพัฒนาความรู้เกี่ยวกับศาสนา เพื่อบูรณาการเข้าไปกับวิชาการด้านการศึกษา เพื่อให้ได้นักเรียนที่เก่ง และเป็นคนดีของสังคม และในเบื้องต้นควรจะทำความเข้าใจกับบทบาทของสถาบันศาสนาในด้านการจัดการศึกษา **ที่จัดการศึกษาอบรมตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับประถมศึกษาส่วนการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา** ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุหรือบุคคลทั่วไปได้ศึกษาวิชาสามัญควบคู่กับวิชาพระพุทธศาสนาในระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอกซึ่งจะนำเสนอรายละเอียดพอสังเขปดังต่อไปนี้

๑. การศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัยที่จัดโดยสถาบันศาสนาซึ่งจัดเป็นศูนย์อบรม **เด็กก่อนเกณฑ์ร่วมกับราชการ เป็นการจัดการการศึกษาแบบให้เปล่า เพื่อให้เด็กเล็กที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา** ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ รวมทั้งการเป็นสงเคราะห์ให้ผู้ปกครองเดินทางไปประกอบสัมมาชีพด้วยความสบายใจ และหมดความกังวลเด็กก็ได้รับการพัฒนา **ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กับการอบรมปลูกฝังด้านคุณธรรม และจริยธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทย และท้องถิ่นตามสมควรแก่วัย** โดยรับ **เด็กเล็กและเด็กพิการที่มีอายุ ๓-๕ ปี การศาสนากระทรวงศึกษาธิการ**

๒. การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เริ่มจัดการศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศศรีลังกา ต่อมาจึงได้มีการขยายไปสู่ประเทศอื่น ๆ ที่มีพระภิกษุ

ชาวลังกาไปตั้งวัด เช่น ประเทศมาเลเซีย ประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น สำหรับประเทศไทยการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๑ เริ่มสอนที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร จากนั้น ได้ขยายไปยังวัดอื่นๆ ทั่วประเทศ และมีความเจริญก้าวหน้าเป็นลำดับมาจนถึงปัจจุบัน

การจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เป็นการจัดในรูปแบบของศูนย์การศึกษา ซึ่งเรียกว่าศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ซึ่งจัดตั้งขึ้นภายในวัด โรงเรียนมูลนิธิ หรือองค์กรเอกชน โดยความเห็นชอบของคณะสงฆ์ ซึ่งมีเจ้าอาวาส และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้บริการ โดยมีครู/อาจารย์จากวัด และโรงเรียนต่าง ๆ ในชุมชนมาช่วยทำการสอน ครู/อาจารย์เหล่านี้บางท่านไม่ขอรับ ค่าตอบแทน บางท่านรับค่าตอบแทนบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นครั้งคราวจากทางวัดหรือมูลนิธิ ซึ่งเป็นเงิน งบประมาณแผ่นดินจากกรมการศาสนา

จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ก็เพื่อให้เด็ก และเยาวชน ได้มีความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับวิชาสามัญ โดยแบ่งระดับการศึกษา คือ **ชั้นเตรียมเทียบเท่าชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ ชั้นต้นเทียบเท่าชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ ชั้นกลางเทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ และชั้นสูงเทียบเท่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖**

๓. การศึกษาพระปริยัติธรรม การศึกษาของพระภิกษุสามเณร คือ การศาสนศึกษา หมายถึง การศึกษาอันควรแก่สมณะ การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แบ่งเป็น ๒ แบบ คือ การศึกษาธรรม และการศึกษาบาลี โดยวัด และคณะจังหวัดแต่ละแห่งจัดสอน บางสำนักเรียนจะมีการสอนทั้ง การศึกษาธรรมและบาลี บางสำนักเรียนเปิดสอนเฉพาะการศึกษาธรรม และบางสำนักเรียนเปิดสอน การศึกษาธรรมศึกษาให้กับคฤหัสถ์โดยมีแม่กองธรรมสนามหลวงเป็นผู้ดำเนิน การสอบการศึกษาธรรม และแม่กองบาลีสนามหลวงดำเนินการสอบการศึกษาบาลี

การศึกษาพระปริยัติธรรม แบ่งการศึกษาออกเป็น ๓ แผนก คือ การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม แผนกบาลี และแผนกสามัญศึกษาซึ่งจัดโดยสถาบันทางศาสนาที่เรียกว่า สำนักเรียน การศึกษาพระปริยัติธรรม และโรงเรียนการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาซึ่งแต่ละแผนกจัดการศึกษา ดังนี้

๓.๑ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม แบ่งออกเป็น ๓ ชั้น คือ ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก พระภิกษุสามเณร เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร นักธรรมตรี นักธรรมโท และนักธรรมเอก ส่วนคฤหัสถ์เรียกว่า “การศึกษาธรรมศึกษา” แบ่งเป็น ๓ ชั้น เช่นเดียวกับพระภิกษุสามเณรเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรธรรมศึกษาตรี ธรรมศึกษาโท และธรรมศึกษาเอก

๓.๒ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี แบ่งออกเป็น ๘ ชั้น คือ บาลีประโยค ๑-๒
เปรียญธรรม ๓ ประโยค เปรียญธรรม ๔ ประโยค เปรียญธรรม ๕ ประโยค เปรียญธรรม ๕ ประโยค
เปรียญธรรม ๖ ประโยค เปรียญธรรม ๗ ประโยค เปรียญธรรม ๘ ประโยค เปรียญธรรม ๙ ประโยค

๓.๓ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึง
มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยกระทรวงศึกษาธิการด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๔ และได้ปรับปรุงใหม่ประกาศใช้เมื่อ วันที่ ๑๙ กันยายน
พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักร และ
จักได้ศาสนทายาทที่ดีมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ดำรงอยู่ใน
สมณธรรมสมควรแก่ภาวะเพศของตนสามารถสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้า
หากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาออกไปแล้วสามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือ
เข้ารับราชการเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป

๔. การศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสงฆ์ ในปีการศึกษา ๒๕๔๒ มีจำนวน
มหาวิทยาลัยสงฆ์ ๒ แห่ง เปิดสอนในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท (ปัจจุบันได้เปิดสอนถึงระดับ
ปริญญาเอก) ดังนี้

๔.๑ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวิทยาเขต ๑๕ แห่ง คือ วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ ศูนย์การศึกษาพิษณุโลก วิทยาเขตหนองคาย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาเขต
นครศรีธรรมราช วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยา
เขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตพะเยา และวิทยา
เขตบาลีศึกษาพุทธโฆส

๔.๒ มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย มีวิทยาเขต ๗ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาวชิ
ราลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาเขตล้านนา วิทยาเขตศรี
ธรรมโศกราช วิทยาเขตร้อยเอ็ด และวิทยาเขตศรีล้านช้าง

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรวิชาพระพุทธศาสนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (๒๕๔๕ ก) กล่าวถึง การจัดทำหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า

มาตรา ๒๗ ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ
ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคที่หนึ่งใน ส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะความพึงประสงค์ เพื่อ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับคณะสงฆ์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการพัฒนากรอบ แนวคิดสารแกนกลางพร้อมทั้งจัดทำชุดฝึกอบรม และคู่มือครูวิชาพระพุทธศาสนา รวมทั้งแบบเรียน พระพุทธศาสนาต้นแบบเพื่อนำไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาสาระวิชาพระพุทธศาสนาได้มีการทำผังโน้ตส์ (Mind Map) ที่ยึดหลักธรรมใน พระพุทธศาสนาเป็นแก่น โดยยึดโยงกับเรื่องอื่น ๆ ต่อกันไป ซึ่งจะให้เห็นความเชื่อมโยง ของสาระ วิชาทั้งเรื่องของพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์และชาดกต่าง ๆ ที่จะต้องเรียนในแต่ละระดับชั้น แต่ละ จังหวัด และแต่ละพื้นที่ โดยเรียนจากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยากและจากเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวออกไปซึ่งทำ ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนของเนื้อสาระโดยบูรณาการเนื้อหาสาระระหว่างหัวข้อในเรื่องเดียวกัน และวิชา อื่น ๆ ในระดับชั้นเดียวกัน รวมทั้งบูรณาการระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติเข้าด้วยกัน เมื่อว่าเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๗ สาระเรียนรู้พระพุทธศาสนาของ สถานศึกษาแต่ละแห่งน่าจะมีหลักสูตร ๒ ด้าน คือ ส่วนแรก เป็นหลักสูตรรู้แกนกลางที่นักเรียนทั่ว ประเทศจะได้เรียนรู้พระพุทธศาสนาเหมือนกันหมด ส่วนที่สองเป็นการเรียนรู้ พระพุทธศาสนาที่ สถานศึกษาแต่ละแห่งจะเพิ่มเติมเข้าไปในหลักสูตรแกนกลางเพื่อปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาใน ชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น หลักสูตรในส่วนที่สองนี้แหละที่จะทำให้สาระการเรียนรู้ พระพุทธศาสนามีความยืดหยุ่น และมีความเป็นท้องถิ่นมากขึ้น

การจัดการทำรายละเอียดของสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในหลักสูตรการศึกษาชั้น พื้นฐานพุทธศักราช ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่ สิ่งที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอันดับแรกคือ มาตรฐาน การเรียนรู้ศาสนา ศิลธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐาน ๓ ข้อ คือ

มาตรฐาน ส.๑.๑ : เข้าใจประวัติ ความสำคัญ หลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือ ศาสนาที่ ตนนับถือ และสามารถนำหลักธรรมของศาสนามาเป็นหลักธรรมของศาสนาเป็นหลักปฏิบัติในการอยู่ ปรกัมกัน

มาตรฐาน ส.๑.๒ : ยึดมั่นในศีลธรรม การกระทำความดี มีค่านิยมที่ดีงาม และศรัทธาใน พระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ

มาตรฐาน ส.๑.๓ : ประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรม และศาสนพิธีของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ค่านิยมที่ดีงามและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน บำเพ็ญ ประโยชน์ต่อสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันได้อย่างมีสันติสุข^{๔๐}

เมื่อวิเคราะห์ดูแล้ว จะพบว่ามาตรฐานทั้ง ๓ มีจุดเน้นต่างกัน นั่นคือ มาตรฐาน ส ๑.๑ เน้นค่านิยมที่ดีงามและมีศรัทธาในพระพุทธศาสนา (Attitude) และมาตรฐาน ส.๑.๑ เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติตามหลักธรรมและศาสนพิธี ทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต (Process) มาตรฐานทั้ง ๓ ข้อเปรียบได้กับ ไตรสิกขา คือ อธิศีลสิกขา อธิศีลสิกขา อธิปัญญาสิกขา ดังนี้ มาตรฐาน ส.๑.๓ เน้นเรื่องการประพฤติปฏิบัติซึ่งเป็นเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ปรากฏแก่คนอื่น มาตรฐานนี้เทียบได้กับอธิศีลสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมในเรื่องศีลซึ่งเป็นการฝึกอบรมในเรื่องศีล คือ การรักษา กายวาจาให้เรียบร้อย

มาตรฐาน ส.๑.๒ เน้นเรื่องการพัฒนาคุณธรรมที่ดี เช่น สมาธิ ศรัทธา มาตรฐานนี้ เทียบได้กับอธิจิตตสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมในเรื่องจิตคือคุณสมบัติที่ดีภายในจิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือสมาธิ

มาตรฐาน ส.๑.๑ เน้นเรื่องการพัฒนาความซึ่งรวมทั้งรวมทั้งความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและความเห็นที่ถูกต้องตามหลักศาสนาที่เรียกว่าโลกียสัมมาทิฎฐิ มาตรฐานนี้เทียบได้กับปัญญาสิกขา ซึ่งเป็นการฝึกอบรมในเรื่องปัญญา

การจัดทำรายละเอียดเนื้อหาสาระวิชาพระพุทธศาสนาในหลักสูตรใหม่มุ่งแก้ไขข้อด้อยที่พบในหลักสูตรเดิมและในขณะเดียวกันก็ได้ให้มาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง ๓ ข้อและเรื่องแรกที่ทำคือหยิบหลักสูตรเดิมขึ้นมาวิเคราะห์แล้วพบว่า เนื้อหาสาระในหลักสูตรเดิมแบ่งออกเป็น ๙ หัวข้อดังนี้

๑. ประวัติและความสำคัญของพระพุทธศาสนา
๒. พระพุทธประวัติ ประวัติพุทธสาวก พุทธสาวิกา และชาวพุทธตัวอย่าง
๓. หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
๔. พระสงฆ์และการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อพระสงฆ์
๕. พุทธศาสนสุภาษิต
๖. หน้าที่ชาวพุทธ
๗. การบริหารจัดการและเจริญปัญญา
๘. วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
๙. ศาสนพิธี

^{๔๐}กรมการศาสนา, รายละเอียดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๕๗.

การที่หลักสูตรเดิมมีหัวข้อมากอย่างนี้ทำให้สามารถครอบคลุมเนื้อหาสาระพระพุทธศาสนาได้อย่างค่อนข้างจะครบถ้วนและได้นำหัวข้อทั้ง ๙ มาวิเคราะห์จัดระบบใหม่เพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างหัวข้อเหล่านั้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการเรียนแบบบูรณาการภายในเนื้อหาสาระพระพุทธศาสนาด้วยกัน ดังนั้น จึงคงหัวข้อสำคัญในหลักสูตรเดิมแล้วนำมาจัดกรอบความคิดใหม่เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงกันเป็นระบบ ดังนี้

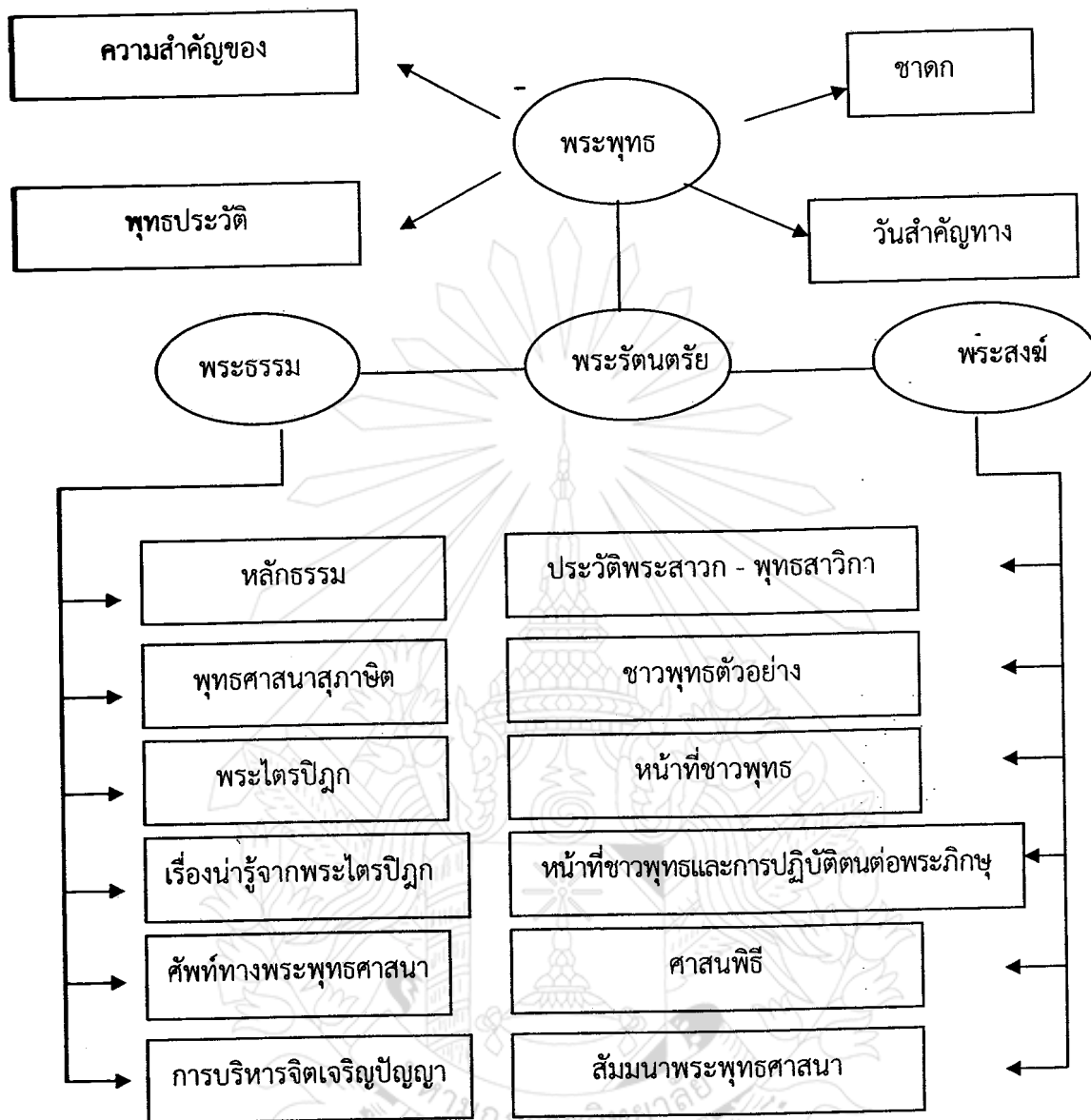
๑. ประวัติและความสำคัญของพระพุทธศาสนา-พุทธประวัติ
๒. หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พุทธสุภาษิต พระไตรปิฎก เรื่องนำรู้จากพระไตรปิฎกศัพท์

ทางพระพุทธศาสนา

๓. ประวัติพุทธสาวก
๔. หน้าที่ชาวพุทธ-มารยาทชาวพุทธ-และการปฏิบัติตนต่อพระภิกษุ-ชาวพุทธอย่างถูกต้อง
๕. การบริหารจัดการเจริญปัญญา
๖. วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา-ศาสนพิธี
๗. สัมมนาพระพุทธศาสนา

เพื่อแสดงความเชื่อมโยงของหัวข้อซึ่งหลากหลายให้มีระบบได้กำหนดหัวข้อใหญ่ที่ครอบคลุมหัวข้ออื่นทั้งหมด นั่นคือเรื่องพระรัตนตรัย หัวข้อทั้งหมดสรุปลงในเรื่องพระรัตนตรัยทั้งสิ้น ภายในกรอบของเรื่องพระรัตนตรัยนี้เอง จึงได้จัดความสัมพันธ์ของหัวข้อทั้ง ๗ เรื่อง^{๕๑}

^{๕๑}พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทิศทางการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.



ภาพประกอบที่ ๒.๓ ผังมโนทัศน์สาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา

ในส่วนของหลักสูตรพระพุทธศาสนา ระดับประถมศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๔๖ ยังคงใช้ **หลักสูตรพุทธศักราช ๒๕๒๑** (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๓๓) ซึ่งมีจุดประสงค์สำคัญ ๕ ประการ ได้แก่

๑. ให้นักเรียนเกิดศรัทธาและสำนึกในความสำคัญของพระพุทธศาสนา
๒. ให้ความรู้ ความเข้าใจและความซาบซึ้งในคุณพระรัตนตรัย
๓. ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและหลักพระพุทธรธรรมอย่างถูกต้อง
๔. ให้มีทักษะในการคิดและการปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
๕. ให้อ่านหน้าที่ชาวพุทธและสามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างหลักสูตรพระพุทธศาสนา

ตามเนื้อหาหลักสูตรพระพุทธศาสนาได้กำหนดโดยต่อเนื่องกันตั้งแต่ระดับประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งนักเรียนจะเรียนรู้ถึงพระพุทธศาสนาในหัวข้อสำคัญ ๙ หัวข้อ ในระดับที่ลึกซึ้งกว้างขวางออกไปมากขึ้นตามลำดับความยากง่ายเหมาะสมกับวัย และวุฒิภาวะของเด็กดังนี้

๑. ประวัติและความสำคัญของพระพุทธศาสนา
๒. พุทธประวัติ ประวัติพุทธสาวก พุทธสาวิกา และชาวพุทธตัวอย่าง
๓. หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
๔. พระสงฆ์และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมต่อพระสงฆ์
๕. พุทธศาสนสุภาษิต
๖. หน้าที่ชาวพุทธ
๗. การบริหารจัดการและเจริญปัญญา
๘. วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
๙. ศาสนพิธี

หลักสูตรการเรียนการสอนในปีการศึกษา ๒๕๔๖ ของวิชาพระพุทธศาสนา ได้ยึดแนวการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีคำสั่งเกี่ยวกับการปรับปรุงคำอธิบายเนื้อหาสาระพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓) ดังต่อไปนี้^{๕๖}

๑. กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต
 - ๑) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ เพิ่มหน่วยย่อยที่ ๓ พระพุทธศาสนาในหน่วยที่ ๔ ประเทศไทย
 - ๒) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓-๔ เพิ่มหน่วยย่อยที่ ๕ พระพุทธศาสนา ในหน่วยที่ ๔ ประเทศไทย
 - ๓) ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕-๖ เพิ่มหน่วยย่อยที่ ๖ พระพุทธศาสนา ในหน่วยที่ ๔ ประเทศไทย
๒. กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย
 - ๒.๑ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ เพิ่มหน่วยย่อยที่ ๗-๑๐ ดังนี้
 - หน่วยที่ ๗ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา
 - หน่วยที่ ๘ ศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและพุทธศาสนสุภาษิต
 - หน่วยที่ ๙ การบริหารจัดการและเจริญปัญญา
 - หน่วยที่ ๑๐ ศาสนพิธี

^{๕๖} กรมการศาสนา, “หลักสูตรวิชาพระพุทธศาสนา”, กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕, (อัดสำเนา).

๒.๒ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓-๔ และชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕-๖ ให้ใช้ คำอธิบายเรื่อง **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา**ศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและพุทธศาสนสุภาษิต การบริหารจัดการและ **เจริญปัญญา**และศาสนพิธี แทนคำอธิบาย จริยธรรมศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓-๔ ซึ่งรายละเอียด **ของคำอธิบาย**ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยมีดังนี้

(ก) กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต

กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ป.๑-๒

หน่วยที่ ๔ ชาติไทย หน่วยย่อยที่ ๓ พระพุทธศาสนา : คำอธิบาย

ศึกษาข้อมูลอธิบายเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะเป็น **ศาสนาประจำชาติและเป็นเอกลักษณ์ของชาติไทย**ความสำคัญของพระรัตนตรัยและวัด

ศึกษาข้อมูลอธิบายเกี่ยวกับพุทธประวัติโดยสังเขปการประสูติพระพุทธบิดาพระพุทธรูป การขนานพระนามพระจริยาวัตรและชีวิตในวัยเยาว์การศึกษาการผนวกรัศูและปริณิพพาน

รวบรวมข้อมูล อภิปรายจัดแสดงลักษณะการแต่งกายของสงฆ์ การปฏิบัติทั่วไปที่ต่างจาก **ฆราวาส** วัตรปฏิบัติ หน้าที่และคุณของพระสงฆ์ความเกี่ยวข้องกันระหว่างพระสงฆ์กับฆราวาส การ **ปฏิบัติต่อพระสงฆ์**

รวบรวมข้อมูล อภิปราย เกี่ยวกับประโยชน์ของวัด กิจกรรมที่พุทธศาสนิกชนควรปฏิบัติใน **การไปวัด** ผลดีของการปฏิบัติดังกล่าว

เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพระพุทธศาสนามีความสามารถในการคิดและ **การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม** ศรัทธาและเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนา พระรัตนตรัยการปฏิบัติตน **เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี**

กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ป. ๓-๔

หน่วยที่ ๔ ชาติไทย หน่วยย่อยที่ ๕ พระพุทธศาสนา : คำอธิบาย

ศึกษาข้อมูล อภิปราย เกี่ยวกับความสำคัญทางพระพุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานสำคัญ **ของวัฒนธรรมไทยเป็นศูนย์รวมจิตใจของพุทธศาสนิกชน**

รวบรวมข้อมูล อภิปรายและจัดแสดงเกี่ยวกับชาติภูมิของพระพุทธเจ้าการประสูติ เหตุการณ์ **หลังการประสูติ** พระประสงคฺของพระราชบิดา การศึกษา ขายา พระโอรส การเสด็จออกทรงผนวช **การบำเพ็ญเพียร** การตรัสรู้การแสดงปฐมเทศนา การโปรดพระเจ้าพิมพิสารการปลงอายุสังขาร **ปัจฉิมสาวกและพระปริณิพพาน**

ศึกษาข้อมูล อภิปรายจัดแสดงเกี่ยวกับการบวชวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์ การบิณฑบาต การ **ฉันการรับของถวายการบวชตามประเพณีและการบวชเพื่อศึกษาธรรม**

รวบรวมข้อมูล อภิปราย จัดแสดงเกี่ยวกับบทบาทของพุทธศาสนิกชนในการช่วยบำรุงรักษา และการพัฒนาวัดการบูชาคุณพระสงฆ์ ประโยชน์ของการปฏิบัติดังกล่าว ฝึกปฏิบัติด้วยสถานการณ์จำลองหรือมีส่วนร่วมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา คือ วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา วันธรรมสวนะ วันเทโวโรหณะ สรุปลงความสำคัญ และกิจกรรมที่ควรปฏิบัติในวันดังกล่าว

เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา มีทักษะในการคิดและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ศรัทธาและเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาและพระรัตนตรัยการปฏิบัติตนให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ

กลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ป. ๕-๖

หน่วยที่ ๔ ชาติไทย หน่วยย่อยที่ ๖ พระพุทธศาสนา: คำอธิบาย

ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในฐานะเป็นศาสนาประจำชาติเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันล้ำค่าและเป็นหลักในการพัฒนาชาติไทยศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับชาติภูมิของพระพุทธเจ้าศากยวงศ์ โกลิยวงศ์ การตรัสรู้ อริยสัจ ๔ การโปรดพระบิดา พระมารดาและพระญาติ พระอัครสาวกที่สำคัญ พระอานนท์ พระมหากัจจายนะ พระราหุล สามเณรบัณฑิต นางวิสาขา พุทธปรินิพพานการถวายพระเพลิง วันอัฐมีบูชา สังฆเนยยสถาน ๔ สรุปลงประวัติ

ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ อภิปราย จัดแสดงความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวัด และพระสงฆ์ในประเทศไทย ประโยชน์ของการบูชาคุณของพระสงฆ์ที่มีต่อพระพุทธศาสนาและสังคมข้อควรปฏิบัติต่อพระสงฆ์

ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ อภิปรายเกี่ยวกับคุณของพระรัตนตรัยสรุปลงวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเพื่อจัดแสดงบทบาทของพุทธศาสนิกชนที่พึงกระทำเพื่อประโยชน์ต่อพระศาสนา ทั้งที่กระทำด้วยตนเองและที่ทำร่วมกับผู้อื่น คุณประโยชน์ของการปฏิบัติดังกล่าว

เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา มีทักษะในการคิดและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ศรัทธาและเห็นคุณค่าของพระพุทธศาสนาและพระรัตนตรัย ปฏิบัติตนเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติ

(ข) กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย

พระพุทธศาสนา ป. ๑-๒

หน่วยที่ ๗ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา: คำอธิบาย

ศึกษา ค้นคว้า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเรื่องความเมตตาของพ่อแม่ ความกตัญญูต่อพ่อแม่ การเคารพพ่อแม่ ความดีของครู การเคารพผู้สูงอายุ ความเป็นผู้ว่าง่ายสอนง่าย รักความสามัคคีกับพี่น้อง การปฏิบัติตนต่อพี่น้อง ขรवासธรรม (เฉพาะความซื่อสัตย์ อดทน) เบญจศีล เบญจ

ธรรม โอวาท ๓ อธิบาท ๔ สังคหัตถุ ๔ (เฉพาะทาน ปิยวาจา) ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

อภิปรายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์และความสำคัญของหลักธรรม **เปรียบเทียบ**ให้เห็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมบอกไว้สิ่งใด **ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ**อย่างมีเหตุผล

ฝึกปฏิบัติตามหลักธรรมตามรูปแบบที่กำหนดให้โดยการชี้นำของครูบอกความรู้สึกที่เกิดขึ้น **จากการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติตามหลักธรรม**ฝึกประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถปฏิบัติตนตามคำชี้นำของครู **ได้** เห็นประโยชน์ของการปฏิบัติตามหลักธรรมในชีวิตประจำวัน

หน่วยที่ ๘ ศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและพุทธศาสนสุภาษิต : คำอธิบาย

ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เรื่องราวเกี่ยวกับคุณพระรัตนตรัยและวิธีการปฏิบัติต่อ พระพุทธ

พระธรรม พระสงฆ์

อภิปรายให้เห็นถึงความสำคัญของพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ วิธีการบูชา คุณพระ **รัตนตรัย**พฤติกรรมที่สมควรและไม่สมควรปฏิบัติต่อพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์

ศึกษาและฝึกใช้พุทธศาสนสุภาษิตเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

ฝึกปฏิบัติตนเพื่อเคารพศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยโดยการบูชาคุณพระรัตนตรัยรูปแบบของชาว **พุทธ**อย่างถูกต้อง

อภิปรายผลของการปฏิบัติ บอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บูชาคุณพระรัตนตรัยอย่างถูกต้อง **ประเมินตนเอง** ปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีการปฏิบัติที่ดีขึ้น

เพื่อให้เกิดศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและใช้พุทธศาสนสุภาษิตเป็นหลักปฏิบัติใน **ชีวิตประจำวัน**

หน่วยที่ ๙ การบริหารจิตและเจริญปัญญา : คำอธิบาย

กาย สันทนา ชักถาม ให้รู้ความหมายของสติ ศิล ความระลึกได้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ ผู้มีสติ **และจิตใจมั่นคง สงบ ระวัง**และมีความตั้งใจมั่น อันจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกิดปัญญา ใน **การศึกษาเล่าเรียน**

ให้เริ่มฝึกสติหรือให้เกิดจิตภาวนา อย่างง่ายสำเร็จเด็กด้วย การเล่นเกมที่สามารถฝึกให้ **กำหนด รู้กาย วาจา ใจ** พร้อมกันไปแล้วจึงฝึกระลึกรู้หรือกำหนดอริยาบถ ๔ คือ ยืน เดิน นั่ง นอน **พร้อมทั้งฝึกให้ตั้งใจฟังคำสั่งสอนคำอธิบาย ตั้งใจทำงาน ตั้งใจเรียน** ด้วยการระลึกรู้ตลอดเวลา

อภิปรายผลของการฝึกสติที่สังเกตได้ และให้พิจารณาความสงบของจิตใจขณะฝึกตลอดจน **ผลที่เกิดขึ้นต่อการเรียนของตนเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เห็นประโยชน์ของการฝึกสติอันเป็น**
พื้นฐานของสมาธิ

หน่วยที่ ๑๐ ศาสนพิธี : คำอธิบาย

หาความรู้เกี่ยวกับการไหว้พระสวดมนต์ การกราบพระรัตนตรัยวิธีไหว้พระและไหว้ผู้ใหญ่ วิธี **ปฏิบัติต่อพระสงฆ์**

อภิปรายให้เห็นถึงความสำคัญของการบูชาพระพุทธเจ้าด้วยการกราบไหว้ตามแบบของชาว **พุทธซึ่งเป็นมารยาทที่ดีและเอกลักษณ์ของชาติไทย**

ฝึกไหว้พระสวดมนต์ การกราบแบบเบญจางค์ประดิษฐ์ การกราบพระ การไหว้พระ ไหว้ **ผู้ใหญ่** วิธีประเคนของแด่พระสงฆ์และวิธีการปฏิบัติตนต่อปูชนียวัตถุทางพระพุทธศาสนาโดยครูเป็นผู้ **ชี้แนะ**

อภิปรายผลของการปฏิบัติบอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นแก่ตนเองเมื่อสามารถปฏิบัติได้ ประเมิน **ตนเอง** ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติดีขึ้น

เพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องตามมารยาทชาวพุทธสามารถเข้าร่วมในศาสนพิธีโดยปฏิบัติตามคำ **ชี้แนะของครูได้**^{๔๓}

พระพุทธศาสนา ป.๓ - ๔

หลักสูตรทางพระพุทธศาสนา : คำอธิบาย

ศึกษาค้นคว้า หลักสูตรทางพระพุทธศาสนาในเรื่องผู้มีพระคุณ (บุพการี) ทิฏฐธัมมิกัตถ **ประโยชน์** (เฉพาะเรื่องการรู้จักคบเพื่อนที่ดี) ความมีระเบียบวินัย ความพอใจในของตน ความกตัญญู **กตเวทิตะ** การปฏิบัติตนต่อสถานที่ และสิ่งที่ควรเคารพบูชา ความเที่ยงธรรม เเบญจศีล เเบญจธรรม **โอวาท ๓** อธิบาท ๔ สังคหวัตถุ (เฉพาะปิยวาจา) อริยสัจ ๔ หิริและโอตตตัปปะ ขรรวาสธรรม การ **เคารพบุพการี** ไม่ประมาท ถ่อมตน ไตรสิกขา ทิศ (เฉพาะหน้าที่ของลูก) สังคหวัตถุ พระพรหมวิหาร **(เฉพาะมุทิตา)** ไตรลักษณ์ (เฉพาะอนิจจัง) กฎแห่งกรรม (ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว) อุบาสกธรรม (เฉพาะ **การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ**) ฝึกปฏิบัติตามหลักสูตรตามรูปแบบที่กำหนดให้บอกความรู้สึกที่ **เกิดขึ้นจากการปฏิบัติฝึกประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น**

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักสูตรทางพระพุทธศาสนาสามารถปฏิบัติตนตามหลักสูตรที่ **กำหนดให้ได้เห็นความสำคัญของหลักสูตรที่มีต่อการดำเนินชีวิต**

ศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและพุทธศาสนสุภาษิต : คำอธิบาย

^{๔๓} เรื่องเดียวกัน.

ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เรื่องราวเกี่ยวกับการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า การปฏิบัติต่อพระรัตนตรัยการปฏิบัติต่อสถานที่และสิ่งที่ควรเคารพบูชา

อภิปรายให้เห็นถึงความสำคัญในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าและพระพุทธคุณ ๓ (พระปัญญาคุณ พระวิสุทธิคุณและพระมหากรุณาธิคุณ)

ศึกษาและฝึกปฏิบัติต่อพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ในศาสนพิธีต่าง ๆ การปฏิบัติตนต่อสถานที่และสิ่งที่ควรเคารพบูชาฝึกใช้พุทธศาสนสุภาษิตเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

อภิปรายผลของการปฏิบัติ สืบราชข้อบกพร่อง นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การฝึกปฏิบัติดีขึ้น บอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องและไม่ถูกต้อง

เพื่อให้เกิดศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและเห็นคุณของพุทธศาสนสุภาษิตอันเป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันการบริหารจิตและเจริญปัญญา : คำอธิบาย

อภิปราย สนทนา ชักถาม ให้เข้าใจความหมายของสติสัมปชัญญะ คือ ความระลึกได้และรู้ตัวทั่วพร้อม ผู้มีสติสำหรับฝึกสมาธิเพื่อเจริญปัญญาต่อไป

ฝึกสติหรือจิตภาวนาเบื้องต้นด้วยการกำหนดอริยาบถ ยืน เดิน นั่ง นอน และระลึกรู้ตัวเมื่อได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น และฝึกพิจารณาอารมณ์หรือความรู้สึกของตนว่าดีหรือไม่ดี อภิปรายผลที่เกิดจากการฝึกว่าทำให้จิตใจสงบสบายและมีจิตใจตั้งมั่นยิ่งขึ้นเพียงใดเพื่อให้เกิดความมั่นใจเห็นประโยชน์ของการฝึกสติ สมาธิ เพื่อเจริญปัญญา

ศาสนพิธี : คำอธิบาย

รวบรวมความรู้เกี่ยวกับการกราบ การไหว้ การประเคนของ การสวดบูชาคุณพระรัตนตรัย การสมาทานศีล ๕ การอาราธนาธรรม การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ การปฏิบัติตนในวันธรรมสวนะ การไหว้พระสวดมนต์โดยย่อก่อนนอน

อภิปรายให้เห็นความสำคัญของศาสนพิธีมีต่อความเชื่อของชาวพุทธประโยชน์ที่จะได้รับทั้งส่วนตัว และส่วนร่วมเมื่อได้เข้าร่วมในพิธี

ฝึกปฏิบัติตามมารยาทของชาวพุทธดังกล่าวข้างต้นในศาสนพิธีต่างๆ ทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบให้เห็นผลดีผลเสียของการปฏิบัติอย่างถูกต้องและไม่ถูกต้อง

อภิปรายผลของการปฏิบัติ สืบราชข้อบกพร่อง รวบรวม ข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขประเมินตนเองปรับปรุงแก้ไขให้ปฏิบัติดีขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องในพิธีกรรมต่างๆ เกิดความรู้สึกชื่นชมและศรัทธาในการปฏิบัติศาสนพิธีทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนา ป. ๕ - ๖ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา : คำอธิบาย

ศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาเรื่องเบญจศีลเบญจธรรม ทิศ ๖ (เฉพาะการปฏิบัติต่อเพื่อนการรักษาระกugelให้อยู่ยาวนาน) บุญกิริยาวัตถุ ๓ (ทาน ศีล ภาวนา)

กุศลกรรมบถ ๑๐ อกุศลมูล ๓ สุขของคฤหัสถ์ ๔ สัจจะธรรม ๓ พรหมวิหาร ๔ ขรรษาธรรม ๔
 อริยสัจ ๔ อบายมุข ๔ ไตรสิกขา ไตรลักษณ์ กฎแห่งกรรม สติปัญญา ๔ เบื้องต้น ทิฏฐธัมมิกัตถ
 ประโยชน์ อุบาสกธรรม ๗

ศึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลในสังคมวิเคราะห์สภาพและสาเหตุของ
 ปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาสำรวจรวบรวมข้อมูล
 ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้ตนเองไม่เกิดความสำเร็จ รวบรวมกรณีตัวอย่าง และแนวทางที่จะช่วยฝึก
 ปฏิบัติได้ตามหลักธรรมคำสอน ร่วมกันอภิปรายและหาวิธีแก้ไขปัญหาเพื่อความสงบสุขของบุคคลใน
 สังคม และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ

ฝึกปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาตามแนวที่กำหนดให้เหมาะสมกับสภาพ
 ของตน อภิปรายผลของการปฏิบัติที่มีต่อตนเองและสังคม ฝึกประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ
 ให้ดียิ่งขึ้น

เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติได้ตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาสามารถนำ
 หลักธรรมไปช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคม ช่วยให้ทางพระพุทธศาสนามนุษย์อยู่
 ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

ศรัทธาในคุณพระรัตนตรัยและพุทธศาสนสุภาษิต : คำอธิบาย

ศึกษา ค้นคว้า ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพระไตรปิฎก ข้อความน่ารู้จากพระสูตรพระวินัย และ
 พระอภิธรรม พุทธศาสนสุภาษิตที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

อภิปรายให้เห็นคุณค่าของพระพุทธรูป วิเคราะห์ให้เห็นคุณประโยชน์ในการนำไปใช้ซึ่งจะ
 ช่วยสังคมสงบสุข สรุปให้เห็นแนวทางในการปฏิบัติตามคุณธรรมให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและ
 สังคมฝึกปฏิบัติธรรม บริหารจิต เจริญปัญญาด้วยการไปวัดฟังเทศน์ หรือการบรรยายธรรมะทาง
 สื่อมวลชนและฝึกสมาธิ อภิปรายของการปฏิบัติที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ฝึกประเมิน ตนเองเพื่อนำไป
 ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้น บอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถปฏิบัติได้

เพื่อให้เกิดศรัทธาในคุณพระรัตนตรัย สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษา และปฏิบัติตาม
 หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาไปใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคม

การบริหารจิตและเจริญปัญญา : คำอธิบาย

อธิบาย สนทนา ชักถาม ให้เข้าใจความหมายของสติ สมาธิ ปัญญา และประโยชน์ของสมาธิ
 อันก่อให้เกิดปัญญาฝึกบังคับจิตให้ตั้งมั่นโดยระลึกทั่วตัวพร้อม ด้วยการกำหนดอิริยาบถใหญ่ และ
 อิริยาบถย่อย (ได้แก่ การเคลื่อนไหวอวัยวะในขณะที่แต่งตัว และรับประทานอาหาร เป็นต้น) ฝึกให้
 ระลึกทั่วเมื่อได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส ได้สัมผัส และใจนึกคิดตลอดจนพิจารณาอารมณ์ และ
 ความคิดของตนว่าดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิดอันเป็นพื้นฐานของการฝึกตามหลักสูตรสติปัญญา ๔

อภิปรายผลของการปฏิบัติที่มีต่อการศึกษาเล่าเรียนพร้อมทั้งเปรียบเทียบผลของการเรียน
ขณะที่จิตสงบเป็นสมาธิและเมื่อขาดสติไม่มีสมาธิ

**เพื่อให้เกิดความมั่นใจเห็นประโยชน์ของการบริหารจัดการจิตเจริญปัญญาแนวทางพระพุทธศาสนา
 และมุ่งมันฝึกฝนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น**

ศาสนพิธี : คำอธิบาย

ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ความรู้เกี่ยวกับคำอาราธนาศีล คำอาราธนาธรรม คำอาราธนาพระ
 ปริตร คำกรวดน้ำ คำแผ่เมตตา พิธีกรรมในการทำบุญงานมงคล พิธีถวายสังฆทาน ทอดผ้าป่า
 ทอดกฐิน พิธีกรรมในการทำบุญงานศพ

อภิปรายให้เห็นคุณค่าของศาสนพิธีที่มีต่อการดำเนินชีวิตของชาวพุทธ วิเคราะห์เปรียบเทียบ
 ให้เห็นผลดีผลเสียของศาสนพิธีบางอย่างที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพ
 เศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน

ฝึกปฏิบัติในศาสนพิธีต่าง ๆ ตามรูปแบบที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและประสบการณ์ที่ได้พบ
 เห็น อภิปรายผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ บอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ฝึกประเมินตนเอง
 เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้นและสอดคล้องสภาพสังคมในปัจจุบัน^{๔๔}

ดังนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติศาสนพิธีได้ถูกต้อง เกิดศรัทธาและเห็นความสำคัญของศาสนพิธี
 สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของชาวพุทธได้อย่างถูกต้อง เกิดความสามัคคีในการเข้าร่วมกิจกรรมทาง
 ศาสนาและปรับปรุงการปฏิบัติทางศาสนพิธีได้เหมาะสมกับสภาพสังคมโดยไม่ขัดกับหลักการทาง
 พระพุทธศาสนา

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

“การดำเนินงานตามโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดกาฬสินธุ์ มอบภาระ
 ที่ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ได้ทำโครงการครูพระสอนศีลธรรม ในโรงเรียนแนวทาง
 ของกรมการศาสนากระทรวงโดยได้รับการอุดหนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอ
 กุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๙ ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรม
 จริยธรรมเพื่อจะได้นำหลักธรรมทางศาสนาไปใช้ในวิถีชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พระสงฆ์นำ
 หลักธรรมทางศาสนาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่นักเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นักเรียน-นักศึกษามีความรู้
 นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การวิจัยครั้งนี้ มีครูพระสอนศีลธรรมจำนวน

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน.

๒๘ รูป เพื่อเป็นการประสานการดำเนินงานตามโครงการ โดยเริ่มตั้งแต่ภาคการศึกษา ปี ๒๕๔๘-๒๕๔๙ การดำเนินงานโครงการครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนของอำเภอภูจินารายณ์จังหวัดกาฬสินธุ์ ในส่วนที่ใช้งบประมาณจากกรมการศาสนา และงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ๒๘ โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑ โรงเรียนที่ใช้งบประมาณจากกรมการศาสนา และงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	ชื่อ	ฉายา	นามสกุล	อายุ	พรรษา	วิทยฐานะ	การศึกษา ทางโลก	สถานที่ปฏิบัติการสอน
๑	พระครูวาปีธรรมวัฒน์	จตตสลโล	ศรีวิเศษ	๕๕	๒๔	นธ.เอก	ป.๗	ร.ร.บ้านหนองนางคุ้ม-บาก-หัวคำ
๒	พระวิเชียร	ฐิตคุโน	สุนทรา	๔๙	๒๒	นธ.เอก	ม.๓	ร.ร.บ้านกุดกง
๓	พระครูสังฆรักษ์ชัยสิทธิ์	อธิมุตโต	ขันเงิน	๖๕	๑๙	นธ.เอก	ม.๓	ร.ร.ชุมชนบ้านหนองคู
๔	พระอธิการสมร	อภิชาโต	เจือจาง	๕๕	๑๗	นธ.เอก	ป.๔	ศพด.วัดบ้านกว้าง
๕	พระครูใบฎีกาคำแปลง	กิตติโก	แสวงผล	๓๗	๑๗	นธ.เอก	ปวช.	ร.ร.บ้านหนองหอย
๖	พระอธิการลี	กตธมโม	โนรี	๗๘	๑๖	นธ.เอก	ป.๔	ร.ร.บ้านหนองบัว
๗	พระมหาจรัสศักดิ์	จิรปุณฺโญ	ทองหอม	๓๕	๑๓	นธ.เอก,ปธ.๖	ม.๖	ร.ร.ชุมชนยอวิทยา
๘	พระนิต	อานาลโย	อุตอามาตย์	๕๐	๑๓	นธ.เอก	ป.๗	ศพด.บ้านบาก
๙	พระธัญชัย	ฐานิสฺสโร	สุดาเดช	๓๖	๑๒	นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.สามัคคีวัฒนา
๑๐	พระอิทธิ	จันทุสมโม	เสมอใจ	๓๓	๑๒	นธ.เอก	ป.ตรี	ร.ร.บ้านกุดกง
๑๑	พระใบฎีกาแสง	ภทฺทโก	ขันเงิน	๕๖	๑๒	นธ.เอก	ป.๗	ศพด.วัดเทพรังษี
๑๒	พระนาวัน	ถาวโร	อุณแสนดี	๓๔	๑๒	นธ.เอก	ป.โท	ร.ร.ยโสธรพณิชยการเทคโนโลยี
๑๓	พระถาวร	พลปญฺโญ	สีลาดเลา	๓๙	๑๑	นธ.เอก	ม.๓	ร.ร.บ้านคำฮี
๑๔	พระครูสมุห์सानิตย์	ปวโร	ภาสดีโรจน์	๔๒	๑๑	นธ.เอก	ม.๓	ร.ร.บ้านทุ่งแต้
๑๕	พระมหาพงษ์ทราทิตย์	สุธีโร	ก้องเสียง	๓๓	๑๐	นธ.เอก/ปธ.๓	ป.ตรี	ร.ร.บ้านสะแนน
๑๖	พระพนาวรรณ	ฐิตญาโณ	ภู่อลาด	๓๔	๑๐	นธ.เอก	ป.ตรี	ร.ร.บ้านคอนแก้ว
๑๗	พระอธิการณรงค์	วรญาโณ	ยวงโป่งแก้ว	๓๒	๙	นธ.เอก	ป.ตรี	ร.ร.บ้านหนองนางคุ้ม-บาก-หัวคำ
๑๘	พระชินาธิป	สุรปญฺโญ	มีแก้ว	๔๒	๙	นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.เทศบาล๒สามัคคีวัฒนา
๑๙	พระมงคล	มหาวิโร ป.	หางนาค	๔๒	๘	นธ.เอก,ปธ.๗	ป.ตรี	ร.ร.ยโสธรพิทยาคม
๒๐	พระบุญศรี	อนุตโร	บุตตะนิตย์	๗๒	๘	นธ.โท	ป.๔	ร.ร.นาดี
๒๑	พระธงชัย	อุปกุตโต	ถนอมชาติ	๕๓	๗	นธ.โท	ม.๖	ร.ร.เทศบาล๑

ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

ที่	ชื่อ	ฉายา	นามสกุล	อายุ	พรรษา	วิทยฐานะ	การศึกษา ทางโลก	สถานที่ปฏิบัติการสอน
๒๒	พระวินัยธรประภาส	ฉนทโก	จันทร์ทอง	๕๒	๗	นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.บ้านดอนม่วงป่าโมง
๒๓	พระสวัสด์	ชินวิโส	เชื้อคำยด	๒๖	๖	นธ.เอก	ป.ตรี	ร.ร.ศรีธรรมวิทยา
๒๔	พระประจักษ์	กลยามธโร	ยางก้อน	๒๕	๖	นธ.เอก	ป.ตรี	ร.ร.อนุบาลยโสธร
๒๕	พระแก้ว	ธีรปญฺญ	ศรีวิเศษ	๖๕	๕	นธ.โท	ป.๔	ศพด.บ้านหัวค้ำ
๒๖	พระมหาวัชรเมธี	ญาณสิริ	อินทร์แปลง	๒๕	๕	นธ.เอก	ม.๓	ร.ร.สามัคคีวัฒนา
๒๗	พระพลากร	ปญฺญาทีโป	โยวผุย	๒๔	๕	นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.ศรีธรรมวิทยา
๒๘	พระทวี	ฉนทโก	ขันเงิน	๓๕	๕	นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.หนองแฝก
๒๙	พระสุวรรณ	เดชโร	วันงูงา	๓๓	๕	นธ.ตรี	ปวช.	ร.ร.บ้านพลับ
๓๐	พระประพันธ์	อกสโร	หอมเดช	๔๗	๔	นธ.โท	ม.๖	ร.ร.ดอนมะยาง กม.๓
๓๑	พระสุรเชษฐ์	ฐานวโร	ชนะดิษฐ์	๒๖	๔	นธ.โท	ม.๖	ร.ร.ไทยรัฐวิทยา
๓๒	พระนที	ถามวโร	หายทุกข์	๒๕	๔	นธ.โท	ม.๖	ร.ร.บ้านทุ่งแต้
๓๓	พระรง	อจาโร	หลักหาญ	๓๖	๔	นธ.ตรี	ป.๖	ร.ร.บ้านคำฮี
๓๔	พระสุเทพ	สีลโสภโธ	พราหมนัส	๕๔	๔	นธ.โท	ม.๖	ร.ร.บ้านพลับหนองค้ำ
๓๕	พระสุทิน	ชุตินโร	ญาติสมัคร	๔๑	๔	นธ.ตรี	ม.๖	ร.ร.เทศบาล๒สามัคคีวัฒนา
๓๖	พระภูมิเรศ	อคคธมโม	ไชยพันธ์	๔๔	๓	นธ.ตรี	ปวช.	ร.ร.บ้านน้ำคำใหญ่
๓๗	พระพรชัย	ฉนทโสภโณ	ไตรยสุทธิ	๔๖	๒	นธ.ตรี	ม.๓	ร.ร.บ้านคูทุ่งคำบอน
๓๘	พระวิทยา	วรวฒโน	สุวรรณคำ	๓๘	๒	นธ.ตรี	ม.๖	ร.ร.เทศบาล๒สามัคคีวัฒนา
๓๙	พระพรสวรรค์	วิสุทธธมโม	ขอบศิลป์	๒๑	๑	นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.บ้านทุ่งแต้
๔๐	พระมหาไกรสร	ญาณสมฺปนฺโน	แสงเพชร	๒๐	๑	นธ.เอก,ปธ.๔	ป.๖	ร.ร.บ้านหนองบัว
๔๑	พระธีระพล	ฐิตธมโม	สุขประเสริฐ	๓๐	๑	นธ.ตรี	ม.๖	ร.ร.บ้านโพธิ์ใหญ่วิทยาคาร
๔๒	สามเณรวิชชัย		ชิงไธสง	๑๗		นธ.ตรี	ม.๓	ศพด.บ้านทุ่งแต้
๔๓	สามเณรอภิเดช		หกพันนา	๑๙		นธ.เอก	ม.๖	ร.ร.อนุบาลยโสธร

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ๒ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ ๒๕๔๔ จัดเขตบริการการเรียนการสอน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สถานศึกษาจะดำเนินการทุกวิถีทางที่จะพัฒนาประชากรในวัยเรียนให้มีคุณภาพด้านความรู้ ด้านวิชาการ คุณธรรม มีจิตสำนึกความเป็นไทยรักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมีศักยภาพการเรียนรู้สู่สากลเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ ตลอดจนร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mission)

๑. จัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานการศึกษา
๒. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้
๔. พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง ยกระดับกระบวนการบริหาร และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
๕. ระดมทรัพยากรและประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals)

๑. ประชากรในวัยเรียนเขตบริการโรงเรียนกุดหว้าวิทยาได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน
๒. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพด้วยกระบวนการบริหารจัดการและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณธรรม
๓. ระดมและการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยความร่วมมือจากทุกส่วนในสังคม
๔. ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตแบบวิถีไทย สอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ภารกิจ (Assign mission)

จัดการศึกษาระดับการประถมศึกษา และระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔

เป้าประสงค์ (Goals)

โรงเรียนได้กำหนดเป้าประสงค์ในการจัดกิจกรรม ดังนี้

๑. นักเรียนมีความเป็นเลิศด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านภาษาไทยและคณิตศาสตร์ ตามเกณฑ์มาตรฐานของโรงเรียน

๒. ครูทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้การวิจัยชั้นเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

๓. นักเรียนร้อยละ ๙๖ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ของโรงเรียน

๔. ครูทุกคนมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชนและสังคม

๕. ชุมชนให้ความร่วมมือและส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

๑. การมีวินัยในตนเองมีความรับผิดชอบ

๒. มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติตามหลักธรรมพระพุทธศาสนา

๓. มีความสามารถในการเรียนรู้สามารถคิดวิเคราะห์และนำไปใช้ชีวิตประจำวัน

๔. รักการออกกำลังกายดูแลสุขภาพอนามัยตนเองมีบุคลิกที่ดี

๕. มีจิตสำนึกในความเป็นไทย รักท้องถิ่นมุ่งทำประโยชน์แก่ส่วนรวม

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงเดือน พันธุมานาวิน ได้ทำการศึกษาทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมและพัฒนาบุคคล พบว่า “นักเรียนมีสติปัญญาตัดสินใจและไม่ใช้เหตุผลเพื่อประโยชน์เข้าข้างตนเองนักเรียนในโรงเรียนเขตเมืองมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกับนักเรียนโรงเรียนในเขตนอกเมืองความรู้จริยธรรมของเด็กนักเรียนโรงเรียนในเมืองสูงกว่านักเรียนในเขตนอกเมือง และระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความด้วยจริยธรรมของนักเรียนใน”^{๕๕}

รสสุคนธ์ เกียรติสทกุล ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ เรื่อง “กุศลกรรมบถสิบ” ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยการสอบแบบพุทธรูปวิธีกับแบบบรรยาย ผลการศึกษา พบว่า “ด้านความคิดเห็นของผู้บริหารสรุปว่า ครูแนะแนวควรปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองประสานงานกับครู อื่น ๆ”^{๕๖}

^{๕๕} ดวงเดือน พันธุมานาวิน, ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมการวิจัยและพัฒนาบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๙), ๑๒๗ หน้า.

^{๕๖} รสสุคนธ์ เกียรติสทกุล, “เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง “ กุศลกรรมบถสิบ” ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓โดยการสอบแบบพุทธรูปวิธีกับแบบบรรยาย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๓๘, ๑๑๖ หน้า.

ธิดา สำราญเกษ ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูสังคมศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครกลุ่มที่ ๓ พบว่า “นักมีความเห็นว่าครูสังคมศึกษาแสดงพฤติกรรมโดยส่วนรวมในระดับปานกลางพฤติกรรมการสอนด้านบุคลิกภาพการเตรียมการสอนการใช้จิตวิทยา การวัดผลการประเมินผลอยู่ในระดับมากการใช้สื่ออยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นนักเรียนหญิงและชายไม่มีความแตกต่างมีนัยสำคัญ ธิดา สำราญเกษ สถิติที่ระดับ ๐.๕”^{๕๗}

ณรงค์ สายพิมทอง ได้ศึกษาพฤติกรรมกระทำผิดวินัยของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประทุมธานีจากกลุ่มตัวอย่าง ๘๔๐ คนพบว่า “กระทำผิดวินัยด้านความประพฤติด้านร่างกายด้านการเรียนด้านกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด ยกเว้นพฤติกรรมการพูดหยาบคายสาเหตุผลของกระทำผิดวินัยของนักเรียนส่วนใหญ่เกิดจากตัวของนักเรียนเองรองลงมาเป็นสาเหตุจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนและสาเหตุจากความบังเอิญ”^{๕๘}

ดิเรก โรจน์ปาน ได้ศึกษาบทบาท และหน้าที่ที่คาดหวัง และปฏิบัติจริงของครูสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตตามทัศนะศึกษาพบนิเทศอำเภอในเขตการศึกษา ๖ โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ๑๑๘ คนผลการศึกษา พบว่า “กลุ่มประชากรมีความคาดหวังว่าครูผู้สอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตควรปฏิบัติบทบาท และหน้าที่ในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งประกอบด้วยด้านการสอนการอบรม การวัดผลประเมินผลการแนะแนว และการปกครองในชั้นเรียนการพัฒนาชุมชน ส่วนครูผู้สอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการสอน และด้านการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับน้อย”^{๕๙}

^{๕๗}ธิดา สำราญเกษ, “พฤติกรรมการสอนของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของกลุ่ม ๓”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๒๙, ๙๕ หน้า.

^{๕๘}ณรงค์ สายพิมทอง, “พฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดประทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๒๙, ๑๑๙ หน้า.

^{๕๙}ดิเรก โรจน์ปาน, “บทบาทและหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของครูสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา ๖”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๒๙, ๑๐๗ หน้า.

รมิตา วารีย์ ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของนักเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดกระบี่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ๓๐๖ คน พบว่า “ความคาดหวังของ ผู้ปกครอง

๑. ด้านวิชาการผู้ปกครองหวังในระดับสูงสุดมุ่งให้ปฏิบัติศาสนกิจได้อย่างถูกต้อง
๒. ด้านบุคคลปกครองหวังในระดับสูงสุดให้เลือดครูเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน
๓. ด้านกิจกรรมผู้ปกครองในระดับสูงสุดให้มุ่งปลูกฝังตามหลักคำสอนของศาสนา
๔. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนผู้ปกครองหวังในระดับสูงสุดให้บริการชุมชนในการประกอบ

พิธีกรรมทางศาสนา

๕. ด้านคุณลักษณะของนักเรียนผู้ปกครองหวังในระดับสูงสุดให้นักเรียนรักในความเป็นมุสลิม ดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา”^{๕๐}

สำราญ รัตนทิพยากรณ์ ได้ศึกษาความคิดรวบยอด และเจตคติต่อพระพุทธศาสนา และการ คิดเห็นเกี่ยวกับการสอนพระพุทธศาสนาของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูชั้น ประถมศึกษา ๑๕๕ คน พบว่า “ในด้านการสอนพระพุทธศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นด้วย ในด้านเนื้อหาพระพุทธศาสนา ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้านการจัดคาบเวลาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน ด้านสื่อสารการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและการ ประเมินผล ด้านการจัดบรรยากาศสร้างเสริมศรัทธา ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอนพระพุทธศาสนา ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนายังอยู่ในระดับที่ไม่พอใจ”^{๕๑}

สมพงษ์ดี มีชัย ได้ทำการสำรวจความรู้ “ความเข้าใจและการปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา ของเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง ๑๕-๑๙ ปีโดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากเยาวชนไทยที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๖ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ ๑-๓ โดยมีการสุ่มตัวอย่าง ๔๓ โรงเรียนและได้จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น ๑,๒๐๐ รายโดยได้มีการสอบถาม

^{๕๐}รมิตา วารีย์, “ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๖, ๑๐๕ หน้า.

^{๕๑}สำราญ รัตนทิพยากรณ์, “ความคิดรวบยอดและเจตคติต่อพระพุทธศาสนาและความคิดเห็น เกี่ยวกับการสอนพระพุทธศาสนาของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์), ๒๕๔๖, ๑๐๙ หน้า.

เกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจ และการปฏิบัติตามศีล ๕ และธรรม ๕ ของเยาวชนที่ตกเป็นตัวอย่างผล การศึกษาพบว่า เยาวชนมีความรู้ศีล ๕ ทั้ง ๕ ข้อ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมากเข้าใจศีลข้อที่ ๓ ห้ามประพฤติ ผิดในกามน้อยที่สุด และเยาวชนเหล่านี้เกินกว่าครึ่งหนึ่ง ได้รับความเกี่ยวกับศีล ๕ จากห้องเรียนร้องลง มาคือได้รับความรู้จากพ่อแม่ญาติพี่น้อง”^{๙๖}

สำหรับการสอบถามเยาวชนเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและแหล่งความรู้เกี่ยวกับธรรม ๕ ทั้ง ๕ ข้อ นั้น พบว่าเยาวชนกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ด้านธรรม ๕ ทั้ง ๕ ข้อ ค่อนข้างน้อยมาก ธรรมข้อที่ ๑ คือความเมตตา กรุณา เป็นข้อที่เยาวชนที่รู้จักมากที่สุด แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือรู้จักเพียงร้อยละ ๑๒.๔ เท่านั้นเช่นเดียวกับเรื่องศีล ๕ พบว่าเยาวชนมีความเข้าใจธรรม ๕ น้อยมาก ซึ่งเป็นเพราะ เยาวชนยังรู้จักธรรม ๕ อยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างต่ำ ความเข้าใจธรรม ๕ ทราบน้อยมาก และเยาวชน ได้รับความรู้เกี่ยวกับธรรม ๕ จากห้องเรียนมากกว่าแหล่งอื่นๆ จึงเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งที่ เยาวชนมีความเข้าใจธรรม ๕ ค่อนข้างน้อยการปฏิบัติตามหลักธรรม ๕ จึงน้อยตามไปด้วย

จากการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมปัญหา ของนักเรียนจึงมีความแตกต่างกันการพัฒนาจริยธรรมต้องคำนึงถึงความต้องการของนักเรียนโรงเรียน ผู้ปกครอง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันได้ มิใช่แต่จะเพียงเรียนเพื่อรู้เท่านั้น การสอน จริยธรรมต้องเน้นจริยธรรมพื้นฐานคือ ศีล ๕ ธรรม ๕ และเน้นให้อยู่รวมกันอย่างมีความสุข

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเยาวชนดังนี้ คือ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ควรร่วมกันการพัฒนาจริยธรรมสำหรับ เยาวชนโดยสถาบันครอบครัวควรมีหน้าที่ในการให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการแล พฤติกรรมของเยาวชนที่ ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่ในการขัดเกลาแนะนำเรื่องของศีล ๕ ส่วน สถาบันการศึกษา ควรอารมณด้านจริยธรรมให้กับเยาวชนนอกจากให้การศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เยาวชน ได้มีจริยธรรมขั้นพื้นฐานและจริยธรรมตามหลักศาสนาโดยการประสานกับทางสถาบันศาสนาสำหรับ สถาบันศาสนาซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาจริยธรรมต้องทำบทบาทดังกล่าวให้สมบูรณ์ โดยการ ส่งครูพระสอนศีลธรรมไปร่วมพัฒนาจริยธรรมแก่นักเรียน

พระมหาภูเมศร์ ชาเหล่า (ชาโคร) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธ ศาสนา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอบางบาลจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาค้นคว้าสรุป

^{๙๖} สมพงษ์ดี มีชัย, การสำรวจความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติธรรมตามหลักพุทธศาสนา ของเยาวชนไทยที่กำลังศึกษาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา), ๒๕๓๙, ๑๑๓ หน้า.

การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนา ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๔ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเขียนแผนการสอน ด้านการวัด และประเมินผล ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอนเมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ ปรากฏผลดังนี้

๑. ด้านการเขียนแผนการสอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๔ ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับแรก คือ เน้นเนื้อหาวิชา พระพุทธะที่ช่วยส่งเสริมค่านิยมด้าน คุณธรรม และจริยธรรม วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นเน้นเนื้อหาวิชา พระพุทธศาสนาด้านการปฏิบัติมากกว่าความรู้ความจำและปรับเนื้อหาวิชาพระพุทธศาสนาให้เหมาะแก่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๑๐ ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ลำดับแรกบูรณาการเนื้อหาวิชาพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาอื่น ๆ กำหนดคาบเวลาให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาพระพุทธศาสนา และความสามารถของนักเรียนปรับแผน การสอนให้ยืดหยุ่นกับสภาพ และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

๒. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๕ ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับแรกคือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียนจัดให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๗ ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับแรกคือจัดการเรียนการสอนเน้นกระบวนการเรียนรู้สามารถยืดหยุ่นคาบเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนเพื่อให้เกิดกิจกรรมนั้น ๆ สำเร็จด้วยดี และพัฒนาบุคลิกภาพนักเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาและมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ๔ ข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับแรกคือนิมนต์พระสงฆ์ไปเป็นวิทยากรในบางโอกาสจัดให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพุทธประวัติและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นโดยมีเอกสารต่าง ๆ เตรียมไว้อย่างเพียงพอ และจัดทัศนศึกษาเกี่ยวกับพุทธสถาน โบราณสถาน และโบราณวัตถุเป็นครั้งคราว

๓. ด้านสื่อการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเพียง ๑ ข้อ คือ เปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๑๒ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๓ อันดับแรก คือ ใช้ภาพข่าวและเหตุการณ์ปัจจุบันนำเข้าสู่บทเรียน ใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรวิชาพระพุทธศาสนา

และใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น และมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเพียง ๑ ข้อ คือ เชิญวิทยากรที่ความชำนาญในการผลิตสื่อมาสาธิตในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน

๔. ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ สังเกตนักเรียนจากการทำกิจกรรมหรือปฏิบัติภารกิจที่ครูมอบหมายอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ประเมินนักเรียนโดยการสังเกตในขณะร่วมอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นกับนักเรียน และวัดและประเมินผล โดยการสัมภาษณ์พูดคุยกับนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ๑๔ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ๓ อันดับแรก คือ ใช้ภาพข่าวและเหตุการณ์ปัจจุบันนำเข้าบทเรียนใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรวิชาพระพุทธศาสนาและใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่น^{๔๓}

ปราณี อารยะศาสตร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๖๓ คน พบว่า “ผู้บริหารระดับวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันว่าเงินเดือน และตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด”^{๔๔}

มนูญ บุญเชิด ได้ทำได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัดพบว่า “องค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศน์พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ลักษณะของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความรับผิดชอบและปริมาณงาน สถานภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือนโยบายของการนิเทศ”^{๔๕}

^{๔๓} พระมหาภูเมศร์ ชาเหล่า (ชาโคร), “การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๓, ๑๑๒ หน้า.

^{๔๔} ปราณี อารยะศาสตร์, “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๗, ๑๐๓ หน้า.

^{๔๕} มนูญ บุญเชิด, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศน์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), ๑๓๓ หน้า.

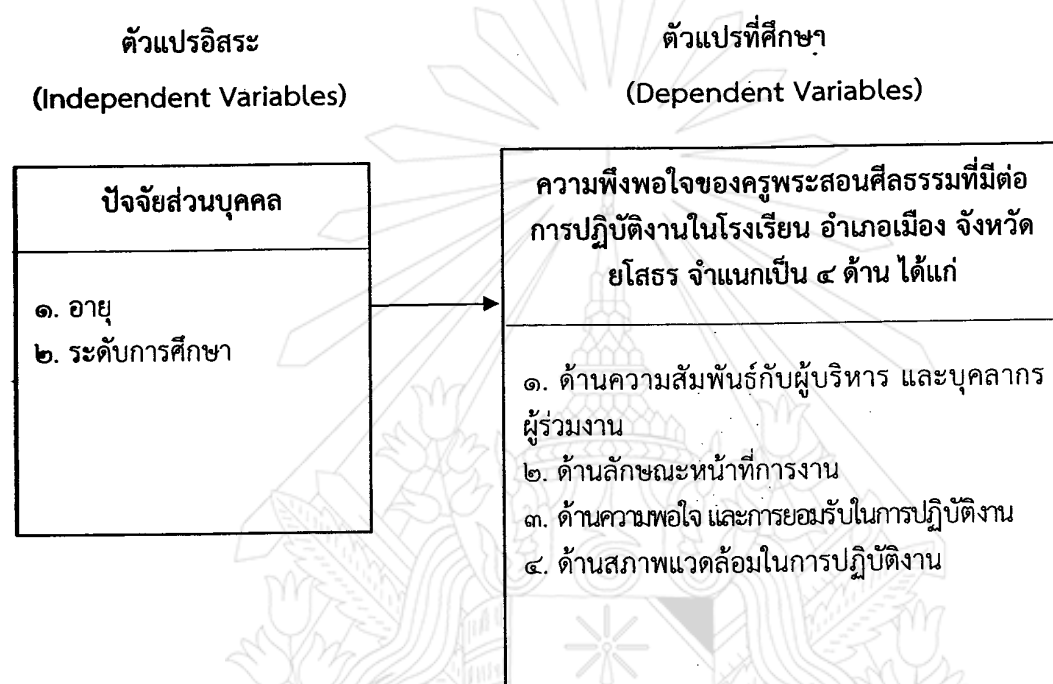
พ.อ. วิทยา สุวรรณดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๑๔ ผลการวิจัยพบว่า “ข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า มีปัจจัยอายุเท่านั้นที่มีอิทธิพลผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กับความแตกต่างของสถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ของข้าราชการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านแตกต่างกันซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับความพึงพอใจของข้าราชการได้แก่ การเพิ่มแรงจูงใจที่มีใช้เงิน คือ การยกย่องชมเชย หรือมอบรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ การพิจารณาความก้าวหน้าในยศ ตำแหน่งยึดถือผลการปฏิบัติงานมากกว่าความอาวุโสการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ ทันสมัย ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ภายในหน่วยงานโดยต่อเนื่อง การจัดทำโครงการเสริมรายได้ลดรายจ่าย แก้กำลังพล และครอบครัวให้ขยายครอบคลุมมากขึ้น”^{๖๖}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรด้านการศึกษาเพราะผลสำเร็จของการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับตัวครูผู้สอนเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรด้านการศึกษาไม่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของตนที่แล้ว ย่อมจะเกิดผลเสียหายอย่างมากต่อผลการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน ฉะนั้นครูผู้สอนต้องมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตนเอง และหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องให้สวัสดิการที่น่าพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน

^{๖๖} พ.อ.วิทยา สุวรรณดี, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๗, ๗๕ หน้า.

๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ผู้วิจัยได้บูรณาการมาจากทฤษฎีของ Zaleznik ในหนังสือ Democracy : Theory and practice^{๑๗} ที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในองค์กร มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ



แผนภูมิที่ ๒.๑ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๗}Zaleznik, Democracy : Theory and practice, อังใน สมยศ นาวิการ, การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ, อังแล้ว, หน้า ๕๐.

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งที่จะศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังรายละเอียด ตามหัวข้อต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้าง และทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ ครูพระสอนศีลธรรมที่ปฏิบัติงานสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๓ รูป

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูพระสอนศีลธรรมที่ปฏิบัติงานสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๓ รูป ใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๓๙ รูป

^๑สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒๗.

๓.๒ เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากจำนวนครูพระสอนศีลธรรมที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๔๓ รูป แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยการเขียนชื่อใส่กล่องแล้วจับสลากขึ้นมาจนครบจำนวน ๓๙ คน^๒ มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

๑) นำประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๔๓ คน ไปหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดให้ e = ๐.๐๕

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{43}{1+43(0.05)^2} \\ &= 38.826 \\ &\approx 39 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ๓๙ คน

๒) ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยการเขียนชื่อใส่กล่องแล้วจับสลากขึ้นมาจนครบจำนวน ๓๙ คน

^๒ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์, ระเบียบวิธีวิจัย : เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน
วิชาการระเบียบวิธีวิจัยเชิงบูรณาการ, (กรุงเทพ : เอ็กเซเปอร์เน็ท), ๒๕๕๐, หน้า ๑๘๐.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นเองจำนวน ๑ ฉบับ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ และระดับการศึกษา ของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด ถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีจำนวน ๒๐ ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน ๒) ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ๓) ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน และ ๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน ๕ ระดับโดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเป็นตัวเลข และ ความหมาย คือ

๕	หมายถึง	มากที่สุด
๔	หมายถึง	มาก
๓	หมายถึง	ปานกลาง
๒	หมายถึง	น้อย
๑	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
๔.๕๐ - ๕.๐๐	ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ - ๔.๔๙	ความพึงพอใจในระดับมาก
๒.๕๐ - ๓.๔๙	ความพึงพอใจในระดับปานกลาง
๑.๕๐ - ๒.๔๙	ความพึงพอใจในระดับน้อย
๑.๐๐ - ๑.๔๙	ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๓.๔ การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ และทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาเอกสาร วารสาร บทความ ตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

๓.๔.๒ ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

๓.๔.๓ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาขอคำแนะนำ ในการกำหนดประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ตรวจสอบสำนวนภาษาความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

๓.๔.๔ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้งโครงสร้าง เนื้อหา และสำนวนภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน ประกอบด้วย

๑) ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี

การศึกษา กศ.ม., M.A.

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๒) นายประทิศ โบราณมูล

การศึกษา คณะบริหารธุรกิจ (นธ.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ (กศ.ม.)

ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๓) นายสุพรรณ แก้วนิสสัย

การศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ((ศษ.ม.)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำโพนทองบุรีรัมย์ราชบุรีรัมย์

๓.๔.๕ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องอีกครั้ง

๓.๔.๖ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูพระผู้สอนศีลธรรมที่โรงเรียน อำเภอภูทอก จังหัดยโสธร จำนวน ๒๐ รูป เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

๓.๔.๗ การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

๑) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Simple Correlation Coefficient) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง ๐.๒๘-๐.๗๑

๒) นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๑

๓.๔.๘ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับประชากรต่อไป

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๑ การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือจำนวนประชากร
๒) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตยศธโรไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยศธโร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย

๓.๕.๒ การจัดทำข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมดำเนินการจัดกระทำ ดังนี้

๑) ตรวจสอบคะแนนคำตอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละข้อ
๒) ตรวจสอบคะแนนที่ได้จากการตรวจลงในกระดาษหัดแล้วป้อนเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ และประมวลผลต่อไป
๓) ข้อมูลที่ได้จากคำตอบปลายเปิดที่ผู้ตอบเหตุผล หรืออธิบายตัดสินใจดำเนินการเก็บรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูพระสอนศีลธรรมมาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ สถิติสำเร็จรูปทางการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D., F - test เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์กับแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐาน เป็นการเปรียบเทียบค่าความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ใช้ค่า F - test (One - way Analysis of Variance) สำหรับปัจจัยที่มีจำนวนมากกว่า ๒ กลุ่ม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตอนที่ ๔ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แล้วรวบรวมข้อมูลตามประเด็นนำมาเรียบเรียงนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอแบบบรรยาย

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัยอยู่ ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๘.๑ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

๓.๘.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ ๓ ประการ คือ

๑) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๒) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ของครูพระสอนศีลธรรมมี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน

๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร จำนวน ๔๓ รูป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ทดสอบความแตกต่างตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of square)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปังจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอแบบความเรียง

ตอนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมุติฐาน เป็นการเปรียบเทียบค่าความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ใช้ค่า F - test (One - way Analysis of Variance) สำหรับปังจัยที่มีจำนวนมากกว่า ๒ กลุ่มโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตอนที่ ๔ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แล้วรวบรวมข้อมูลตามประเด็นนำมาเรียบเรียงนำเสนอในรูปแบบการบรรยาย โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอแบบบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตาราง ๔.๑-๔.๒

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน/รูป	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑	๒๘.๒๑
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๔๘.๗๒
๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๒๓.๐๘
รวม	๓๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๒ รองลงมา มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๑ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน/รูป	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๗๖.๙๒
ปริญญาตรี	๗	๑๗.๙๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๕.๑๓
รวม	๓๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๒ รองลงมา สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕ และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

การศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ๔ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน ด้าน
ลักษณะหน้าที่การงาน ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปตาราง
ประกอบการบรรยาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๓-๔.๗

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน	๓.๖๙	๐.๕๘	มาก
๒.	ด้านลักษณะหน้าที่การงาน	๓.๗๑	๐.๗๐	มาก
๓.	ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน	๓.๕๙	๐.๗๑	มาก
๔.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๓.๔๘	๐.๖๙	ปานกลาง
	รวม	๓.๖๒	๐.๕๗	มาก

(n = ๒๘)

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้าน
โดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะ
หน้าที่การงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน และด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	การปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	๓.๖๖	๐.๖๖	มาก
๒.	ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเต็มไปด้วยความรักความสามัคคีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓.๗๙	๐.๖๙	มาก
๓.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูพระด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน	๓.๕๖	๐.๗๑	มาก
๔.	ผู้บริหารให้ความสนใจ และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครูพระ	๓.๖๖	๐.๗๗	มาก
๕.	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความมีเหตุผล	๔.๐๕	๐.๙๔	มาก
๖.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ความริเริ่มในการปฏิบัติงาน	๓.๔๑	๐.๙๓	ปานกลาง
	รวม	๓.๖๙	๐.๕๘	มาก

(n = ๓๙)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๕ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความมีเหตุผล รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเต็มไปด้วยความรักความสามัคคีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ความริเริ่มในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่ -
การงานโดยรวมและรายชื่อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๗.	งานปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	๓.๗๑	๐.๗๙	มาก
๘.	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและความชัดเจน	๓.๘๒	๐.๖๔	มาก
๙.	ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับผิดชอบ	๓.๕๘	๐.๘๔	มาก
๑๐.	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน	๓.๖๔	๐.๘๗	มาก
๑๑.	การมอบหมายของผู้บริหารสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูพระ	๓.๘๙	๐.๙๙	มาก
๑๒.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหาร	๓.๖๑	๑.๑๓	มาก
รวม		๓.๗๑	๐.๗๐	มาก

(n = ๓๙)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในอำเภอเมือง
จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมอบหมายของผู้บริหารสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของ
ครูพระ รองลงมาคือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม และความชัดเจน และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับผิดชอบ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการ
ยอมรับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๓.	การพิจารณาปรับค่าวิทยนิตยภัตในการสอนมีอยู่เสมอและเป็นปัจจุบัน	๔.๐๐	๐.๖๔	มาก
๑๔.	มีการพิจารณาผลงานด้านการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างดี	๓.๓๓	๐.๗๐	ปานกลาง
๑๕.	หน่วยงานที่รับผิดชอบให้การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมและความพอใจด้านการศึกษาเป็นอย่างดี	๓.๕๓	๑.๐๔	มาก
๑๖.	การได้รับคำชมเชย หรือรางวัล ที่เกี่ยวกับผลสำเร็จของงานที่ทำ	๓.๕๑	๐.๙๖	มาก
รวม		๓.๕๙	๐.๗๑	มาก

(n = ๓๙)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ โดยลำดับตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพิจารณาปรับค่าวิทยนิตยภัตในการสอนมี
อยู่เสมอและเป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบให้การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม และ
ความพอใจด้านการศึกษาเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการพิจารณาผลงานด้านการ
สอนที่ผ่านมาเป็นอย่างดี

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อม
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๗.	ห้องเรียนที่ใช้สอนมีความเหมาะสมกับการเรียนเป็นอย่างดี	๓.๖๙	๐.๙๕	มาก
๑๘.	สภาพห้องเรียนช่วยสร้างบรรยากาศในการอยากเรียนรู้	๓.๕๓	๐.๙๑	มาก
๑๙.	แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศในห้องเรียนมีความเหมาะสมเป็นอย่างดีในการจัดการเรียนการสอน	๓.๒๕	๐.๙๖	ปานกลาง
๒๐.	ห้องเรียนมีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนด้านธรรมะ	๓.๔๓	๐.๘๒	ปานกลาง
รวม		๓.๔๘	๐.๖๙	ปานกลาง

(n = ๓๙)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ
โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ห้องเรียนที่ใช้สอนมีความ
เหมาะสมกับการเรียนเป็นอย่างดี รองลงมา คือ สภาพห้องเรียนช่วยสร้างบรรยากาศในการอยาก
เรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศในห้องเรียนมีความเหมาะสม
เป็นอย่างดีในการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	น	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑	๓.๙๒	๐.๓๒	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๓.๓๘	๐.๕๗	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๓.๗๕	๐.๖๔	มาก
รวม	๓๙	๓.๖๒	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายอายุ อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป และอายุ ๓๑-๕๐ ปี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๖๙	๒	๑.๑๓๔	๓.๙๗๕	๐.๐๒๘*
ภายในกลุ่ม	๑๐.๒๗๒	๓๖	.๒๘๕		
รวม	๑๒.๕๔๑	๓๘			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Different) ดังตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ที่มีอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Least-Significant Different)

อายุ	ต่ำกว่า ๓๐ ปี			๓๑ - ๕๐ ปี			๕๑ ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	๓.๙๒	๓.๓๘	๓.๓๘	๓.๗๕	๓.๗๕	๓.๗๕	๓.๗๕	
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓.๙๒	-	.๐๑๑*	-	-	-	-	-	
๓๑ - ๕๐ ปี	๓.๓๘	-	-	-	-	-	-	-	
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๗๕	-	-	-	-	-	-	-	

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑	๔.๐๔	๐.๕๔	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๓.๔๔	๐.๕๖	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๓.๗๗	๐.๔๙	มาก
รวม	๓๙	๓.๖๙	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายอายุ อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป และอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๗๗	๒	๑.๒๘๙	๔.๓๖๙	.๐๒๐*
ภายในกลุ่ม	๑๐.๖๑๙	๓๖	.๒๙๕		
รวม	๑๓.๑๙๗	๓๘			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Different) ดังตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน ที่มีอายุ แตกต่างกันด้วยวิธีการ LSD. (Least-Significant Different)

อายุ				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๑ - ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
	\bar{X}	๔.๐๔	๓.๔๔	๓.๗๗
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔.๐๔	-	.๐๐๖*	-
๓๑ - ๕๐ ปี	๓.๔๔	-	-	-
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๗๗	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑	๔.๑๓	๐.๓๙	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๓.๔๔	๐.๗๓	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๓.๗๕	๐.๗๓	มาก
รวม	๓๙	๓.๗๑	๐.๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายอายุ อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป และอายุ ๓๑-๕๐ ปี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมใน
- โรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนก ตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๓๑	๒	๑.๖๖๖	๓.๘๒๘	.๐๓๑*
ภายในกลุ่ม	๑๕.๖๖๖	๓๖	.๔๓๕		
รวม	๑๘.๙๙๗	๓๘			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงทำการวิเคราะห์ความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Different) ดังตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ความพึงพอใจของครูพระสอน
ศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้าน
ลักษณะหน้าที่การงาน ที่มีอายุ แตกต่างกันด้วยวิธีการ LS.D. (Least-Significant
Different)

อายุ				
	\bar{X}	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓๑ - ๕๐ ปี	๕๑ ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔.๑๓	-	.๐๐๙*	-
๓๑ - ๕๐ ปี	๓.๔๔	-	-	-
๕๑ ปีขึ้นไป	๓.๗๕	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจ
มากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑	๓.๗๕	๐.๖๒	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๓.๓๘	๐.๗๒	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๓.๘๖	๐.๗๕	มาก
รวม	๓๙	๓.๕๙	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายอายุ อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี และอายุ ๓๑-๕๐ ปีตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๖๗	๒	.๘๘๓	๑.๗๘๖	.๑๘๒
ภายในกลุ่ม	๑๗.๘๑๐	๓๖	.๔๙๕		
รวม	๑๙.๕๗๗	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๑๘ ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๑	๓.๗๗	๐.๓๗	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙	๓.๒๕	๐.๗๓	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๓.๖๑	๐.๘๑	มาก
รวม	๓๙	๓.๔๘	๐.๖๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายอายุ อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป และอายุ ๓๑-๕๐ ปี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๐๒	๒	๑.๐๕๑	๒.๓๐๑	.๑๑๕
ภายในกลุ่ม	๑๖.๔๔๖	๓๖	.๔๕๗		
รวม	๑๘.๕๔๘	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๓.๗๐	๐.๕๖	มาก
ปริญญาตรี	๗	๓.๔๓	๐.๕๗	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๐๑	๐.๔๕	ปานกลาง
รวม	๓๙	๓.๖๒	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากหนึ่งช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางสองช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๐	๒	.๖๐๐	๑.๙๐๕	.๑๖๔
ภายในกลุ่ม	๑๑.๓๔๑	๓๖	.๓๑๕		
รวม	๑๒.๕๔๑	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๓.๗๓	๐.๖๐	มาก
ปริญญาตรี	๗	๓.๕๙	๐.๕๘	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๓๓	๐.๐๐	ปานกลาง
รวม	๓๙	๓.๖๙	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมใน โรงเรียนอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๓๘๙	๒	.๑๙๔	.๕๕๖	.๕๘๔
ภายในกลุ่ม	๑๒.๘๐๘	๓๖	.๓๕๖		
รวม	๑๓.๑๙๗	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครู
พระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
ด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๓.๘๐	๐.๖๖	มาก
ปริญญาตรี	๗	๓.๕๗	๐.๓๑	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๒.๘๓	๐.๒๓	ปานกลาง
รวม	๓๙	๓.๗๑	๐.๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ
เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และ
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรม
ในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับ
การศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๔๕	๒	.๙๗๒	๒.๐๕๓	.๑๔๓
ภายในกลุ่ม	๑๗.๐๕๒	๓๖	.๔๗๔		
รวม	๑๘.๙๙๗	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๓.๗๐	๐.๖๒	มาก
ปริญญาตรี	๗	๓.๓๕	๐.๘๙	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๒.๘๗	๑.๒๓	ปานกลาง
รวม	๓๙	๓.๕๙	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากสองช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๘ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๖๔	๒	.๘๘๒	๑.๗๘๒	.๑๘๓
ภายในกลุ่ม	๑๗.๘๑๓	๓๖	.๔๙๕		
รวม	๑๙.๕๗๗	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๒๘ ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจ และการยอมรับ ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจของครู
พระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๓.๕๗	๐.๗๑	มาก
ปริญญาตรี	๗	๓.๒๑	๐.๖๕	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๒	๓.๐๐	๐.๓๕	ปานกลาง
รวม	๓๙	๓.๔๘	๐.๖๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับการศึกษา อยู่ในระดับมากหนึ่งช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง
สองช่วงอายุ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับ
ปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓๐ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมใน
โรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๒๖	๒	.๖๑๓	๑.๒๗๔	.๒๙๒
ภายในกลุ่ม	๑๗.๓๒๒	๓๖	.๔๘๑		
รวม	๑๘.๕๔๘	๓๘			

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๓๒ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงาน

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๓.	ด้านลักษณะหน้าที่การงาน งานด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียนถือว่าเป็นงานที่มีความเหมาะสมแล้วสำหรับพระ แต่ควร จัดให้มีหลักสูตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดย เฉพาะ ของครูพระ เพราะครูพระแต่ละรูปจัดการสอนไม่เหมือนกัน	๕
รวม		๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านลักษณะหน้าที่การงาน คือ งานด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียนถือว่าเป็นงานที่มีความเหมาะสมแล้วสำหรับพระ แต่ควร จัดให้มีหลักสูตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดย เฉพาะ ของครูพระ เพราะครูพระแต่ละรูปจัดการสอนไม่เหมือนกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๔.	ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีการพิจารณาความพอใจในหน้าที่การงานสำหรับครูพระ	๑๐
๕.	ควรจัดให้มีการพิจารณาผลงานในการสอนด้านศีลธรรมของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อพิจารณาให้รางวัล	๕
๖.	ควรจัดให้มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นประจำ เพื่อให้ครูศีลธรรมในโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ	๓
รวม		๑๘

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน ลำดับตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ควรจัดให้มีการ

พิจารณาความพอใจในหน้าที่การงานสำหรับครูพระ ควรจัดให้มีการพิจารณาผลงานในการสอนด้าน ศีลธรรมของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อพิจารณาให้รางวัล และ ควรจัดให้มีการจัดการ ฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นประจำเพื่อให้ครูศีลธรรมในโรงเรียน เป็นที่ยอมรับ

ตารางที่ ๔.๓๔ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอน ศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๗.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้มีห้องเฉพาะสำหรับจัดการเรียนการสอนด้านธรรมะโดยเฉพาะ ต่างหากจากห้องเรียนปกติ	๓

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ให้ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดให้มีห้องเฉพาะสำหรับจัดการเรียนการสอนด้านธรรมะ โดยเฉพาะต่างหากจากห้องเรียนปกติ

สรุป ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ให้ ข้อเสนอแนะที่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัด ยโสธร ลำดับตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ ควรจัดให้มีการพิจารณาความพอใจ ในหน้าที่การงานสำหรับครูพระ ควรจัดให้มีการพิจารณาผลงานในการสอนด้านศีลธรรมของครูพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อพิจารณาให้รางวัล งานด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียนถือว่าเป็นงานที่มีความ เหมาะสมแล้วสำหรับพระ แต่ควร จัดให้มีหลักสูตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดย เฉพาะ ของครูพระ เพราะครูพระแต่ละรูปจัดการสอนไม่เหมือนกัน ตามลำดับ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ที่มีอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ และระดับการศึกษา ต่างกันมีความพึงพอใจมีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ปีการศึกษา ๒๕๕๔ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตามระดับความคิดเห็น จำนวน ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ F-test (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติให้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least-Significant Different) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

- ๕.๑ สรุปผลการวิจัย
- ๕.๒ อภิปรายผล
- ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๒ รองลงมา มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๑ และมีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๒ รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕ และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓

๕.๑.๒ ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ผลการวิจัย พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้าน โดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนผลการวิจัยรายด้าน ปรากฏดังต่อไปนี้

๑) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๕ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความมีเหตุผล รองลงมา คือ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเต็มไปด้วยความรักความสามัคคีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ความริเริ่มในการปฏิบัติงาน

๒) ด้านลักษณะหน้าที่การงาน พบว่า พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมอบหมายของผู้บริหารสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูพระ รองลงมาคือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม และความชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพิจารณาปรับค่าถวายนิยัตย์ในการสอนมีอยู่เสมอและเป็นปัจจุบัน รองลงมา คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบให้การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม และความพอใจด้านการศึกษาเป็นอย่างไร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการพิจารณาผลงานด้านการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างดี

๔) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ โดยลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ห้องเรียนที่ใช้สอนมีความเหมาะสมกับการเรียนเป็นอย่างดี รองลงมา คือ สภาพห้องเรียนช่วยสร้างบรรยากาศในการอยากเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศในห้องเรียนมีความเหมาะสมเป็นอย่างดีในการจัดการเรียนการสอน

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ที่มีอายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑ ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจมีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน และด้านลักษณะหน้าที่การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่ำ

กว่า ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากกว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี ส่วนด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงานและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจมีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

สรุป ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ได้ให้ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ลำดับตามค่าความถี่จากมากไปหาน้อยสามลำดับ ได้แก่ ควรจัดให้มีการพิจารณาความพอใจในหน้าที่การงานสำหรับครูพระ ควรจัดให้มีการพิจารณาผลงานในการสอนด้านศีลธรรมของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อพิจารณาให้รางวัล งานด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียนถือว่าเป็นงานที่มีความเหมาะสมแล้วสำหรับพระ แต่ควร จัดให้มีหลักสูตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยเฉพาะ ของครูพระ เพราะครูพระแต่ละรูปจัดการสอนไม่เหมือนกัน ตามลำดับ

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนยังขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้น จะต้องมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะให้เกิดความพึงพอใจ จะต้องสร้างกำลังใจให้กับครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสอนศีลธรรมในโรงเรียน ให้มีประสิทธิผล เกิดการร่วมมือกันในการสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อให้เด็กนักเรียนในโรงเรียนนำหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ดังนั้นการสร้างหรือเพิ่มความพึงพอใจให้เกิดขึ้นผู้ที่รับผิดชอบในการดูแลครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนต้องทราบข้อมูล

ว่าครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนพอใจหรือไม่พอใจสิ่งใดบ้างในการปฏิบัติงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ดิเรก โรจน์ปาน ได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของครูสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตตามที่คณะศึกษาศาสตร์ศึกษาพบในเขตการศึกษา ๖ โดยการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ๑๑๘ คน ผลการศึกษา พบว่า “กลุ่มประชากรมีความคาดหวังว่าครูผู้สอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตควรปฏิบัติบทบาท และหน้าที่ในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งประกอบด้วยด้านการสอน การอบรม การวัดผลประเมินผลการแนะแนว และการปกครองในชั้นเรียนการพัฒนาชุมชนส่วนครูผู้สอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตปฏิบัติจริงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการสอน และด้านการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับน้อย”

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะหน้าที่การงาน ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า การที่ครูพระสอนศีลธรรมได้ทำงานในลักษณะหน้าที่การงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของตนเอง เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การสอนศีลธรรมในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสอน นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้กับการดำเนินชีวิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซาเลซนิก ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ ๒ ลักษณะ ดังนี้ ๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่ ๑.๑ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน ๑.๒ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ๑.๓ การได้ทำงานในลักษณะหน้าที่การงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ๑.๔ ความก้าวหน้า และการยอมรับในการปฏิบัติงาน ๑.๕ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๒. ความต้องการภายใน ได้แก่ ๒.๑ ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ๒.๒ ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ๒.๓ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ๒.๔ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ในหนึ่งสัปดาห์ครูพระสอนศีลธรรมจะปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตนเองทำการสอนไม่กี่ชั่วโมง ครูพระอาจไม่ชินกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสง สี เสียง สภาพอากาศไม่เอื้ออำนวยกับการทำการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพร บุญยรัตพันธ์ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูกกำหนดจากปัจจัยที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑. การจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่จะทำงาน ๒. ความสามารถในการทำงาน (Ability) เป็นความสามารถที่บุคคลจะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นการให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ รัตนทิพยากรณ์ ได้ศึกษาความคิดรวบยอด และเจตคติต่อพระพุทธศาสนาและการคิดเห็นเกี่ยวกับ

การสอนพระพุทธศาสนาของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่
 ายาย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูชั้นประถมศึกษา ๑๕๕ คน
 พบว่า “ในด้านการสอนพระพุทธศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นด้วยในด้านเนื้อหา
 พระพุทธศาสนา ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้านการจัดคาบเวลาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 ด้านสื่อสารการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและการประเมินผล ด้าน
 การจัดบรรยากาศสร้างเสริมศรัทธา ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอนพระพุทธศาสนา ด้านสภาพการ
 จัดการเรียนการสอนพระพุทธศาสนายังอยู่ในระดับที่ไม่พอใจ”

และเมื่อแบ่งเป็นรายด้านในการอภิปรายผล ตามลำดับ ดังนี้

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและบุคลากรผู้ร่วมงาน พบว่า ครูพระสอนศีลธรรมใน
 โรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
 และบุคลากรผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติ
 หน้าที่ของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนนั้นจะต้องจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูที่เลี้ยงที่ทาง
 ผู้บริหารโรงเรียนจัดไว้สำหรับช่วยครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
 การติดต่อประสานงานกันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
 สำหรับตัวนักเรียนเอง พื้นฐานของสังคมไทยก็ให้เกียรติและเคารพพระภิกษุอยู่แล้วเพราะถือว่า
 พระภิกษุเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัยแก้วสามประการ และเมื่อมีพระภิกษุสงฆ์เข้าไปสอนศีลธรรมใน
 โรงเรียนจึงให้ความร่วมมือ และมีความสัมพันธ์กันในทางที่ดีในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ ปราณี อารยะศาสตร์ ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน
 และวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ผู้บริหารระดับวิทยาลัย
 มีความพึงพอใจกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความมี
 เหตุผล ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีเกิดขึ้นในการทำงานกับครูพระสอน
 ศีลธรรมในโรงเรียนจึงมีการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจ ซึ่งนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่
 เป็นการสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาเลซนิก ดังที่กล่าวมาข้างต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ความ
 ริเริ่มในการปฏิบัติงาน ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูพระสอนศีลธรรมมีเวลาจำกัดในการสอน
 ต้องทำการสอนให้ได้ตามจุดมุ่งหมายในเวลาที่ยากัด บางครั้งเวลาที่น้อยการใช้ความริเริ่มในการ
 ปฏิบัติงานครูพระสอนศีลธรรมจึงไม่มีโอกาสได้ใช้ความริเริ่มนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์
 เมอร์ซอร์น และคนอื่น ๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล
 (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์การ (Organization

Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความต้องการงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลจากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ด้าน ด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านกาสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๒. ด้านลักษณะหน้าที่การงาน พบว่า ฟังพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านลักษณะหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้ทำหน้าที่ของพระภิกษุโดยสมบูรณ์ เพราะได้เผยแพร่หลักธรรมคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งการสอนศีลธรรมในระดับโรงเรียนในยุคปัจจุบัน ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะยุคปัจจุบันคนในสังคมไม่ค่อยเข้าวัดฟังธรรมกัน การมีครูพระเข้าไปสอนศีลธรรมในโรงเรียนถือว่าการเผยแพร่ธรรมะในเชิงรุก เพื่อให้เด็กนักเรียนรู้จักหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านำหลักธรรมะนั้นไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันแก้ปัญหาชีวิตของตัวเองนักเรียนได้ด้วยหลักธรรมะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ บุญเชิด ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด พบว่าลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ และปริมาณงานอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การมอบหมายของผู้บริหาร สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูพระ ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูพระสอนศีลธรรมเป็นผู้เผยแพร่หลักธรรมคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า การที่มีโครงการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยมีพระมาสอนเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการให้นักเรียนได้เรียนรู้หลักธรรมคำสอน การเรียนรู้ทางศาสนา วัฒนธรรม และคุณธรรมจริยธรรม เป็นกระบวนการสำคัญ ในการพัฒนาคนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูพระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชา แก้วเกตุทอง ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า “หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม”

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า งานการสอนศิลปะในโรงเรียนเป็นหน้าที่ของครูพระสอนศิลปะ ถ้าปัจจัยในการทำการเรียนการสอนเอื้ออำนวยปฏิบัติงานก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา งบประมาณ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่รับผิดชอบก็ไม่สามารถแสดงศักยภาพออกมาได้เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่น ๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่า การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ งบประมาณเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และเงินบริจาค การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น

๓. ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศิลปะในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านความพอใจและการยอมรับในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะในเรื่องของความพอใจในหน้าที่การงานของครูพระสอนศิลปะในโรงเรียนปรากฏออกมาเป็นนโยบายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการนี้ แรงจูงใจอื่นเช่นการยกย่อง การชมเชยหรือการให้รางวัลสำหรับครูพระที่ทำการสอนศิลปะจนเกิดผลดีในทางปฏิบัติในโรงเรียนที่ตนเองสอน ส่วนด้านการยอมรับในการสอนศิลปะในโรงเรียนของบุคคลต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนถือว่าการยอมรับในทางที่ดีที่มีครูพระเข้ามาสอนในโรงเรียนทำให้เด็กนักเรียนใกล้ชิดพระศาสนามากขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การพิจารณาปรับค่าถวายนิยัตินัดในการสอนมืออยู่เสมอและเป็นปัจจุบัน ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า นอกจากปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่สำคัญ อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษานับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ถ้ามีการปรับค่าถวายนิยัตินัดในการสอนก็จะเป็นแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจที่สำคัญที่จะกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไปได้อีกประการหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญที่ดีในองค์การ ขวัญในการทำงานขององค์การใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ ๑. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ได้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ๒. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ๓. ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ๔. ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร ๕. สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึงระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ และความชื้นจะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน ๖. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการพิจารณาผลงานด้านการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างดี ผลปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า การพิจารณาผลงานด้านการสอนหากมีการวัดผลประเมินผลของการทำงานที่ผ่านมาอย่างสม่ำเสมอมีการติดตามผลก็จะสามารถเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า การทำหน้าที่ครูพระสอนศีลธรรมประสบผลสำเร็จ มีความก้าวหน้า นักเรียนสามารถนำไปปฏิบัติ ประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วเมื่อครูพระทำการสอนเสร็จ ก็ไม่มีการพิจารณาผลงานที่ผ่านมา ทำให้ไม่ทราบว่าการสอนของครูพระแต่ละรูปในแต่ละโรงเรียนประสบผลสำเร็จเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็น เกี่ยวข้องกับแนวทางที่สร้างความก้าวหน้าในงานว่า กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลการวิจัยปรากฏออกมาเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนของครูพระส่วนใหญ่จะใช้วัดเป็นสถานที่ในการจัดการเรียนการสอนเพราะโรงเรียนส่วนใหญ่จะอยู่ใกล้วัดทำให้ตัวนักเรียนได้สัมผัสกับพระศาสนาอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะวัดเป็นที่สงบร่มเย็น เหมาะแก่การเรียนการสอนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เพราะเด็กอยู่ในสถานที่จริงได้ปฏิบัติจริงในเรื่องศาสนพิธีทางศาสนา ทำให้เด็กเข้าใจ และปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.อ. วิทยา สุวรรณดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๑๔ ผลการวิจัยพบว่า “ข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า มีปัจจัยอายุ เท่านั้นที่มีอิทธิพล ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ กับความแตกต่างของสถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายได้ของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านแตกต่างกันซึ่งมีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับความพึงพอใจของข้าราชการได้แก่ การเพิ่มแรงจูงใจที่มีใช้เงิน คือ การยกย่องชมเชย หรือ มอบรางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ การพิจารณาความก้าวหน้าในยศ ตำแหน่งยึดถือผลการปฏิบัติงานมากกว่าความอาวุโสการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอทันสมัย ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ภายในหน่วยงานโดยต่อเนื่อง การจัดทำโครงการเสริมรายได้ลดรายจ่าย แก่กำลังพล และครอบครัวให้ขยายครอบคลุมมากขึ้น”

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ห้องเรียนที่ใช้สอนมีความเหมาะสมกับการเรียนเป็นอย่างดี ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่ครูพระสอนศีลธรรมปฏิบัติงานในโรงเรียน มีการจัดเตรียมสถานที่ โรงเรียนให้ความร่วมมือ มีการประสานงานที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร จึงทำให้มีห้องเรียนที่เหมาะสมเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **มุสตี สัตยะมานะ** ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ ๑. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ๒. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์กร ๓. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน ๔. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ๕. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร ๖. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ ๗. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง คือ แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศในห้องเรียนมีความเหมาะสมเป็นอย่างดีในการจัดการเรียนการสอน ผลปรากฏเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอน ที่ครูพระสอนศีลธรรมเข้าไปปฏิบัติงานนั้น สภาพแวดล้อม แสง สี เสียง การถ่ายเทของอากาศเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น ความพึงพอใจของสภาพแวดล้อมในส่วนนี้ของครูพระยังมีความบกพร่องที่จะจัดการเรียนการสอน ผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสอบถามเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สำราญรัตนทิพยากรณ์** ได้ศึกษาความคิดรวบยอดและเจตคติต่อพระพุทธศาสนาและการคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนพระพุทธศาสนาของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูชั้นประถมศึกษา ๑๕๕ คน พบว่า “ในด้านการสอนพุทธศาสนา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นด้วยในด้านเนื้อหาพระพุทธศาสนา ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้านการจัดคาบเวลาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อสารการเรียน

การสอน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและการประเมินผล ด้านการจัดบรรยากาศ สร้างเสริมศรัทธา ด้านบุคลิกภาพของครูผู้สอนพระพุทธศาสนา ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน พระพุทธศาสนายังอยู่ในระดับที่ไม่พอใจ”

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร ที่มี อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวมทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูพระสอนศีลธรรมที่มีอายุ ต่างกันมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน บางโรงเรียนอาจมีการบริหารจัดการ ประสานงานให้ความร่วมมือ รวมทั้งมีสถานที่ที่เหมาะสม กับการจัดการเรียนการสอนทำให้ครูพระ สอนศีลธรรมแต่ละรูปมีความพึงพอใจไม่เหมือนกัน

๒. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ครูพระสอนศีลธรรมที่สำเร็จในระดับการศึกษาต่างกัน มีความ พึงพอใจโดยรวมทั้ง ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูพระสอนศีลธรรมแม้ว่าจะมีระดับการศึกษา ต่างกันแต่ล้วนมีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน คือ เป็นผู้เผยแพร่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ผู้เรียน สามารถนำไปใช้ได้จริงกับการดำรงชีวิต เพื่อที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ควบคู่ไปกับ คุณธรรม จริยธรรม

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอ เมือง จังหวัดยโสธร สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ควรจัดให้มีการพิจารณาความพอใจในหน้าที่การงานสำหรับครูพระสอนศีลธรรม ในโรงเรียน และจัดให้มีการพิจารณาถวายนิตยภัตในการปฏิบัติงานของครูพระให้มากขึ้นกว่าเดิม เพราะครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนแต่ละรูปต้องมีค่าใช้จ่ายมากในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าเดินทาง ค่าเอกสาร ที่จะใช้ในการสอนรวมถึงสื่อที่ใช้ในการสอนด้วยซึ่งนิตยภัตที่ได้รับในปัจจุบัน ก็ไม่เพียงพอ

๒. ควรจัดให้มีรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ประกาศนียบัตร หรือ เกียรติบัตรในการสอนศีลธรรมของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียน

๓. ควรจัดให้มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นประจำ และต่อเนื่องเพื่อให้ครูศีลธรรมในโรงเรียนมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเอง และเพื่อให้ครูพระสอนศีลธรรมเป็นที่ยอมรับมากขึ้นกว่าเดิม

๔. ผู้บริหารตามสายงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควรอยากให้หน่วยงานที่รับผิดชอบระบุ บุคคลผู้เป็นผู้บริหารของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในระดับอำเภอเพื่อว่าเวลาครูพระมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนจะได้ให้คำแนะนำได้อย่างใกล้ชิด

๕. ควรจัดให้มีหลักสูตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดย เฉพาะ ของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน เพราะครูพระแต่ละรูปจัดเรียนการสอนไม่เหมือนกัน และหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ควรจัดสื่อในการเรียนการสอนให้ครูพระอย่างเพียงพอเพราะในปัจจุบันครูพระต้องหาสื่อเอง และการสอนของครูพระแต่ละรูปก็ไม่ไปในแนวเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และได้ผลในทางปฏิบัติมากขึ้น

๖. ควรจัดงบประมาณให้กับทางโรงเรียนเพื่อจัดห้องสำหรับจัดการเรียนการสอนด้านพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะ เพราะในบางโรงเรียนที่อยู่ไกลจากวัดมากไม่สามารถเดินทางไปเรียนที่วัดได้จึงต้องเรียนที่ห้องเรียนปกติ จึงทำให้เด็กไม่ได้บรรยากาศ กล่าวคือบางครั้งการเรียนการสอนก็ต้องให้เด็กได้ทำสมาธิบ้างซึ่งห้องเรียนที่นักเรียนใช้เรียนปกติไม่เหมาะสม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ

๒. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพระที่ทำการสอนในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนพระปริยัติ แผนกต่าง ๆ หรือในมหาวิทยาลัยสงฆ์

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือทั่วไป

- กัญชลี ศรพรหม. เจตคติต่อการสอนเรื่องเพศศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, ๒๕๔๓.
- การศาสนา, กรม. รายละเอียดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา,
๒๕๔๔.
- กิติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,
๒๕๒๔.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๒.
- ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย,
๒๕๒๖.
- ดวงเดือน พันธุมานาวิน. ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมการวิจัยและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โครงการ
ส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๙.
- เดือน คำดี. ปรัชญาตะวันตกสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์อักษร, ๒๕๓๖.
- ติณ ปรัชญาพทธี. บุคลิกภาพและการจูงใจ. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑.
- ทองหล่อ เดชไทย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘.
- เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด,
๒๕๔๐.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๒๖.
- แน่นน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : เอ็ม. เอ็ส. เอ็ม. การพิมพ์, ๒๕๒๙.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. สถิติวิจัย ๑. กรุงเทพมหานคร : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๓๘.
- ประภาพัญญ์ สุวรรณ. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๒๐.

- ประสาธ อิศรปริดา. สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๒๔.
- ปรากฏม วุฒิมงคล และคณะ. ระบบประกันคุณภาพของไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงแดด, ๒๕๔๐.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การบริหารงานตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๓๐.
- ผุสดี สัตยะมานะ. องค์การและการจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๒๑.
- พรทิพย์ ศิริภัทรชัย. พฤติกรรมสุขภาพเกี่ยวกับเรื่องเพศ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๙.
- พรรณิ ชูทัย. จิตวิทยาจากการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์โอเดียนส์โตร์, ๒๕๔๐.
- พระเทพโสภณ ประยูร ธมมจิตโต. ทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- ไพเราะ ไตรตลานันท์. พัฒนาความคิด พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑.
- ภนิดา ชัยปัญญา. ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๔๑.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, ๒๕๔๖.
- วันเพ็ญ ตั้งสะสม. อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕.
- วาริญา ภาณุदानนท์ ณ มหาสารคาม. จิตวิทยาพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชีวาภิวัฒน์, ๒๕๔๑.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๒.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๒๗.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- สมยศ นาวิกการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สมหมายการพิมพ์, ๒๕๒๔.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- สมัคร บุราวาศ. ปรัชญาพราหมณ์ในสมัยพุทธกาล. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๓๔.

- สันติสุข ไชยมงคล. การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, ๒๕๕๓.
- เสถียร เหลืองอร่าม. การจัดการองค์การและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตยา, ๒๕๑๙.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.
- แสง จันทร์งาม. ศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๔.
- อรรณพ บุญรัตพันธุ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๕.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.
- อุทัย ทิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

๒) บทความในวารสาร

- สมิต สัจฉกร. “การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”. Quality Journal. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑๒
 (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๑) : ๑๑๑-๑๑๔.
- สุรชาติ ณ หนองคาย. “ศักยภาพของข้าราชการ”. วารสารดำรงราชานุภาพ. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘
 (มกราคม-มีนาคม ๒๕๕๙) : ๕.

๓) รายงานการวิจัย

- สมพงษ์ มีชัย. การสำรวจความรู้ ความเข้าใจและการปฏิบัติธรรมตามหลักพุทธศาสนาของเยาวชนไทยที่
 กำลังศึกษาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,
 ๒๕๓๙.

๔) วิทยานิพนธ์ / ปริญญานิพนธ์

- กิตติ พงษ์เลิศฤทธิ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในเขตสหกรณ์ฯ”.
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๒.
- ชาญชัย ราชโคตร. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของของสำนักทะเบียนอำเภอกระนวน
 จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม, ๒๕๔๔.
- ณรงค์ สายพิมพ์ทอง. “พฤติกรรมกระทำผิดวินัยของนักเรียนระดับประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๙.

- ดิเรก โรจน์ปาน. “บทบาทและหน้าที่ที่คาดหวังและปฏิบัติจริงของครูสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ตามทัศนะของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา ๖”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๙.
- ธิดา สำราญเกษ. “พฤติกรรมการสอนของครูสังคมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของกลุ่ม ๓”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๙.
- ปราณี อารยะศาสตร์. “ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. “ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.
- พระมหาภูเมศร์ ชาเหล่า ชาคโร. “การจัดการเรียนการสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓.
- พิน คงพูล. “ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาใน ๑๔ จังหวัดภาคใต้”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, ๒๕๒๙.
- มณีวรรณ ต้นไทย. “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่ห้องควบคุมยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาต่อประชาชนผู้มาติดต่อ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๓.
- มนูญ บุญเชิด. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- รมิตา วารีย์. “ความคาดหวังของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดกระบี่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.
- รสสุคนธ์ เกียรติสกุล. “เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง “กุศลกกรรมบถสิบ” ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โดยการสอนแบบพุทธวิธีกับแบบบรรยาย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘.
- วิทยา สุวรรณดี, พ.อ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๐.

สาโรช ไสยสมบัติ. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, ๒๕๓๔.

สำราญ รัตนทิพยากรณ์. “ความคิดรวบยอดและเจตคติต่อพระพุทธศาสนาและความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนพระพุทธศาสนาของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๒ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.

สุเชษฐ์ ทรัพย์เสริมสิน. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริน จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

สุนีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย. “ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

๕) เอกสารอื่นๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

การศาสนา, กรม. “หลักสูตริวิชาพระพุทธศาสนา”. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๕, (อัดสำเนา).

๒. ภาษาอังกฤษ

1) Books

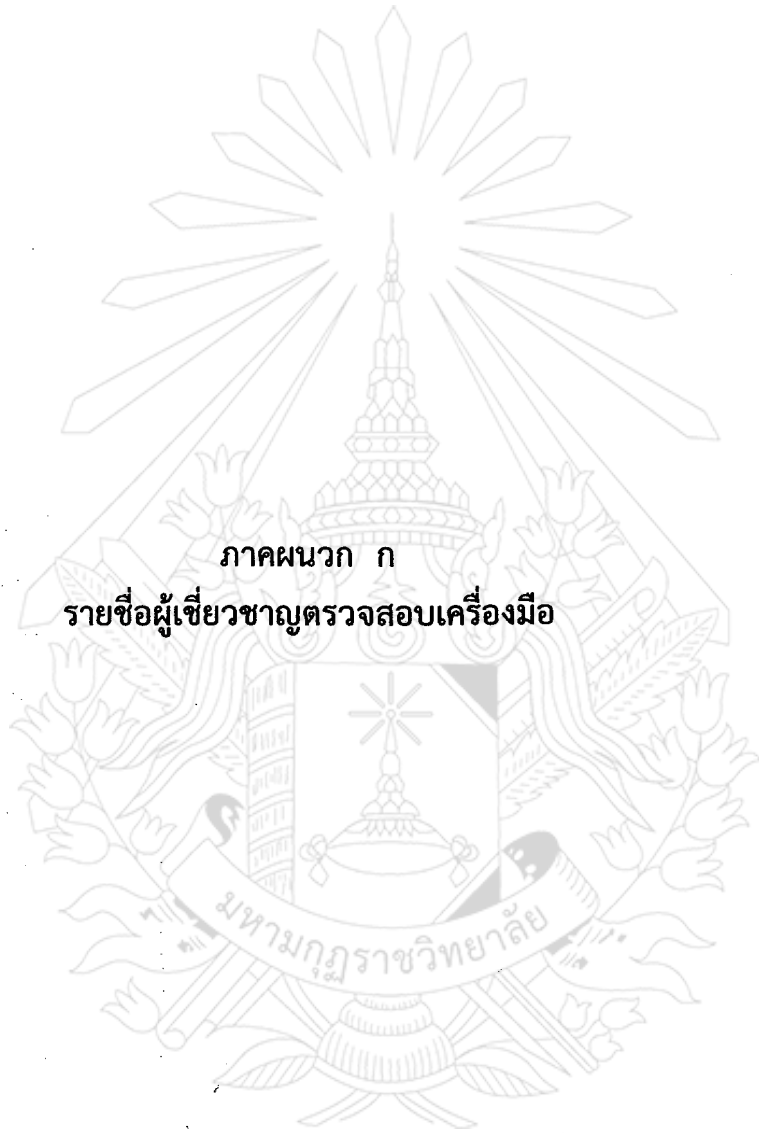
- Ernest & Ilgen. **Pattern and Growth in Personality**. New York : Rinehart and Winston, 1980.
- Fitzgerald, Michael R. and Robert F. Durant. **Citizen Evaluation and Urban Management : Service Delivery in Era of Protest**. Minnesota : Minnesota Management Center, 1962.
- Schermerhorn. **Organization Behavior**. New York : McGraw-Hill Book Company, 1959.
- Steer. **The motivation of work**. New York : Harcourt Brace Et World, 1968.
- Zaleznik. **Democracy : Theory and practice**. California : Wadsworth Publishing, 1958.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

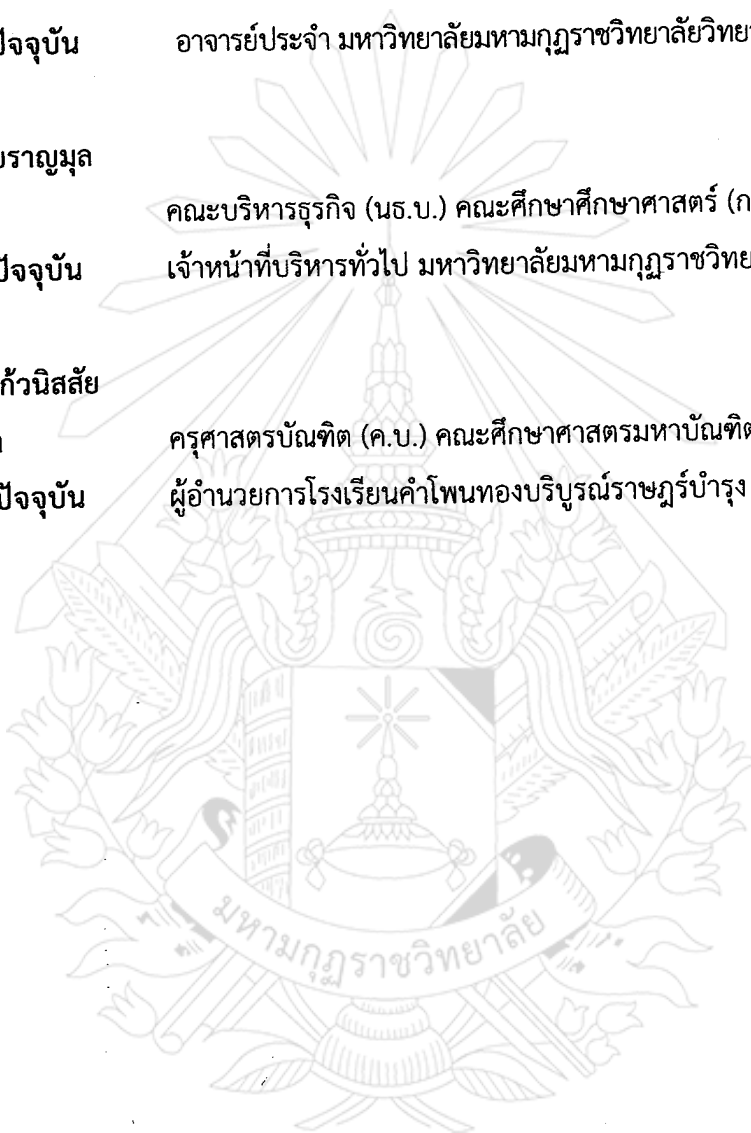


ภาคผนวก ก

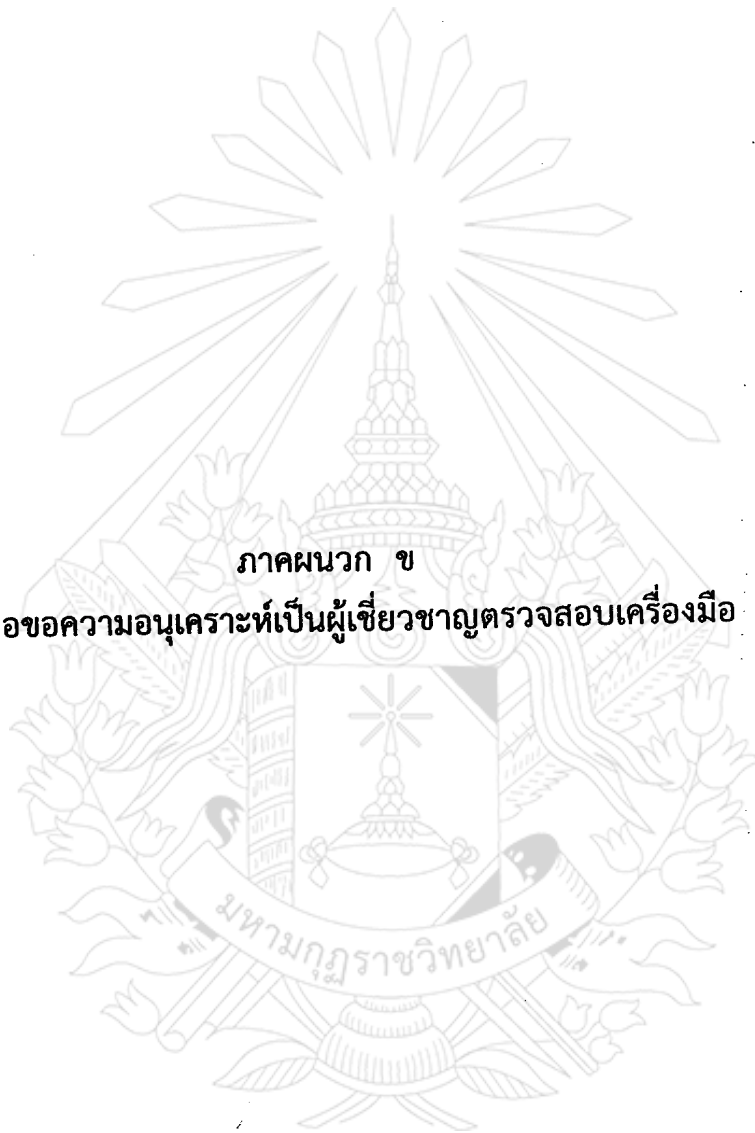
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- ๑) ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี
การศึกษา กศ.ม., M.A.
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด
- ๒) นายประพิศ โบราณมูล
การศึกษา คณะบริหารธุรกิจ (นธ.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ (กศ.ม.)
ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ๓) นายสุพรรณ แก้วนิสสัย
การศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ((ศษ.ม.)
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนคำโพนทองบริบูรณ์ราษฎร์บำรุง



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ ศธ 6019/423

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

9 กันยายน 2545

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.บุญเลิศ ราโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระมหาขวัญชัย นามสกุล บุตรพรหม (พรหมวิโส) นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอบขออนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลานั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระปริยัติธีรวงศ์)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103

<http://www.ybc.mbu.ac.th>

ที่ ศธ 6019/420



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

9 กันยายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เจริญพร อาจารย์รัชชัย ชัยนาค
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระมหาชวัญชัย นามสกุล บุตรพรหม (พรหมวิโส) นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลานั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระปริยัติธีรวงศ์)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษานันตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103
<http://www.ybc.mbu.ac.th>



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 9019/424

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

9 กันยายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูล
เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พระมหาขวัญชัย นามสกุล บุตรพรหม (พรหมวิไล) นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ระดับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลานั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระปริยัติธีรวงศ์)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103
<http://www.ybc.mbu.ac.th>



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

๒. ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๓. แบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรใน ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

๒. ด้านลักษณะหน้าที่การงาน

๓. ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

๔ โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามคำชี้แจง ตามความเป็นจริง

๕ กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้สามารถนำคำตอบไปวิเคราะห์ได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(พระมหาขวัญชัย พรหมวิโส/บุตรพรหม)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตยโสธร

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

๑. อายุ

- () ต่ำกว่า ๓๐ ปี
- () ๓๑-๕๐ปี
- () ๕๑ ปีขึ้นไป

๒. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

คำชี้แจง โปรดอ่าน และพิจารณาคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพระสอนศีลธรรมที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยโสธรโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ซึ่งม
ความหมายของคะแนนเพื่อความวิจัย ดังนี้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และบุคลากรผู้ร่วมงาน						
๑.	การปฏิบัติงานกับบุคลากรผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง					
๒.	ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเต็มไปด้วยความรักความสามัคคีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
๓.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูพระด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					
๔.	ผู้บริหารให้ความสนใจได้รับผิชอบต่อการปฏิบัติของข้าราชการ					
๕.	ผู้บริหารบริหารงานด้วยความมีเหตุผล					
๖.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ความริเริ่มในการปฏิบัติงาน					
๒. ความพึงพอใจในด้านลักษณะหน้าที่การงาน						
๗.	งานปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
๘.	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและความชัดเจน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๙.	ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบ					
๑๐.	งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน					
๑๑.	การมอบหมายของผู้บริหารสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครูพระ					
๑๒.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหาร					
๓. ความพึงพอใจในด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน						
๑๓.	การพิจารณาปรับค่าวิทยานิตยภัตในการสอนมีอยู่เสมอและเป็นปัจจุบัน					
๑๔.	มีการพิจารณาผลงานด้านการสอนที่ผ่านมาเป็นอย่างดี					
๑๕.	หน่วยงานที่รับผิดชอบให้การส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม และความก้าวหน้าด้านการศึกษาเป็นอย่างดี					
๑๖.	การได้รับคำชมเชย หรือรางวัล ที่เกี่ยวกับผลสำเร็จของงานที่ทำ					
๔. ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
๑๗.	ห้องเรียนที่ใช้สอนมีความเหมาะสมกับการเรียนเป็นอย่างดี					
๑๘.	สภาพห้องเรียนช่วยสร้างบรรยากาศในการอยากเรียนรู้					
๑๙.	แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศในห้องเรียนมีความเหมาะสมเป็นอย่างดีด้านการจัดการเรียนการสอน					
๒๐.	ห้องเรียนมีความเหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนด้านธรรมะ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) เพื่อสอบถามความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน

๑. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

.....
.....
.....

๒. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน

.....
.....
.....

๓. ด้านลักษณะหน้าที่การงาน

.....
.....
.....

๔. ด้านความพอใจ และการยอมรับในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

๕. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในครั้งนี้



๑๒๔

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : พระมหาขวัญชัย พรหมวิโส (บุตรพรหม)
วัน เดือน ปีเกิด : วันจันทร์ ที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๙
ชาติภูมิ : บ้านเลขที่ ๗๓ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองบัว ตำบลช้างเผือก
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดปัจจุบัน : วัดใต้ศรีมงคล เลขที่ ๑๐ ถนนมงคลบูรพา ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๔ : สอบไล่ได้นักธรรมชั้นเอก
พ.ศ. ๒๕๕๐ : สอบไล่ได้เปรียญธรรม ๙ ประโยค

ประสบการณ์

พ.ศ. ๒๕๔๖ : เป็นครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักศาสนศึกษา
วัดจองคำ ตำบลบ้านหวด อำเภองาว จังหวัดลำปาง
พ.ศ. ๒๕๕๐ : เป็นครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี สำนักศาสนศึกษาวัด
จองคำ ตำบลบ้านหวด อำเภองาว จังหวัดลำปาง
พ.ศ. ๒๕๕๒ : เป็นครูสอนปริยัติธรรม แผนกบาลี สำนักศาสนศึกษา
วัดมหาธาตุ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
พ.ศ. ๒๕๕๓ : เป็นครูสอนปริยัติธรรมแผนกธรรม/บาลี ศูนย์การเรียนรู้
วัดใต้ศรีมงคล ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.

ผู้ใดพบอยู่ในที่อื่นไม่สมควร

โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอขอบคุณ