



ผลงานที่งพอใจในคกรปฏิบัติงนของครูโรงเรียน สังกัดอังกงนเขต
พมทกกรตกรชวอชเขต เขต ๒

พมชดปี รทชวอชดดี

การนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๑

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๓

B 149006

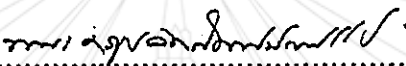
**TEACHERS' SATISFACTION TOWARD WORK PERFORMANCE
AT SCHOOLS UNDER EDUCATIONAL
SERVICE OFFICE, ZONE 2**



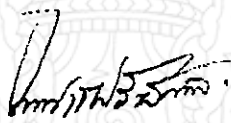
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATION MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2553 (2010)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ชื่อนักศึกษา : ทรงศิลป์ รักษาภักดี
สาขาวิชา : การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพันธ์ สุวรรณศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์สมศรี แก้วกิตติ

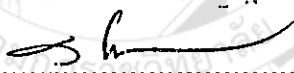
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์ (ดร.))

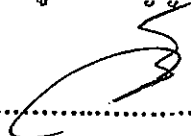
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระราชปริยัติวิมล (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพันธ์ สุวรรณศรี)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์สมศรี แก้วกิตติ)


..... กรรมการ
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (ดร.))


..... กรรมการ
(ดร. วิมลพร สุวรรณแสนทวี)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Teachers' Satisfaction toward Work Performance at Schools under Educational Service Office, Zone 2

Student's Name : Songsilapa Raksapakdee

Department : Educational Management

Advisor : Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri

Co-Advisor : Lect. Somsri Kaewkitti

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

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

Thematic Committee

P. P. Vainol
..... Chairman
(Phrarachapariyattivimol (Dr.))

S. Suvannasri
..... Advisor
(Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri)

S. Kaewkitti
..... Co - Advisor
(Lect. Somsri Kaewkitti)

Phrakhruwichitpanyaporn
..... Member
(Phrakhruwichitpanyaporn (Dr.))

Vimonporn
..... Member
(Dr. Vimonporn Suwanseantawee)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ชื่อนักศึกษา	: ทรงศิลป์ รักษาภักดี
สาขาวิชา	: การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพันธ์ สุวรรณศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์สมศรี แก้วกิติ
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๓

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จำแนกตามอายุ และเพศ และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและเพิ่มประสิทธิภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จำนวน ๓๕๑ คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๘๒ สถิติที่ใช้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และค่า F -test โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านรายได้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

๒) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ พบว่าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้าน

ความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้ ครูมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

๓) ข้อเสนอแนะที่ได้จากครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ตามความถนัดและความสนใจ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดหา หรือสนับสนุนให้ครูได้ใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูเช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ชื่อนักศึกษา	: ทรงศิลป์ รักษาภักดิ์
สาขาวิชา	: การจัดการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพันธ์ สุวรรณศรี
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์สมศรี แก้วกิตติ
Academic Year	: B.E. 2553 (2010)

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows 1) to explore levels of teachers' satisfaction toward their duty performance at schools under Roi Et Educational Service Office, Zone 2. 2) to compare their satisfaction toward the foregoing there, resting upon their differing genders and ages, and 3) study suggestions on increasing efficiency of satisfaction toward the foregoing there. The sampling group employed for the research comprised 351 teachers under Roi Et Educational Service Office, Zone. The tool used for the research was the questionnaire endowed with five rating scales, possessing the reliability for the whole question amounting to 0.923. The statistics utilized for analyzing data encompassed percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test by making use of the ready-made computerized programme.

The results of research were found as follows

1) Teachers' satisfaction toward their duty performance in under Roi Et Educational Service Office, Zone 2 was at the high level. When taking into account a single aspect, the aspects found at the high level included high self-esteem acceptance, occupational success and progression, responsibilities, job features, policies and commanding, relationship with the superior, relationship with the colleagues, while work conditions were at the middle level.

2) The comparative results of teachers' satisfaction toward their duty performance in under Roi Et Educational Service Office indicated that they were identically satisfied with their duty performance therein in the overall aspect. When taking into account a single aspect, they were diversely satisfied with the aspects of job features, policies and administration, and relationship with the superiors, whereas they were identically satisfied with those occupational success and progression, responsibilities, modes of administration and commanding, relationship with

colleagues, and work conditions. However, teachers with differing ages were identically satisfied with the overall aspect. With a single aspect into account, they were identically satisfied with those of occupational success, progression, responsibilities, administration and commanding, relationship with colleagues, work conditions and incomes; whereas they were diversely satisfied with those of high self-esteem acceptance, practical job features, policies and administration, and relationship with the superior with the statistical significance at the level of .05.

3) Suggestions from teachers attached to schools under Roi Et Educational Service Offices, Zone 2, were that the superiors should: open opportunities and encourage teachers to perform their duties consistent with their knowledge and abilities, competency and interests, give helpful advice for their work performance and pay close attention to their work in order to prevent various problems that might arise, pay utmost importance to provide teachers with systems of office automation such as computers, accessory components, the Internet, tools and equipment, including instructional media, etc.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ต้องขอ กราบขอบพระคุณ พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้เมตตาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงเนื้อหา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพันธ์ สุวรรณศรี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์สมศรี แก้วกิติ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัย ตลอดจนการแก้ไขเนื้อหา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำ และชี้แนะในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง และขอบคุณท่านคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าข้อมูลในด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.ประพิศ โบราณมูล นายอากาศ กองพิธิ และนายสัญญา ชาวไร่ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอแสดงความดีใจจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ทั้งหมดแก่ บิดา มารดา และครูอาจารย์อันเป็นที่เคารพสูงสุด

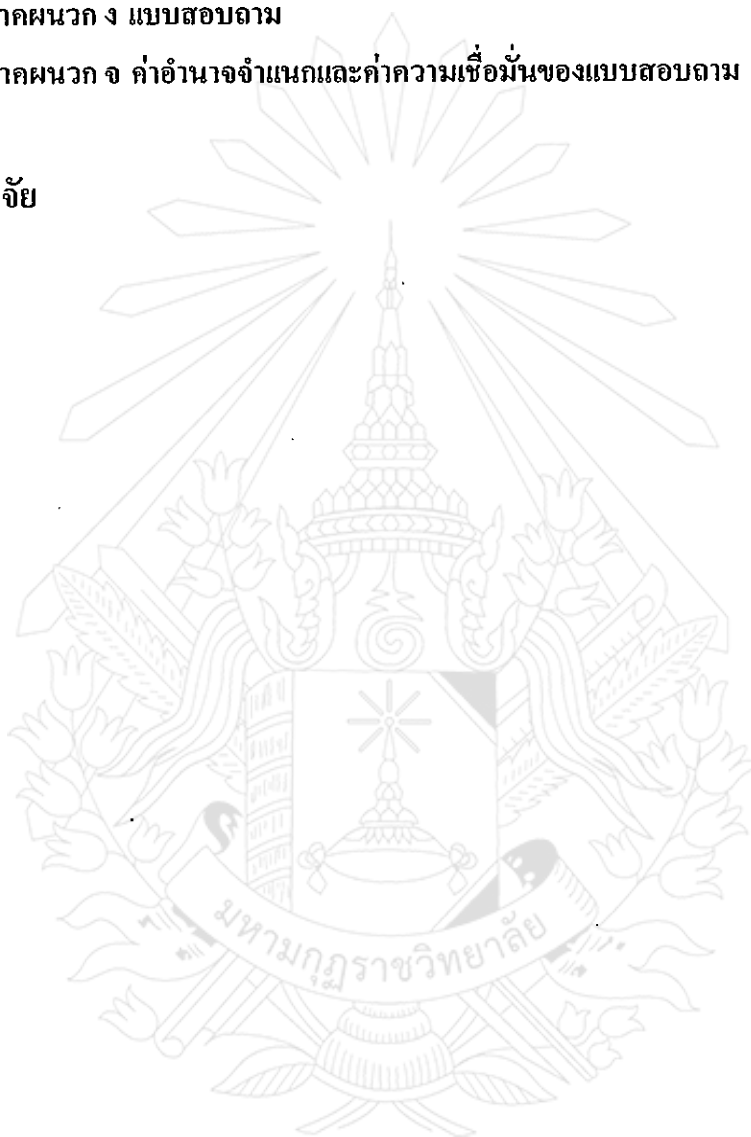
ทรงศิลป์ รักษาภักดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๑๕
๒.๓ บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา	๒๔
๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา	๓๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	๓๘
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๐
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๐
๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	๔๑

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๒
๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๔๒
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๔
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๕
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๔๕
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๗
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๗
๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๗
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๔๘
ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบ สอบถาม	๔๘
ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	๔๕
ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	๖๑
ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	๘๗
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๕๓
๕.๑ สรุปผล	๕๔
๕.๒ อภิปรายผล	๕๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๔
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๐๗
บรรณานุกรม	๑๐๘

ภาคผนวก	๑๑๐
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๑๑
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๑๓
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๗
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๑๑๕
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	๑๒๘
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๑



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๓.๑	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนในแต่ละอำเภอ	๔๑
ตารางที่ ๓.๒	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกครูตามโรงเรียนสังกัดโรงเรียน ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในแต่ละอำเภอ	๔๒
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๔๘
ตารางที่ ๔.๒	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๔๘
ตารางที่ ๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดโดยรวม และรายด้าน	๔๕
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมและรายข้อ	๕๐
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงานโดยรวมและรายข้อ	๕๑
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้าโดยรวมและรายข้อ	๕๒
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายข้อ	๕๓
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมและรายข้อ	๕๔
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมและรายข้อ	๕๕

ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและรายชื่อ	๕๖
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมและรายชื่อ	๕๗
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมและรายชื่อ	๕๘
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงานโดยรวมและรายชื่อ	๕๙
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้โดยรวมและรายชื่อ	๖๐
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนกตามเพศ	๖๑
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมจำแนกตามเพศ	๖๑
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ	๖๒
ตารางที่ ๔.๑๘	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ จำแนกตามเพศ	๖๒
ตารางที่ ๔.๑๙	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามเพศ	๖๓

ตารางที่ ๔.๓๐	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนก ตามเพศ	๖๘
ตารางที่ ๔.๓๑	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	๖๙
ตารางที่ ๔.๓๒	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม เพศ	๖๙
ตารางที่ ๔.๓๓	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ	๗๐
ตารางที่ ๔.๓๔	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามเพศ	๗๐
ตารางที่ ๔.๓๕	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านสภาพการ ทำงาน จำแนกตามอายุ	๗๑
ตารางที่ ๔.๓๖	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	๗๑
ตารางที่ ๔.๓๗	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ จำแนกตามเพศ	๗๒
ตารางที่ ๔.๓๘	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ จำแนกตามเพศ	๗๒
ตารางที่ ๔.๓๙	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนกตามอายุ	๗๓
ตารางที่ ๔.๔๐	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนกตามอายุ	๗๓

ตารางที่ ๔.๕๒	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตาม อายุ เป็นรายคู่	๘๕
ตารางที่ ๔.๕๓	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ	๘๐
ตารางที่ ๔.๕๔	แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนก ตามอายุ	๘๐
ตารางที่ ๔.๕๕	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่	๘๑
ตารางที่ ๔.๕๖	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านวิธีการ ปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ	๘๑
ตารางที่ ๔.๕๗	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตาม อายุ	๘๒
ตารางที่ ๔.๕๘	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ	๘๒
ตารางที่ ๔.๕๙	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ	๘๓
ตารางที่ ๔.๖๐	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนก ตามอายุ เป็นรายคู่	๘๓
ตารางที่ ๔.๖๑	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	๘๔

ตารางที่ ๔.๖๒	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ	๘๔
ตารางที่ ๔.๖๓	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน	๘๕
ตารางที่ ๔.๖๔	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ	๘๕
ตารางที่ ๔.๖๕	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านรายได้ จำแนกตามอายุ	๘๖
ตารางที่ ๔.๖๖	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ จำแนกตามอายุ	๘๖
ตารางที่ ๔.๖๗	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	๘๗
ตารางที่ ๔.๖๘	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน	๘๗
ตารางที่ ๔.๖๙	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า	๘๘
ตารางที่ ๔.๗๐	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	๘๘
ตารางที่ ๔.๗๑	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๘๙
ตารางที่ ๔.๗๒	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร	๘๙
ตารางที่ ๔.๗๓	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	๙๐
ตารางที่ ๔.๗๔	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๙๐

ตารางที่ ๔.๗๕	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๕๑
ตารางที่ ๔.๗๖	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	๕๑
ตารางที่ ๔.๗๗	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้	๕๒



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๓๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่แต่ละองค์การได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็ก หรือองค์การขนาดใหญ่ องค์การเอกชน หรือองค์การภาครัฐ มีปัจจัยในการบริหารที่สำคัญ ๔ ประการคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ในปัจจัย ๔ ประการนั้น แต่ละอย่างก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน แต่ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากที่สุดคือ คน เพราะในการดำเนินงานใดๆนั้นย่อมเกี่ยวข้องกับหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคล^๑

การมอบหมายภาระงานให้คนไม่ได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ทักษะและ ความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆ ด้วย เพราะแม้คนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด แต่หากขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆแล้ว ผลงานก็ไม่อาจสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องตระหนัก และคำนึงอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน แต่องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การขาดความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่ำ มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็น การบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย^๒

การบริหารงานในสถานศึกษา ตามขอบข่ายและภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการตามที่ได้กำหนดไว้ ๔ ด้านนั้น การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จเพราะคน

^๑ชาญชัย อาจินสมภาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี จำกัด), ๒๕๔๑, หน้า ๘.

^๒เกศินี ทีปประสาน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๓๘, หน้า ๑.

ถือเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงาน ซึ่งถึงแม้จะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าบุคลากรนั้นขาดแรงจูงใจที่ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลถึงระดับความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ก็เป็นการยากที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นเพื่อให้บุคคลได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บังเกิดผลงานอย่างสูงสุดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ ที่กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์การสู่ความเป็นเลิศ ความพึงพอใจของบุคคลเกิดจากลักษณะงานที่ท้าทายต่อ ความสามารถ ค่าตอบแทนที่สนองความต้องการของตนเองและครอบครัวอย่างเพียงพอการบังคับบัญชาที่เข้าใจงาน เข้าใจคน และใจกว้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ทำให้นักงนมองเห็น โอกาส เพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร เป็นกันเอง มีลักษณะเป็นเพื่อน”^๓

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ที่ โรงเรียนสุวรรณภูมิ ถนนปัทมานนท์ ตำบลสระคู อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๓๖๒ โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ ๘ อำเภอประกอบด้วย อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอโพนทราย อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวงและอำเภอหนองฮี มีครูทั้ง ๔,๐๖๐ คน ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษา ๒๓ โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษา ๓๓๙ โรงเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด มีภารกิจในการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมวัย ในระดับช่วงชั้นที่ ๑, ๒, ๓ และ ๔ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคนมีความรู้คู่คุณธรรมคือเป็นคนเก่ง เป็นคนดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่าง มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติ ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีคุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ^๔

ครูเป็นเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุเป้าหมายอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ ได้แก่หน้าที่ในการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ สอนให้ผู้เรียนเป็นคนดี และจะต้องวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ด้วยซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักที่ครูจะต้องทำให้บังเกิดผล แต่ในปัจจุบันครูจำเป็นต้องทำหน้าที่อื่นอีกหลายประการเช่น ทำหน้าที่ครูปกครองนักเรียน หน้าที่ครูประจำชั้น หน้าที่ครูแนะแนว หน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุ หน้าที่เจ้าหน้าที่

^๓ชนมน สภานุชาติ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชินี”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๔๘, หน้า ๑.

^๔สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑”, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒, ๒๕๕๑, หน้า ๕.

การเงิน เจ้าหน้าที่สารบรรณ เจ้าหน้าที่งานอนามัย และเจ้าหน้าที่งาน โภชนาการ เป็นต้น ซึ่งสภาพการดังกล่าวทำให้ครูมีภาระงานมากเกินไปจนต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อเอาเวลาไปทำหน้าที่พิเศษต่างๆ จึงทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอน การตรวจงานนักเรียนตลอดจนการสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียนน้อยลง ประกอบกับในสภาพปัจจุบันที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ทั้งด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และการเมืองฯลฯ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพความเป็นครู หน้าที่การทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครูที่มีหน้าที่ในการสอนและปฏิบัติหน้าที่พิเศษเป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีความสนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานด้านความก้าวหน้าด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายและการบริหารด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านรายได้ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ผู้บริหารทุกระดับได้เข้าใจและเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้นำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานครูเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มี เพศ และอายุแตกต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและเพิ่มประสิทธิภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๓.๒ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๔,๐๖๐ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ตามทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจำแนกเป็น ๑๑ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ๒) ด้านความสำเร็จในงาน
- ๓) ด้านความก้าวหน้า
- ๔) ด้านความรับผิดชอบ
- ๕) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- ๖) ด้านนโยบายและการบริหาร
- ๗) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
- ๘) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ๙) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ๑๐) ด้านสภาพการทำงาน
- ๑๑) ด้านรายได้

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๑.๕.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะและเพิ่มประสิทธิภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

๑.๖ ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ชอบของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มี ๑๑ ด้าน ดังนี้

๑. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองนักเรียนตลอดจนการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับ ในความสามารถ

๒. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆรวมทั้งรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

๓. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

๔. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานต่างๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

๕. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ

๖. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพ

๗. วิธีปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการปกครองไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยี

๘. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

๙. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

๑๐. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นๆ

๑๑. รายได้ หมายถึง เงินเดือน เงินวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในหน่วยงานนั้น

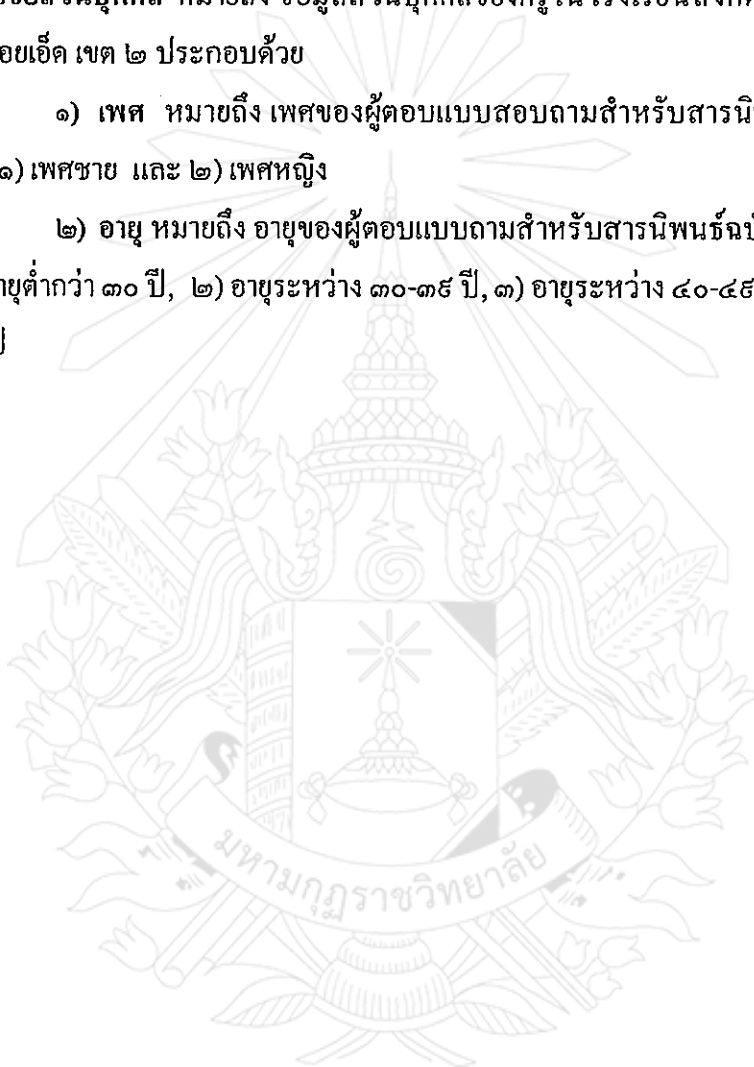
ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ประกอบด้วย

๑) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น ๒ เพศ คือ ๑) เพศชาย และ ๒) เพศหญิง

๒) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๔ ช่วง ได้แก่ ๑) อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี, ๒) อายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี, ๓) อายุระหว่าง ๔๐-๔๕ ปี และ ๔) อายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา
- ๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สลับซับซ้อน สืบเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล แต่พฤติกรรมมนุษย์เกิดขึ้นล้วนมีเป้าหมาย โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นถูกจูงใจด้วยความต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง แม้บางครั้งมนุษย์ก็ไม่ทราบถึงเป้าหมายของตนเองเสมอไป ผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์และความต้องการของบุคคลในองค์การ รวมทั้งการคาดคะเนพฤติกรรมของบุคคลเพื่อจะได้รู้ว่าต้องการอะไรและสร้างแรงจูงใจอย่างไร เพื่อที่จะให้บุคคลในองค์การของตนมีพฤติกรรมที่ต้องการ

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีหลายทฤษฎี ได้แก่

๑. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความพึงพอใจในแง่ที่ว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้ก็ต่อเมื่อเขา ประเมินว่างานนั้นๆจะนำผลตอบแทนมาให้ ซึ่งบุคคล ได้มีการตัดสินใจล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของ สิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้น เป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึง

เลือกเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบผลลัพธ์ต่างๆ บุคคลจะรู้ถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นซึ่งทัศนคติของทฤษฎีนี้มาจากหลายบุคคล ซึ่งนำโดย วรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter ;& Lawler)

แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcomes) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวัง จะคาดคะเนว่าโดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสความน่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างสูง ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลได้ (Outcomes) ที่พึงปรารถนา ซึ่งหมายความว่า ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการและอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่ได้รับสิ่งจูงใจ

๒. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Theory X and Theory Y Assumption)

แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

๑) คนโดยส่วนเฉลี่ยมีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงงาน
๒) เนื่องจากคนที่ไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำหรือขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จ

๓) คนโดยส่วนมากชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้วทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาศ ในขณะที่เดียวกัน มนุษย์จะสนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้นในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงาน ต้องใช้บังคับให้เกิดความกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีลงโทษหรือข่มขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อมด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทน โดยตรงเท่านั้น

ฉันทฐา กรีหิรัญ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๐, หน้า ๘.

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

๑) คนมักทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตัวเองในการทำงานเพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

๓) การที่คนมีความผูกพัน (Commitment) คือวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตนมีส่วนผูกพัน

๔) คนเราไม่เพียงแต่ต้องการมีความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

๕) คนส่วนมากมีความสามารถค่อนข้างสูงในการ ใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาองค์กร

ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยาของมนุษย์อย่างลึกซึ้งและเป็นการมองพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานในองค์การจะสำเร็จ โดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย^๒

๓. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

มาสโลว์ ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่าแรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or Wants) ของพนักงานในองค์การนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าวได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้ คือ

๑) คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุดและความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม

๒) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

๓) ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระบบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of Needs” ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ ๕ ระดับ คือ

๑) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องไปหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือ ความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

๒) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่งเราพบเห็นกันอยู่เสมอได้แก่ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกที่อาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้ นายจ้างเห็นความดี ความชอบและจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงาน ไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

๓) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongings Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับคนอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีการที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ ปกติมักจะจะเป็นไปในรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมกลุ่มนี้และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอตนหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

๔) ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความ สามารถ ความรู้ความสำคัญในตนเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่นดังกล่าว มักแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization or Self-realization) ลำดับขั้นตามความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากการที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง

ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้ มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตัวอย่างของความ ต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้ อย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลกหรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับการเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากจะได้ประสบผลสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตนหรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น^๗

^๗ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕-๑๗.

๔. ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Theory)

เฮอริชเบอร์ก มอสเนอร์ และไซเนอร์ ได้ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานจะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้ โดยเฮอริชเบอร์กและคณะได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุห์บัญชี จำนวน ๒๐๐ คนจากบริษัทต่างๆ ๘ แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮอริชเบอร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับโดยแบ่งออกเป็นสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเฮอริชเบอร์กได้อธิบายไว้มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มี ๖ ประการ คือ

๑) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จะได้รับความสำเร็จอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

๒) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

๓) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำทนาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีความสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๕) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

๖) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสพกับความสำเร็จ

ปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) มี ๑๐ ประการ คือ

๑) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

๒) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร

๓) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

๔) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุณหภูมิหรือเครื่องมือต่างๆ

๕) เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

๖) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations-Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

๗) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

๘) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

๙) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

๑๐) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

ดังนั้น จึงสรุปทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ได้ว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน

ปัจจัยจำจุน ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยจำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือปัจจัยจำจุนย่อมเป็นเหตุที่ทำให้คน

เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยอื่นๆก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ซเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กได้ชี้ให้เห็นเป็นนัยว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำ ข้อสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจสมัยเดิม มักจะถือว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน การปรับปรุงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การขาดงานและการออกจากงานที่น้อยลง นับได้ว่าเป็นข้อสมมติฐานที่ผิดพลาด ปัจจัยเหล่านี้ทั้งหมด เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและปัญหาเท่านั้นเอง ปัจจัยจูงใจเท่านั้นจึงจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต^๕

๕. ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ ได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

๑) มนุษย์อาจมีความต้องการหลายๆ อย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยไม่จำเป็นว่าความต้องการเบื้องล่างจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องสูง

๒) ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะแสดงความต้องการแต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

๓) ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

๔) ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในปี ค.ศ. ๑๙๖๕ ที่เรียกว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs" จากผลการศึกษานี้ เขาพบว่า มนุษย์เรามีความต้องการหลัก ๓ ประการ คือ

๑) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎี

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗-๒๐.

ของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระทั้งหมด กับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

๒) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี

๓) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้ก้าวหน้า เติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด^๕

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วยังมีปัจจัยต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องและส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานด้วย ดังที่เรียม ศรีทอง ให้ความเห็นว่ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน

๑) ปัจจัยภายนอก จากผลการศึกษาค้นคว้า ส่วนใหญ่ยืนยันตรงกันว่า ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากปัจจัยภายนอกมีหลายประการ ได้แก่ การยอมรับงานว่าท้าทายและน่าสนใจ ทัศนคติที่มีต่องาน รวมทั้งระบบการให้รางวัล ค่าตอบแทนขององค์กร ระบบเงินเดือน รางวัลพิเศษและการส่งเสริมความก้าวหน้า เงื่อนไขต่างๆเกี่ยวกับงานเกือบทุกกรณี บุคคลพึงพอใจกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายทั้งทางกายและไม่สร้างความคิดท้อใจ ในทางตรงกันข้าม ความไม่พึงพอใจของบุคคลจะเกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ไม่สะดวกสบายทางกาย ต้องเผชิญสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียดสูงหรือแนวโน้มที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่ำ

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐-๒๑.

๒) ปัจจัยภายใน บุคคลมักจะพึงพอใจกับปัจจัยภายใน ได้แก่ ความตระหนักในคุณค่าแห่งตนสูง (High in Self-Esteem) หรือภาพพจน์เชิงบวก ความสามารถ ความเชื่อมั่น สถานภาพและตำแหน่ง^๖

นอกจากนี้ ปภาวดี ดุลยจินดา ได้แยกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุดหรือระดับจุลภาคซึ่งถือปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์การ ไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุดหรือระดับมหภาค ซึ่งได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในขณะนั้น ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับความพอใจมากน้อยของคนทำงาน โดยตรงประกอบด้วย ความขัดแย้งและหรือ ไม่ขัดแย้งของบทบาท คนทำงานจะพอใจมากกว่าหากได้รับแจ้งอย่างชัดเจนไม่ครอบคลุมถึงบทบาทของตนต่องานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความขัดแย้งของบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เมื่อคนได้รับมอบหมายให้ประกอบกิจกรรมที่ขัดกับความคาดหมาย ลักษณะงานงานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานมากกว่าอัตราค่าจ้าง เพราะอัตราค่าจ้างมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันในสังคมของคนทำงาน คนทำงานมักจะเปรียบเทียบค่าจ้างที่ได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเสมอ

๒) ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งถือค่านิยม ลักษณะความต้องการ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปัจจัยความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ แต่ปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพอใจในงานโดยตรง แต่จะเป็นตัวตัดสินว่า ส่วนประกอบใดของงานน่าจะพอใจหรือไม่พอใจเท่านั้น^๗

ทางด้าน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น ๓ ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและได้กล่าวถึง ปัจจัยทั้ง ๓ ด้านไว้ดังนี้

๑) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน

^๖เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, หน้า ๑๗๔.

^๗ปภาวดี ดุลยจินดา, พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๕๓๗-๕๔๑.

ด้วยกัน อายุ ช่วงเวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล และความสนใจในงาน

๒) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์และความชัดเจนของโครงสร้างงาน

๓) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ

ในขณะที่ อารี เพชรสุด เห็นว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจมีดังต่อไปนี้

๑) งาน (Job) คือ ตัวงานที่ได้ทำ

๒) ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลอยากทำงานการให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้งานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม

๓) โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม

๔) การยอมรับ (Recognition) ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับกันในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจได้

๕) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวาง โอโดงที่เป็นสภาพทางกายภาพ (Physical Environment)

๖) ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ เป็นต้น

๗) ตัวหัวหน้างาน (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการทำงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๖-๑๓๒.

๘) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร ทำงานไปด้วยกันได้ ย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

๙) องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียง การทำงานมีระบบอยู่แล้ว ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น ส่วนการจัดการหากองค์กรมีวิธีการจัดระบบการบริหารที่ดีย่อมสร้างความพึงพอใจในงานได้

สำหรับ ชาลูนชัย อาจินสมมาตร เห็นว่า ความพอใจในงานประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ลักษณะ คือ

๑) ความขัดแย้ง (Conflict) ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นในองค์กรทุกแห่งแม้ว่าจะเป็นองค์กรที่จัดรูปแบบเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม Getzels ได้กล่าวว่ามี ความขัดแย้ง ๓ แบบที่เกิดขึ้นในองค์กร คือ

๑.๑) ความขัดแย้งของบทบาทและบุคลิกภาพ (Role and Personality Conflicts) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลจะต้องทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามระเบียบหรือกฎ แต่การกระทำดังกล่าวเป็นการฝืนความรู้สึกละเอียดของตนเอง

๑.๒) ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่ง มีสองบทบาท

๑.๓) ความขัดแย้งของบุคลิกภาพ (Personality Conflict) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งถูกสั่งให้ทำหน้าที่ซึ่งขัดกับความต้องการภายใต้บุคลิกภาพของบทบาท

๒) แรงจูงใจ (Motivation) องค์กรจะรักษาความพอใจของพนักงานอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรจึงต้องรักษาความพอใจของพนักงานเอาไว้ เพื่อว่าพนักงานจะได้มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งดังกล่าวเป็นผลมาจากความพอใจในงานและผลงานจะเกิดขึ้นจากองค์ประกอบที่เรียกว่า แรงจูงใจ แรงจูงใจทำให้คนงานทำงานได้ผลมากกว่าไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจเป็นพลังอำนาจในการทำให้คนงานริเริ่มและทำงานอยู่ในองค์กร

๓) บรรยากาศในองค์กร (Organization Climate) คนงานต่างก็ต้องการทำงานในองค์กร ที่มีบรรยากาศที่ดี และได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม^{๑๑}

ส่วน สมยศ นาวิการ เห็นว่ามีปัจจัยอยู่หลายอย่างที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ต่องาน ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงานจะมีอยู่ ๖ อย่างประกอบด้วย

๑) ผลตอบแทน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่างเช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่นๆยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำนึกและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง พนักงานจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมช่วยของพนักงานต่อองค์กร

๒) การเลื่อนตำแหน่ง จะมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

๓) การบังคับบัญชา จะมีผลกระทบต่อความพอใจงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตส์การบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคนผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สไตส์การบังคับบัญชาอย่างที่สองคือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อตัวผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเอง

๔) ลักษณะงาน เนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเหมือนกับผลตอบแทน พนักงานต้องการทำงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ได้ต้องการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่สองด้าน คือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน

๕) กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการ โอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ต้องแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหา

^{๑๑}ชาญชัย อาจินสมาจาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๗๓-๗๘.

๖) สภาพแวดล้อมการทำงาน จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และ เครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพอใจงาน^{๑๑}

นอกจากนี้สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว พอสรุปได้ว่าตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

๑) อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้นตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงไปด้วย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจงานมากขึ้น เพราะมีความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาพการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะมีประสบการณ์มาก แต่บุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ เพราะสถานภาพเป็นสิ่งสำคัญ สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคล รู้สึกว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อยและอื่นๆ

๒) ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมี ความพึงพอใจในงาน ได้ค่าจ้างดี และมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานมีเกียรติและต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารและ นักวิชาชีพต่างๆโดยทั่วไปมักจะมี ความพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญและคนงานที่ใช้ ความชำนาญก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้แรงงาน ถึงความชำนาญ รวมถึงคนงานที่ไม่มีความชำนาญ

๓) ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะ ได้งานในระดับสูงและมักคาดหวัง ในความพึงพอใจในงานสูงด้วย

๔) ขนาดขององค์การ เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้น ความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะลดลง พอสมควรเว้นเสียแต่จะมีการป้องกันบางประการ โดยการใช้กระบวนการในเชิงสนับสนุน เช่น การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น กระบวนการต่างๆเหล่านี้ ล้วน เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะมนุษย์ เหตุที่ความพึงพอใจ ของบุคคลค่อยๆลดลง เมื่อองค์การขยายขนาดขึ้นก็เพราะว่าอำนาจในการตัดสินใจนั้นค่อยๆห่าง ออกไป ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามันไม่สามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆที่อาจ มีผลกระทบถึง งานได้ สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นก็ทำให้ความใกล้ชิดระหว่างบุคคล มิตรภาพ และการทำงาน

^{๑๑} สมยศ นาวิการ, การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ, (กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานคร ๑๕๕๑, ๒๕๔๔), หน้า ๒๒๑-๒๒๒.

เป็นกลุ่มขนาดเล็กค่อยๆหายไป ในขณะที่สิ่งต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญ ต่อความพึงพอใจของบุคคล^๒

ทางด้าน เสนาะ ตียาว์ แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานก็คือ

๑) ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานและความรู้สึภาคภูมิใจในงานนั้น

๒) ค่าจ้างหรือระบบค่าตอบแทน ทั้งนี้ค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันของผู้บริหาร

๓) สภาพการทำงาน มีความสำคัญเพราะเหตุว่าผลกระทบต่อความต้องการทางร่างกายและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

๔) นโยบายและฝ่ายบริหารขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน

๕) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะสะท้อนถึงความสำเร็จในการทำงานและความพอใจในทางสังคม

๖) ความก้าวหน้าในงานทั้งในตำแหน่งงาน และการพัฒนาทางด้านความรู้ ความชำนาญในการทำงาน^๓

สำหรับ บรรยงค์ โตจินดา ได้ระบุสาเหตุที่ทำให้คน ไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ มีดังนี้

๑) งานที่ต้องทำซ้ำๆน่าเบื่อหน่าย

๒) งานที่ต้องทำให้แรงงานหนัก

๓) งานที่เสี่ยงอันตราย

๔) งานที่ไม่มีทางใดใช้ความคิดสร้างสรรค์

๕) งานที่ผู้บังคับบัญชาชอบดูถูกเหยียดหยาม

๖) งานที่จ่ายค่าตอบแทนต่ำเกินไป

๗) งานที่เอาเปรียบโดยให้มีชั่วโมงทำงานมากเกินไป

๘) งานที่ไม่แน่นอนขึ้น

๙) งานที่มีการเลือกที่รัก มักที่ชังในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

^๒ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

^๓ เสนาะ ตียาว์, หลักการบริหาร, อ่างแก้ว, หน้า ๒๒๘.

๑๐) งานที่ผู้ทำไม่ได้รับความก้าวหน้า ไม่เกิดทักษะ ไม่ได้ความรู้หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายมาให้ทำโดยไม่ถนัด

ด้านความพอใจในงานของบุคลากร ประกอบด้วย

- ๑) ได้ทำงานกับหน่วยงานที่ดี และมีการจัดการงานดี
- ๒) ผู้บังคับบัญชาดี
- ๓) เพื่อนร่วมงานดี
- ๔) ค่าตอบแทนและสวัสดิการดี
- ๕) สภาพการทำงานดี
- ๖) ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานดี
- ๗) ได้ลักษณะงานที่ดีทำ^{๔๔}

ในขณะที่ รัชญา ผลอนันต์ ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานว่า อาจมาจาก ๓ แหล่ง ได้แก่

๑) พนักงาน เป็นผู้อยู่ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อม ปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยทั้งสองจึงมีผลสำคัญต่อความพึงพอใจของพนักงานเป็นอย่างมากทั้งนี้รวมไปถึงผู้ร่วมงานก็ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

๒) ผู้นำองค์กร เป็นผู้ชี้ทิศทางขององค์กร ดังนั้น การวางตัว ความโปร่งใส การเข้าถึงได้และทำที่ลืลาของผู้นำจึงมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรขนาดเล็ก ที่ผู้บริหารไม่ถือตัวลงมาคลุกคลีกับพนักงานย่อมแตกต่างจากองค์กรขนาดใหญ่ที่พนักงานแทบไม่ได้พบเห็นผู้นำระดับสูงเลย

๓) สภาพแวดล้อม พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีหากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงานย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา^{๔๕}

นอกจากนี้ วิเชียร วิทย์อุดม อธิบายว่าองค์ประกอบที่นำไปสู่ความพอใจในงาน ประกอบด้วย

๑) งานที่มีความก้าวหน้าทางด้านจิตใจ (Mentally Challenging Work) พนักงานที่แนวโน้มที่จะชอบงานที่ให้โอกาสได้ใช้ความชำนาญและความสามารถ มีลักษณะงานที่หลากหลาย

^{๔๔}บรรยงค์ โตจินดา, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น ๑๕๕๗, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐๒.

^{๔๕}รัชญา ผลอนันต์, การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : อิน โนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๖-๗๗.

มีอิสรภาพ มีโอกาสทำงานได้ดี ลักษณะเช่นนี้ทำให้งานมีลักษณะที่ทำให้หายทางด้านจิตใจ งานที่มีความท้าทายน้อยจะก่อให้เกิดความหงุดหงิดและความรู้สึกล้มเหลวภายใต้เงื่อนไขของความท้าทายในงานระดับปานกลาง พนักงานส่วนมากจะมีประสบการณ์ของความสนุกสนานและพึงพอใจงาน

๒) รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Equitable Rewards) พนักงานต้องการระบบการจ่ายเงินและนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งได้รับนั้นโปร่งใสและตรงไปตรงมาหรือไม่ การจ่ายเงินที่ยุติธรรมและมีพื้นฐานมาจากความต้องการของงาน พนักงานต้องการนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม

๓) เงื่อนไขในการทำงานที่เอื้ออำนวย (Supportive Working Conditions) พนักงานจะมีความเป็นห่วงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งในด้านของความสุขสบายส่วนตัวและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการช่วยให้การทำงานได้ดี จะชอบสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายหรือสุขสบาย อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม นอกจากนั้นพนักงานส่วนใหญ่ชอบทำงานใกล้กับบ้านที่อยู่อาศัยและต้องเป็นสถานที่ซึ่งสะดวก ทันสมัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสม

๔) เพื่อนร่วมงานที่สนับสนุน (Supportive Colleague) สำหรับพนักงานส่วนใหญ่ถือว่างานเป็นส่วนที่เพิ่มเติมความต้องการทางสังคม การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและให้ความช่วยเหลือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญมากที่บ่งชี้ถึงความพึงพอใจ ความพึงพอใจของพนักงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อหัวหน้าระดับถัดไปมีความเข้าใจและมีความเป็นเพื่อนคอยเสนอคำแนะนำเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี คอยรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและแสดงความสนใจเป็นส่วนตัวต่อพนักงาน

๕) การมีบุคลิกที่ดีและเหมาะสมกับงาน (The Personality – Job Fit) ถ้าบุคลิกลักษณะของพนักงานกับอาชีพนั้นๆมีความเหมาะสมกันก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพอใจในงานมากขึ้น^{๑๖}

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน จะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆหลายด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับคน ทั้งตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานโดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านงานคือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และด้านการจัดการและสภาพแวดล้อม ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกัน

^{๑๖} วิเชียร วิทษอุดม, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๗), หน้า ๕๑-๕๒.

๒.๓ บทบาทหน้าที่และแนวปฏิบัติของครูในยุคปฏิรูปการศึกษา

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาคนและพัฒนาชาติ ในอดีตครู คือ ปุชนียบุคคลของสังคม ผู้ซึ่งมีความฉลาด รอบรู้ เป็นผู้สืบสานและถ่ายทอดความรู้และความดีจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งของสังคม ครูคือแบบอย่างของคนทั่วไปในด้านความประพฤติและคุณธรรม จึงเป็นเหตุให้คนเก่งและคนดีใฝ่ฝันที่จะเป็นครู แต่ปัจจุบันบริบทของความเป็นครูเปลี่ยนไป คนเก่งและคนดีไม่เลือกเรียนครู ภาระงานของครูมีมากมายและหลากหลายนอกจากการสอน ครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ทำให้มีภาระหนี้สินจำนวนมาก และยังมีวิกฤติอื่นๆอีกมากมาย เป็นเหตุให้หลายฝ่ายเห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องปฏิรูประบบสังคมของครู เพื่อให้ได้ครูคุณภาพกลับคืนมา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกส่งผลกระทบมาสู่สังคมไทยอย่างมาก จำเป็นที่การจัดการศึกษาของประเทศ จะต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถพัฒนาคนในประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงความเป็นไทยได้ในประชาคมโลก ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดบทบัญญัติที่เป็นแนวนโยบายการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไว้อย่างชัดเจน จำเป็นที่ต้องใช้กระบวนการปฏิรูปการศึกษาเข้าดำเนินการ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและจริงจัง โดยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ ๕ (๒๕๕๕-๒๕๕๙) ทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นจะต้องปฏิรูปการศึกษามุ่งเน้นพัฒนาให้คนให้เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข และมุ่งสร้างสังคมที่เข้มแข็ง และมีคุณภาพ ๓ ด้านคือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่ง ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน^{๑๑}

ฉะนั้น ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ เป็นแรงผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ อันนำไปสู่การพัฒนาชาติอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชเรื่องหน้าที่ครูว่า

“หน้าที่ครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจเยาวชน ผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์บันดาลอนาคตของชาติบ้านเมือง”

^{๑๑}ชนมน สภานุชาติ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชินี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๘, หน้า ๓๗-๔๐.

ส่วน พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ กล่าวถึงครูว่าครูมี ๒ แบบ คือ ครูอาชีพ และอาชีพครู “ครูอาชีพ” คือครูที่เป็นครูใจรัก เป็นครูด้วยจิตและวิญญาณ มีความเป็นครูทุกกลมหายใจ ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นครูที่รักและห่วงหาพันห่วงใย อาหารต่อนักเรียน ต่อ ลูกศิษย์ คุจลูกในไส้ของตนเอง จะทำทุกวิถีทางที่จะให้ศิษย์เป็นคนดี ไม่ยินยอมให้ศิษย์เป็นคนไม่ดี เป็นอันขาด จะติดตามสอดส่องศิษย์ทุกเมื่อเชื่อวัน โดยไม่ละทิ้งและมีความสุขมากในการที่ได้เกิด มาเป็นครู รักเกียรติ เทิดทูนสถาบันครูอย่างภาคภูมิใจ อาชีพครูคือ อาชีพที่ใช้วิชาที่ร่ำเรียนมาเป็น เครื่องมือในการหาเลี้ยงชีพไม่ได้เป็นครูด้วยความรักสมัครใจ ครูประเภทนี้ ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิชา ครู ไม่จำเป็นต้องมีความเข้าใจในวิชาที่ตนสอนมากนัก แต่สอนไปวันๆหนึ่งก็พอแล้วศิษย์จะเข้าใจ หรือไม่เข้าใจก็ช่างศิษย์ไม่สนใจ ขอให้มันเงินเดือนตามวิทยฐานะก็พอ ศิษย์จะดีหรือไม่ดีไม่เป็นธุระบาง คนก็หาอาชีพเสริมทำ เช่นรับจ้างสอนพิเศษ บางรายหนักลงไปอีกถึงกับรับจ้างแทงหวย จนแม้แต่ ขายยาบ้าก็มี ครูประเภทนี้ รัฐได้ประโยชน์ตอบแทนไม่คุ้มค่าและหลายรายนำความเสียหายมาสู่ สถาบันอีกส่วนหนึ่งด้วย”

นอกจากนี้ สมชาย ทาพแสง ได้กล่าวถึงครูในมิติใหม่ว่า ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคมที่จะเปลี่ยนโฉมใหม่เป็นรัฐพันธุ์ใหม่ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ในหลักของ ๖ “วิ” คือ ๑. วิสัยทัศน์ (มองการณ์ไกล) ๒. วิทยาการ (ชุมทรัพย์ทางปัญญาเปี่ยมไปด้วยภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน) ๓. วิทยายุทธ เชี่ยวชาญในการสอน ๔. วิจัย เป็นนักวิจัยรู้จักคิดหาวิธีการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูง ๕. วิจารณ์ญาณ ใช้ความคิดวิเคราะห์แยกแยะ ๖. วินัย ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม”

เมื่อสังคมได้กำหนดบทบาทครู เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวหน้าก้าวหน้าทันตามศตวรรษใหม่ ได้นั้น จึงขึ้นอยู่กับหน้าที่ของครู สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงบรรยาย เรื่องการศึกษากับการพัฒนาประเทศ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๓๑ โดยได้มุ่งเน้นการศึกษา ในจุดที่เป็นพฤติกรรมของครูที่มีต่อศิษย์ เพราะครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะมีบทบาทในการพัฒนาประเทศและครูที่ดีควรมีลักษณะตามคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาในเรื่องพระเจ้ามิลินทร์กับพระนาคเสน ถึงแม้เป็นครูที่เป็นพระภิกษุแต่เมื่อนำมาปรับใช้กับครูธรรมดาก็สามารถแสดงลักษณะครูที่ดีได้ ๒๕ ประการ ดังนี้”

- ๑) ให้ความเอาใจใส่ จัดความรู้พิทักษ์แก่ศิษย์อยู่เป็นนิตย์
- ๒) รู้ถึงความรักดีหรือไม่รักดีของศิษย์

”เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๗-๔๐.

”เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๗-๔๐.

- ๓) พึ่งรู้ว่าศิษย์เป็นคนประมาทหรือไม่ประมาท คือรู้ว่าคิ๊ยกของถ้าไม่คิ๊กคักเดือน
- ๔) รู้ว่าโอกาสเป็นที่นอนของศิษย์คือรู้ว่าควรให้ศิษย์นอนตรงไหน ไม่ปลุกมารับใช้
กลางคัก
- ๕) รู้ว่าเจ็บใจ
- ๖) ดูว่าศิษย์รับประทานอาหารแล้วหรือยัง
- ๗) พึ่งรู้ว่าเศษคือรู้ในเรื่องส่วนตัวของศิษย์ว่ามีปัญหาอะไร หรือรู้ว่าความสามารถของเด็ก
เป็นอย่างไร จะได้ส่งเสริม
- ๘) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๙) พึ่งปลอบให้อุ่นใจอย่าวิตกไปเลย ประโยชน์ของเจ้ากำลังเดินขึ้นอยู่เป็นการให้กำลังใจ
ว่าจะก้าวหน้าและก็สัญญาว่าจะช่วยเหลือ
- ๑๐) พึ่งรู้ว่าศิษย์เที่ยวอยู่กับใคร
- ๑๑) พึ่งรู้ความเที่ยวอยู่ในบ้านหมายความว่าพึ่งรู้ว่าศิษย์คบหาสมาคมกับใคร
- ๑๒) พึ่งรู้ความเที่ยวไปในวิหาร อันนี้หมายความว่าอยู่ในโรงเรียนนักเรียนชอบคบอยู่กับ
เพื่อนคนไหน
- ๑๓) ไม่พึ่งทำเจรจากับศิษย์พม่าหรือ คือครูต้องรู้จักวางตน ไม่หัวร่อต่อกระซิกหรือเล่นกับ
เด็กมากเกินไป
- ๑๔) เห็นโทษการทำผิดและพึ่งอดไว้ หมายถึงเห็นศิษย์ทำผิดแล้วไม่ประจานแต่ตักเตือนให้
ถูกต้อง
- ๑๕) พึ่งทำอะไรๆ โดยเอื้อเฟื้อหมายถึงการช่วยเหลือ
- ๑๖) พึ่งเป็นผู้ทำอะไรๆ โดยไม่ให้ขาดหมายถึงการแบ่งปัน
- ๑๗) พึ่งเป็นผู้ทำอะไร ไม่ซ่อนเร้นอันนี้น่าจะหมายถึงสั่งสอนทุกอย่างที่ควรสอนไม่ใช่ว่า
เก็บเอาไว้ประเภทกลัวลูกศิษย์จะรู้ทันตน
- ๑๘) พึ่งเป็นผู้กระทำอะไรๆ ให้หมดไม่มีเหลือ หมายถึง ใช้วิชาการชี้ให้เห็น ทุกอย่าง
- ๑๙) พึ่งตั้งจิตว่าเป็นชนก ตนจักยังเขาให้เกิดศึลปะหังหลาย หมายถึง ครุณิ์เท่ากับเป็นพ่อแม่
ของศิษย์ ในทางวิชาการก็ขอมปลุกฝังให้ศิษย์มีความรู้
- ๒๐) พึ่งตั้งจิตคิดหาความเจริญว่า โฉนศิษย์ผู้นั้นจึงจะไม่เสื่อมเสีย เป็นเรื่องของการทำจิตให้
เป็นสมาธิ เพื่อแผ่เมตตาให้ศิษย์ คือให้พรเขาขอให้เจริญ พยายามหาทางให้ศิษย์มีความเจริญ
- ๒๑) กระทำศิษย์ให้แข็งแรงด้วยกำลังทางการศึกษา
- ๒๒) ตั้งเมตตาจิต
- ๒๓) ไม่พึ่งละทิ้งในเวลาที่มีอันตราย

๒๔) ไม่พึงประมาทในกิจที่ต้องทำ หมายถึง ทำหน้าที่ครูโดยทั่วไปคือการเรียนการสอน

๒๕) เมื่อศิษย์พลาดพลั้งพึงปลอบใจ โดยทางที่ถูกคือไม่ซ้ำเติม^{๒๐}

คุรุสภาซึ่งเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปีพ.ศ.๒๕๓๓ ประกอบด้วยเกณฑ์ ๔ ด้าน คือ ครอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นเพื่อพัฒนา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าว มีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน จึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติ ตามเกณฑ์เท่าที่ควร ในปีพ.ศ.๒๕๓๗ คุรุสภาจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม ๔ ด้านเป็น ๑๑ ข้อ โดยกำหนดขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้อง คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของ ผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่น เมื่อสอน ไปแล้วครูสามารถแก้ไขปรับปรุง และชื่นชมต่อความสำเร็จ ของผู้เรียน มีรายละเอียดและคำอธิบายดังนี้^{๒๑}

มาตรฐานที่ ๑ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร การ และหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการเป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ ๒ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

คำอธิบาย การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่นๆครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ ๓ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

คำอธิบาย การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัดความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัย ปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีมากกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียน

มาตรฐานที่ ๔ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๗-๔๐.

^{๒๑} สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู, (กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา ลาดพร้าว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๐-๕๗.

คำอธิบาย การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอนบันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ ๕ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ ๖ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน

คำอธิบาย การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตัวเองก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ ๗ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

๑) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

๒) เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

๓) ข้อเสนอแนะทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ ๘ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ ๙ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม

ต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ ๑๐ ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ ๑๑ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังกัด จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ ๑๒ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

คำอธิบาย การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆมาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆด้วยอารมณ์ หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆโอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

ครูสภาพหวังว่าเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้มีความมั่นคง มีเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมสืบไป

นอกจากนี้ครูสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยมารยาทและวินัย ตามระเบียบ ประเพณีครูที่เรียกว่า “จรรยาบรรณครู” ซึ่งเปรียบเสมือน “ศีลธรรมของครู” และได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๓๕ มีทั้งหมด ๕ ข้อ มีทั้งข้อห้ามและข้อที่ต้องหรือควรปฏิบัติตนและประพฤติของครู โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อศิษย์ เป็นสำคัญ ดังนี้^{๒๒}

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐-๒๐.

จรรยาบรรณข้อที่ ๑ ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้
กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

จรรยาบรรณข้อที่ ๒ ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่
ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

จรรยาบรรณข้อที่ ๓ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และ
จิตใจ

จรรยาบรรณข้อที่ ๔ ครูต้องไปกระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา
จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์

จรรยาบรรณข้อที่ ๕ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการ
ปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตน โดยมีขอบ

จรรยาบรรณข้อที่ ๖ ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์
ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณข้อที่ ๗ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
วิชาชีพครู การเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้ อยากรเรียน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ ได้ด้วย
ตนเอง โดยอาศัยกระบวนการศึกษาอย่างมีเหตุผล พัฒนาทักษะผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ และ
เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนจากเรื่องใกล้ตัวเป็นหลักไปสู่เรื่องไกลตัว ชี้แนะให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้
ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ควรเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากของจริง สถานที่จริง
ให้มากขึ้น ส่วนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ ไม่ควรเน้นเฉพาะความรู้
ความจำ แต่ประเมินจากผลงานที่ปฏิบัติจริง หรือผลที่เกิดจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน และที่
สำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่า
ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ

จรรยาบรรณข้อที่ ๘ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

จรรยาบรรณข้อที่ ๙ ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิ
ปัญญาไทย และวัฒนธรรมไทย

กล่าวโดยสรุป การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนตายการศึกษาเป็น
เครื่องมือที่ช่วยพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถที่จะปรับตัวให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับสภาพ
ความเปลี่ยนแปลงและปัญหาต่างๆของสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของโลกที่เป็นไปอย่าง
รวดเร็ว สลับซับซ้อน ส่งผลให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาททั้งการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นคน
มีคุณภาพที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้านแก่นักเรียน ครูต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงและพัฒนา ส่วนบทบาทด้านการสอน ครูต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่ายเข้ามา
มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการประด้วย ๖ กลุ่มงาน
คือ กลุ่มอำนวยการ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงาน
ประสานงาน กลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารบุคคล ประกอบด้วย งานธุรการ
กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กลุ่มงาน
บำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานวินัยและนิติกร กลุ่มงาน
เลขานุการอ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงาน
ข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มงานนโยบายและแผน กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ กลุ่มงานติดตาม
ประเมินผลและรายงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัด
การศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนักเรียน กลุ่มงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ
และกองทุนเพื่อการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมกิจการพิเศษ กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน
กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ประกอบด้วย งานธุรการ กลุ่มงานพัฒนา
หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา กลุ่ม
งานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา กลุ่มงานนิเทศติดตามผลและ
ประเมินระบบบริหารและการจัดการศึกษา กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ
การศึกษา กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาและ
กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา^{๒๐}

๑. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ตั้งอยู่ที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดไปทางทิศใต้ประมาณ
๕๒ กิโลเมตร ประกอบด้วย ๘ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตต์ อำเภอพนมไพร
อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

^{๒๐} สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒, “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
๒๕๕๑”, ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒, ๒๕๕๑, (อัคราณา).

มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน ๓๖๒ โรงเรียน และมีข้าราชการครูในสังกัดทั้งจำนวน ๔,๐๖๐ คน
แยกตามอำเภอ ดังนี้^{๒๔}

จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ แยกตามเขตที่ตั้งอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียนประถมศึกษา	โรงเรียนมัธยมศึกษา	รวม
เกษตรวิสัย	๕๕	๔	๖๓
ปทุมรัตต์	๔๒	๒	๔๔
พนมไพร	๕๐	๒	๕๒
สุวรรณภูมิ	๗๘	๖	๘๔
อาจสามารถ	๕๗	๓	๖๐
เมืองสรวง	๑๗	๒	๑๙
โพนทราย	๒๐	๒	๒๒
หนองฮี	๑๖	๒	๑๘
รวม	๓๓๕	๒๓	๓๖๒

จำนวนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ แยกตามโรงเรียนในเขตที่ตั้งอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียนประถมศึกษา	โรงเรียนมัธยมศึกษา	รวม
เกษตรวิสัย	๖๕๖	๑๓๖	๑,๐๖๘
ปทุมรัตต์	๓๗๖	๕๐	๔๖๖
พนมไพร	๔๗๕	๕๕	๕๓๐
สุวรรณภูมิ	๖๒๐	๒๓๖	๘๕๖
อาจสามารถ	๕๕๕	๑๐๒	๖๕๗
เมืองสรวง	๑๗๓	๕๓	๒๒๖
โพนทราย	๑๕๕	๔๕	๒๐๐
หนองฮี	๑๖๑	๔๐	๒๐๑
รวม	๓,๒๕๕	๘๐๑	๔,๐๖๐

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑.

๒. ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๔๖ และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

๒) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

๓) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในการศึกษา

๔) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๖) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๗) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๘) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

๙) ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๐) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

๑๑) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

๔. พันธกิจ

จัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา

๕. เป้าประสงค์

๑) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปี ตามสิทธิอย่างเท่าเทียมทั่วถึง

๒) ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีความเข้มแข็งในการบริหาร การจัดการศึกษา

๖. กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นหน่วยงานกำกับ ประสานส่งเสริมการจัดการศึกษาอยู่ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาเฉพาะและรองรับการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จึงกำหนดการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ คุณธรรมนำความรู้ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชากรวัยเรียนอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๔ กระจายอำนาจและส่งเสริมความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างสายสัมพันธ์ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้^{๒๕}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยได้รวบรวมและนำเสนอ ดังนี้

นฤนเนตร เมฆขจร ได้ศึกษาความพอใจของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า “ความพอใจในงานของครูโดยภาพรวมมีความพอใจมาก และเมื่อแยกแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจคือด้านสถานภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ มีความพอใจในงานมาก มีเพียงด้านเงินเดือนที่มีความพอใจปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานของครู คือ ปัจจัยด้านสถานภาพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ส่วนแนวทางการสร้างความพอใจในงานของครู มี ๔ ประเด็น คือ ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ความขี้ใจในการพิจารณาเงินเดือน ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและการเลือกหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน”^{๒๖}

ณรงค์ สงวนพงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอนามัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจในระดับมากทุกองค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบและความก้าวหน้า สำหรับความพึงพอใจในด้านปัจจัยอนามัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจมากจำนวน ๓ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบ

^{๒๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

^{๒๖} นฤนเนตร เมฆขจร, “ความพึงพอใจในงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๗, ๑๕๗ หน้า.

ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนที่ไม่แน่ใจว่ามีความพึงพอใจคือ สภาพแวดล้อมของงานและเงินเดือนและความมั่นคง”^{๒๑}

สมศักดิ์ เหมสุรินทร์ ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า “อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปางอย่างมาก ส่วนแผนกที่สังกัดและกลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ”^{๒๒}

สุธาวัลย์ ปิติจะ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกีฬา จังหวัดลำปาง พบว่า “ภาพรวมบุคลากรโรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียวที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการบุคลากรไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ นอกจากนั้นแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจน้อย ในด้านนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและลักษณะของงาน”^{๒๓}

ฉันทฐา กรีหิรัญ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า เกือบทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงานที่มีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบพนักงานชายและหญิง พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน

^{๒๑}ณรงค์ สงวนพงษ์, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์”, การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๘, ๘๐ หน้า.

^{๒๒}สมศักดิ์ เหมสุรินทร์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง”, การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๘, ๖๕ หน้า.

^{๒๓}สุธาวัลย์ ปิติจะ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง”, การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๘, ๖๕ หน้า.

ความรับผิดชอบแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ๒๕-๓๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง”^{๑๑}

ชนมน สถาภูษาด ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชินีในภาพรวม ๑๑ ด้าน พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน มีเพียงด้านสภาพการทำงานเพียงด้านเดียวที่ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชินีจำแนกตามอายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน”^{๑๒}

มาลัยพร วงศ์ไชยา ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายพบว่า “ความพึงพอใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน รายได้ อายุราชการ ไม่แตกต่างกัน”^{๑๓}

สิวอน หอมปิ่นแก้ว ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่า “บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเงินเดือนด้านเดียวอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา

^{๑๑} ภัทฐา กริหิรัญ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๐, ๑๑๔ หน้า.

^{๑๒} ชนมน สถาภูษาด, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชินี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๔๘, ๑๒๓ หน้า.

^{๑๓} มาลัยพร วงศ์ไชยา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย”, การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒, ๑๐๕ หน้า.

ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน”

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งองค์กรก็ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือการได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินเดือน

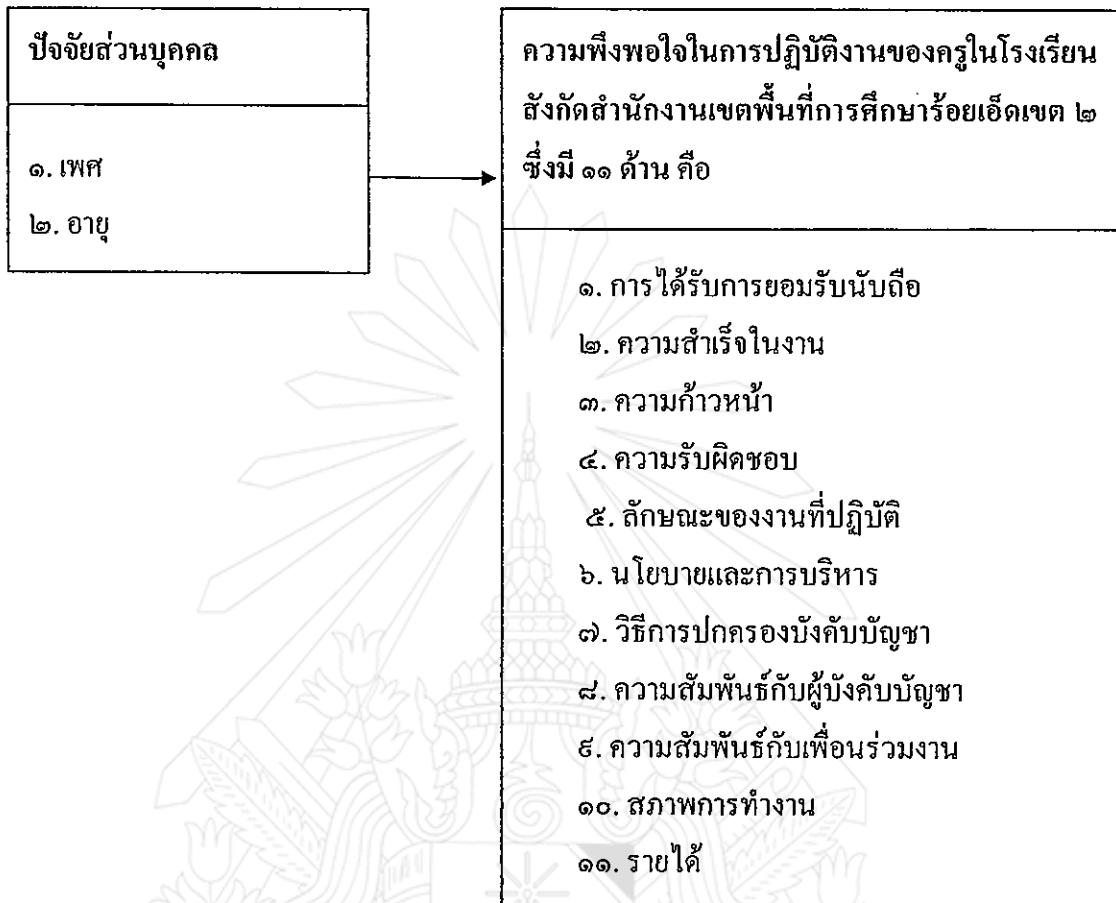
๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้นแล้ว อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

^{๑๑}สีวอน หอมปิ่นแก้ว, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๕๐, ๘๕ หน้า.

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการและดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๕ การรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จาก ๓๖๒ โรงเรียน ครอบคลุมพื้นที่ ๘ อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอพนมไพร อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอหนองฮี อำเภอเมืองสรวง อำเภออาจสามารถ อำเภอเกษตรวิสัย และอำเภอปทุมรัตต์ จำนวน ๔,๐๖๐ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ตาราง Krejcie และ Morgan^๑ จำนวน ๓๕๑ คน

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๔๐.

๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

๓.๒.๑ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Finite Population) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายและ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ตาราง Krejcie และ Morgan จากประชากรจำนวน ๔,๐๖๐ คน ได้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน ๓๕๑ คน

๓.๒.๒ เนื่องจากจำนวนครูในโรงเรียนในแต่ละอำเภอมีจำนวนไม่เท่ากัน จึงกำหนดตัวอย่างไป ตามจำนวนประชากรมากขึ้น ตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ

๓.๒.๓ คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนมากขึ้นของครูในแต่ละอำเภอ ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในแต่ละอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนครู	เทียบบัญญัติ ไตรยางศ์	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	เกษตรวิสัย	๖๓	๘๓๒	๗๒.๐๐	๗๒
๒.	ปทุมรัตต์	๔๔	๔๖๖	๔๐.๐๐	๔๐
๓.	พนมไพร	๕๒	๕๗๔	๕๐.๐๐	๕๐
๔.	สุวรรณภูมิ	๘๔	๘๕๖	๗๔.๐๐	๗๔
๕.	อาจสามารถ	๖๐	๖๕๗	๕๗.๐๐	๕๗
๖.	เมืองสรวง	๑๖	๒๒๖	๒๐.๐๐	๒๐
๗.	โพนทราย	๒๒	๒๔๘	๒๑.๐๐	๒๑
๘.	อำเภอหนองฮี	๑๘	๒๐๑	๑๗.๐๐	๑๗
	รวม	๓๖๒	๔,๐๖๐	๓๕๑	๓๕๑

๓.๒.๓ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ การสุ่มที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครจะเป็นกลุ่ม ตัวอย่างบ้าง ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้แจกแบบสอบถามให้กับครูในแต่ละโรงเรียน ในทั้ง ๘ อำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ โดยไม่เจาะจงว่าเป็นใครจนได้ครบ จำนวน และไม่ให้ซ้ำคนเดิม ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ ๓.๒

ตารางที่ ๓.๒ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามครูสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาและ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในแต่ละอำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวนครู ประถมศึกษา	กลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนครู มัธยมศึกษา	กลุ่ม ตัวอย่าง	รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
๑.	เกษตรวิสัย	๖๕๖	๖๐	๑๓๖	๑๒	๗๒
๒.	ปทุมรัตต์	๓๗๖	๓๒	๕๐	๘	๔๐
๓.	พนมไพร	๔๗๕	๔๒	๕๕	๘	๕๐
๔.	สุวรรณภูมิ	๖๒๐	๕๔	๒๓๖	๒๐	๗๔
๕.	อาจสามารถ	๕๕๕	๔๘	๑๐๒	๕	๕๓
๖.	เมืองสรวง	๑๗๓	๑๕	๕๓	๕	๒๐
๗.	โพนทราย	๑๕๕	๑๗	๔๕	๔	๒๑
๘.	อำเภอหนองฮี	๑๖๑	๑๔	๔๐	๓	๑๗
	รวม	๓,๒๕๕	๒๘๒	๘๐๑	๖๕	๓๕๑

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย
เพศ และอายุ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีจำนวน ๑๑ คำ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการ
ปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู

๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน
ดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง
แบบสอบถาม

๓.๔.๒ ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ

๓.๔.๓ กำหนดชนิดของแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) โดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบตามระดับความพึงพอใจของตนเอง

๓.๔.๔ สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยบูรณาการจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปรับปรุงจากแบบสอบถามของชนমন ศึกษานาติ^๒ แบ่งเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และอายุ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยบูรณาการจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๑ ด้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------|
| ๑. การได้รับการยอมรับนับถือ | ๔ ข้อ |
| ๒. ความสำเร็จในงาน | ๔ ข้อ |
| ๓. ความก้าวหน้า | ๔ ข้อ |
| ๔. ความรับผิดชอบ | ๔ ข้อ |
| ๕. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | ๓ ข้อ |
| ๖. นโยบายและการบริหาร | ๓ ข้อ |
| ๗. วิธีการปกครองบังคับบัญชา | ๔ ข้อ |
| ๘. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | ๔ ข้อ |
| ๙. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ๔ ข้อ |
| ๑๐. สภาพการทำงาน | ๔ ข้อ |
| ๑๑. รายได้ | ๓ ข้อ |

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

^๒ชนমন ศึกษานาติ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชินี”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๔๘, หน้า ๒.

นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบด้านเนื้อหา ที่ต้องการวัด เพื่อปรับปรุงแก้ไข

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา(Content Validity) คือ

๑) ดร.ประพิศ โบราณมูล (ปร.ด.) วัฒนธรรมศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๒) นายอากาศ กองพิธิ (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน โพนสูงประชาสรรค์ ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓) นายสัญญา ชาวไร่ (ค.ม.) การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน บ้านโคกก่อ ตำบล โพนสูง อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔.๖ เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องเสร็จแล้ว จึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ใกล้เคียง ได้แก่ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๑ จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธี Corrected Item - Total Correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง ๐.๒๐ - ๐.๘๕ และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ ๐.๘๒

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ไปยังผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ และผู้อำนวยการ โรงเรียนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๒ นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและผู้ช่วยผู้วิจัยตามวันเวลาที่กำหนด โดยใช้เวลาในการดำเนินการ ๒ สัปดาห์และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน ๓๔๘ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๓

๓.๕.๓ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

๓.๕.๔ นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลต่อไป

^๓บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, อ่างแล้ว, หน้า ๘๖.

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

๓.๖.๑ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาความถี่(Frequency และค่าร้อยละ(Percentage)

๓.๖.๒ วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบตามช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

๓.๖.๓ เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ๒ กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent) ส่วนกรณีประชากรมากกว่า ๒ กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การทดสอบค่า F- test

๓.๖.๔ นำแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบปลายเปิดมาประมวลผลในแต่ละด้านโดยใช้การหาค่าความถี่(Frequency)

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐาน โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ สถิติพื้นฐาน มีดังนี้

๓.๗.๑ สถิติที่หาคุณภาพของเครื่องมือ

๑) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ Corrected Item-Total Correlation

๒) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับใช้สถิติหาค่าประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

๓.๗.๒ สถิติพื้นฐาน

๑) ค่าร้อยละ (Percentage)

เรื่องเดียวกัน.

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{x})

๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation= S.D.)

๓.๗.๓ สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างตามตัวแปรได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) สำหรับด้านเพศและทำการทดสอบค่าเอฟ (F-test (One-way ANOVA) สำหรับด้านอายุ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้อง ไว้ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนประชากรที่ศึกษา
t	แทน	สถิติทดสอบใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	สถิติทดสอบใช้เปรียบเทียบใน F-distribution
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean of Squares)
Df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้
*		หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าทางสถิติต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศ และอายุต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๕๗	๔๕
หญิง	๑๕๒	๕๕
รวม	๓๐๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕ และเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๕๕	๑๖.๕
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๒๕.๑
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๕๙.๒
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๖.๕
รวม	๓๐๙	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี จำนวน ๑๘๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒ รองลงมาคืออายุระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี จำนวน ๗๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ อายุ ๓๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๒๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๖.๕ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
๑. การได้รับการยอมรับนับถือ	๔.๐๕	๐.๖๖	มาก
๒. ความสำเร็จในงาน	๔.๐๘	๐.๕๓	มาก
๓. ความก้าวหน้า	๓.๕๔	๐.๘๑	มาก
๔. ความรับผิดชอบ	๔.๐๔	๐.๕๗	มาก
๕. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๓.๕๕	๐.๔๖	มาก
๖. นโยบายและการบริหาร	๔.๐๔	๐.๗๗	มาก
๗. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	๓.๘๗	๐.๘๒	มาก
๘. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๓.๖๘	๐.๘๐	มาก
๙. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๑	๐.๕๓	มาก
๑๐. สภาพการทำงาน	๓.๔๒	๐.๕๐	ปานกลาง
๑๑. รายได้	๓.๘๓	๐.๗๕	มาก
รวม	๓.๘๖	๐.๗๓	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ๑๐ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการ มอบหมาย งานที่สำคัญให้ปฏิบัติ	๔.๐๓	๐.๕๕	มาก
๒.	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีใน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	๓.๕๖	๐.๘๒	มาก
๓.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๔.๐๖	๐.๖๕	มาก
๔.	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพนับถือและ ยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ	๔.๑๔	๐.๕๕	มาก
รวม		๔.๐๕	๐.๖๖	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
คือ นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพนับถือและยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ
เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้การ
ยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงาน
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	ครูรู้จักป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	๔.๑๗	๐.๖๒	มาก
๒.	ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๐๕	๐.๓๗	มาก
๓.	ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดเวลา	๔.๐๔	๐.๕๘	มาก
๔.	งานที่ได้รับมอบหมายสร้างผลงานดีเด่นและชื่อเสียงแก่โรงเรียน	๔.๐๐	๐.๕๔	มาก
รวม		๔.๐๘	๐.๕๓	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ครูรู้จักป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือครูมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายสร้างผลงานดีเด่นและชื่อเสียงแก่โรงเรียน

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้า
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความก้าวหน้า	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน (ทุกด้าน)	๔.๒๓	๐.๖๖	มาก
๒.	ครูมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่สำคัญนอกเหนืองานประจำ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะกรรมการ หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น	๔.๑๑	๐.๕๕	มาก
๓.	ครูได้รับความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ	๓.๘๓	๐.๘๖	มาก
๔.	ครูได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	๓.๕๔	๑.๑๕	มาก
	รวม	๓.๘๔	๐.๘๑	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน(ทุกด้าน) รองลงมาคือครูมีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่สำคัญนอกเหนืองานประจำ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะกรรมการ หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความรับผิดชอบ
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	งานที่ครูได้รับมอบหมายตรงตามความถนัดและความสามารถ	๔.๓๑	๐.๕๑	มาก
๒.	ครูมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	๔.๐๐	๐.๖๓	มาก
๓.	ครูได้รับอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	๔.๐๐	๐.๖๐	มาก
๔.	ครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	๓.๘๖	๐.๕๓	มาก
รวม		๔.๐๔	๐.๕๗	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายตรงตามความถนัดและความสามารถ รองลงมา คือ ครูมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ	๓.๘๘	๐.๔๖	มาก
๒.	งานที่ปฏิบัติทำทหายความรู้ ความสามารถ	๓.๘๒	๐.๖๑	มาก
๓.	งานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้ครู ได้นำความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการพัฒนาโรงเรียน	๔.๐๔	๐.๓๒	มาก
รวม		๔.๐๔	๐.๕๗	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ งานที่
ปฏิบัติเปิด โอกาสให้ครู ได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ
งานที่ปฏิบัติทำทหายความรู้ ความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติมีความ
น่าสนใจ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและ
การบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	โครงสร้างการบริหารของโรงเรียนมีการวางระบบ ระเบียบ และแนวปฏิบัติชัดเจน	๔.๐๕	๐.๗๕	มาก
๒.	แนวนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถ นำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้	๓.๕๒	๐.๘๗	มาก
๓.	ครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด แผนงานและโครงการของโรงเรียน	๔.๑๒	๐.๖๕	มาก
รวม		๔.๐๔	๐.๗๗	มาก

(n=๓๕๕)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านนโยบายและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อยคือ ครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานและโครงการของโรงเรียน
รองลงมาคือครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานและโครงการของโรงเรียน
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ แนวนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้
สำเร็จได้

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความรู้ความสามารถในการ บริหารงานเป็นอย่างดี	๓.๗๘	๐.๘๔	มาก
๒.	การปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคและยุติธรรม	๔.๐๒	๐.๗๕	มาก
๓.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	๓.๘๗	๐.๘๑	มาก
๔.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจแก้ ปัญหาการปฏิบัติงาน	๓.๗๕	๐.๘๕	มาก
รวม		๓.๘๗	๐.๘๒	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อยคือ การปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคและยุติธรรม รองลงมาคือผู้บริหาร มีการกระจาย
อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ
และมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{X}	S.D.	
๑.	ผู้บริหารให้การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู	๓.๗๖	๐.๘๓	มาก
๒.	ผู้บริหารกล่าวคำชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่พอใจ	๓.๖๕	๐.๗๗	มาก
๓.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์นอกเหนือ จากเวลาปฏิบัติงาน	๓.๕๐	๐.๘๕	ปานกลาง
๔.	ผู้บริหารมีไมตรีจิต และมีความเป็นกันเองทั้งในหน้าที่ การงานและส่วนตัว	๓.๗๗	๐.๗๔	มาก
รวม		๓.๖๘	๐.๘๐	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ ปานกลาง ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารมีไมตรีจิต และมีความเป็นกันเองทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัว รองลงมาคือผู้บริหารให้การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์นอกเหนือ จากเวลาปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	๔.๑๔	๐.๖๑	มาก
๒.	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๔.๑๑	๐.๗๕	มาก
๓.	มีความแตกแยก แบ่งพรรค แบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๒.๒๕	๑.๒๘	น้อย
๔.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัคปรสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	๓.๕๐	๑.๐๓	มาก
รวม		๓.๖๑	๐.๕๓	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ น้อย ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความแตกแยก แบ่งพรรค แบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน
โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	การจัดอาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบ เพียงพอและเหมาะสม	๓.๕๐	๐.๕๑	ปานกลาง
๒.	การจัดห้องพักรูเป็นสัดส่วนเพียงพอและเหมาะสม	๓.๖๒	๐.๘๑	มาก
๓.	เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนมีเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓.๓๖	๐.๘๔	ปานกลาง
๔.	โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องปรับอากาศเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เพียงพอและเหมาะสมต่อสภาพการทำงาน	๓.๒๑	๑.๐๕	ปานกลาง
รวม		๓.๔๒	๐.๕๐	ปานกลาง

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ปานกลาง ๓ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ การจัดห้องพักรูเป็นสัดส่วนเพียงพอและเหมาะสม รองลงมา คือ การจัดอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบการ เพียงพอและเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องปรับอากาศเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เพียงพอและเหมาะสมต่อสภาพการทำงาน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อ	ด้านรายได้	ระดับความพึงพอใจ		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
๑.	เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	๓.๗๖	๐.๘๘	มาก
๒.	ความพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ได้แก่ ของ ขวัญวันเกิด ทุนการศึกษาแก่นบุตรครู การเยี่ยมไข้กรณี เจ็บป่วย และเงินช่วยงานศพ เป็นต้น	๓.๘๓	๐.๖๔	มาก
๓.	ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงิน ค่าตอบแทนที่ได้รับ	๓.๘๕	๐.๗๓	มาก
รวม		๓.๘๓	๐.๗๕	มาก

(n=๓๔๕)

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ในด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจใน
อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ รองลงมาคือความพึงพอใจในสวัสดิการที่
โรงเรียนจัดให้ได้แก่ ของขวัญวันเกิด ทุนการศึกษาแก่นบุตรครู การเยี่ยมไข้กรณีเจ็บป่วย และเงิน
ช่วยงานศพ เป็นต้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ตอนที่ ๓ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนก
ตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๓.๕๗	๐.๖๗	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๗๘	๐.๗๔	มาก
รวม	๓๐๙	๓.๘๓	๐.๗๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๓.๕๗	๐.๖๗	๒.๒๒	๐.๑๕
หญิง	๑๕๒	๓.๗๘	๐.๗๔		

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๔.๐๗	๐.๕๕	มาก
หญิง	๑๕๒	๔.๐๓	๐.๗๔	มาก
รวม	๓๐๙	๔.๐๕	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๔.๐๗	๐.๕๔	๐.๕๘	๐.๐๑
หญิง	๑๕๒	๔.๐๓	๐.๗๔		

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๔.๑๒	๐.๕๔	มาก
หญิง	๑๘๒	๔.๐๔	๐.๕๑	มาก
รวม	๓๔๙	๔.๐๘	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๔.๑๒	๐.๕๔	๑.๓๓	๐.๒๔
หญิง	๑๘๒	๔.๐๔	๐.๕๑		

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๓.๕๕	๐.๗๒	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๕๐	๐.๘๕	มาก
รวม	๓๐๙	๓.๕๕	๐.๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๓.๕๕	๐.๗๒	๐.๕๘	๐.๒๖
หญิง	๑๕๒	๓.๕๐	๐.๘๕		

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๔.๐๖	๐.๕๔	มาก
หญิง	๑๕๒	๔.๐๓	๐.๕๗	มาก
รวม	๓๐๙	๔.๐๕	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๔.๐๓	๐.๕๔	๐.๕๖	๐.๑๘
หญิง	๑๕๒	๔.๐๓	๐.๕๗		

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๓.๕๕	๐.๕๕	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก
รวม	๓๐๙	๓.๕๕	๐.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๓.๕๕	๐.๕๕	๑.๐๑	๐.๐๒
หญิง	๑๕๒	๓.๕๑	๐.๕๐		

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๔.๒๐	๐.๖๗	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๙๒	๐.๘๑	มาก
รวม	๓๐๙	๔.๐๖	๐.๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๓.๙๕	๐.๕๕	๑.๐๑	๐.๐๒
หญิง	๑๕๒	๓.๙๑	๐.๕๐		

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครอง
บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๔.๐๕	๐.๗๐	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๖๘	๐.๘๗	มาก
รวม	๓๐๙	๓.๘๕	๐.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๔.๐๕	๐.๗๐	๔.๘๒	๐.๐๖
หญิง	๑๕๒	๓.๖๘	๐.๘๗		

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์
กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๓.๘๕	๐.๖๑	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๕๑	๐.๘๘	มาก
รวม	๓๐๙	๓.๗๐	๐.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม
เพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๓.๘๕	๐.๖๑	๔.๖๘	๐.๐๐
หญิง	๑๕๒	๓.๕๑	๐.๘๘		

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองกับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๓.๗๐	๐.๘๗	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๕๔	๐.๘๖	มาก
รวม	๓๐๙	๓.๖๒	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๗	๓.๗๐	๐.๘๗	๑.๖๖	๐.๒๔
หญิง	๑๕๒	๓.๕๔	๐.๘๖		

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๓	๓.๖๕	๐.๕๑	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๒๔	๐.๘๕	ปานกลาง
รวม	๓๐๕	๓.๔๕	๐.๘๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๕	๓.๖๕	๐.๕๑	๔.๒๓	๐.๑๒
หญิง	๑๕๒	๓.๒๔	๐.๘๕		

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้
จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๕๗	๓.๘๖	๐.๘๓	มาก
หญิง	๑๕๒	๓.๘๐	๐.๖๖	ปานกลาง
รวม	๓๐๙	๓.๘๓	๐.๗๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่
มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ชาย	๑๕๕	๓.๘๖	๐.๘๓	๑.๐๕	๐.๔๕
หญิง	๑๕๒	๓.๘๐	๐.๖๖		

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่าครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มี
เพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนกตาม
อายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๐๗	๐.๕๘	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๗๗	๐.๗๔	มาก
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๘๑	๐.๗๒	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๐๕	๐.๔๕	มาก
รวม	๓๔๕	๓.๕๔	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่
มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๓.๐๘	๓	๔.๓๖	๕.๗๒	๐.๑๕
ภายในกลุ่ม	๒๐๔.๓๘	๓๔๕	๐.๕๘		
รวม	๒๑๗.๔๖	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่
มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการ
ยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๒๓	๐.๕๖	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๔๖	๐.๕๑	ปานกลาง
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๗๗	๐.๘๑	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๓๘	๐.๔๓	มาก
รวม	๓๔๑	๓.๕๖	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มี
อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๔๗	๓	๔.๑๖	๑๐.๑๐	๐.๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๔๔.๐๕	๓๔๕	๐.๔๒		
รวม	๑๕๖.๕๒	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่
มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า๓๐ปี	๓๐-๓๕ปี	๔๐-๔๕ปี	๕๐ปีขึ้นไป
		๔.๓๓	๓.๕๖	๓.๕๖	๔.๓๑
ต่ำกว่า๓๐ปี	๔.๓๓	-	๑.๐๕	๑.๐๕	๑.๐๑
๓๐-๓๕ปี	๓.๕๖		-	๑.๐๐	๐.๕๒
๔๐-๔๕ปี	๓.๕๖			-	๐.๕๒
๕๐ปีขึ้นไป	๔.๓๑				-

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๓๒	๐.๔๕	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๓๗	๔.๐๓	๐.๔๗	มาก
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๔.๐๐	๐.๕๕	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๑๐	๐.๔๖	มาก
รวม	๓๔๕	๔.๑๑	๐.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๕	๓	๓.๑๕	๑๑.๒๐	๐.๒๔
ภายในกลุ่ม	๕๑.๔๖	๓๔๕	๐.๒๗		
รวม	๑๐๐.๙๑	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้า
จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๓๔	๐.๕๐	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๗๗	๐.๘๓	มาก
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๘๘	๐.๘๖	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๕๑	๐.๔๒	มาก
รวม	๓๔๕	๓.๕๘	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มี
อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒๔.๖๕	๓	๘.๒๒	๑๐.๖๒	๐.๒๖
ภายในกลุ่ม	๒๒๘.๔๕	๓๔๕	๐.๖๖		
รวม	๒๕๓.๑๔	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๒๗	๐.๕๒	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๕๔	๐.๕๓	มาก
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๔.๐๐	๐.๕๔	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๓๐	๐.๕๔	มาก
รวม	๓๔๕	๔.๑๒	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๑.๐๗	๓	๓.๖๙	๑๓.๕๐	๐.๑๘
ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๔๕	๓๔๕	๐.๒๙		
รวม	๑๑๑.๕๒	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๙	๔.๒๗	๐.๕๒	มาก
๓๐ - ๓๙ ปี	๗๗	๓.๙๔	๐.๕๓	มาก
๔๐ - ๔๙ ปี	๑๘๙	๔.๐๐	๐.๕๔	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๓๐	๐.๕๔	มาก
รวม	๓๔๙	๔.๑๒	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๗.๓๕	๓	๒.๔๕	๕.๒๐	๐.๐๒
ภายในกลุ่ม	๗๒.๖๖	๓๔๕	๐.๒๑		
รวม	๘๐.๐๒	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า๓๐ปี	๓๐-๓๕ปี	๔๐-๔๕ปี	๕๐ปีขึ้นไป
		๔.๐๔	๔.๐๔	๓.๕๖	๔.๐๘
ต่ำกว่า๓๐ปี	๔.๐๔	-	๑.๐๐	๑.๐๒	๐.๕๕
๓๐-๓๕ปี	๔.๐๔		-	๑.๐๒	๐.๕๕
๔๐-๔๕ปี	๓.๕๖			-	๐.๕๗
๕๐ปีขึ้นไป	๔.๐๘				-

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๔๐	๐.๖๖	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๘๒	๐.๕๕	มาก
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๕๕	๐.๖๕	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๒๔	๐.๔๓	มาก
รวม	๓๔๑	๔.๑๑	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต๒ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๐๓	๓	๖.๓๔	๑๑.๓๐	๐.๐๑
ภายในกลุ่ม	๑๘๘.๕๕	๓๔๕	๐.๕๕		
รวม	๒๐๓.๖๒	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๕๔ พบว่า ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า๓๐ปี	๓๐-๓๕ปี	๔๐-๔๕ปี	๕๐ปีขึ้นไป
		๔.๔๐	๓.๘๒	๓.๕๕	๔.๒๔
ต่ำกว่า๓๐ปี	๔.๔๐	-	๑.๑๕	๑.๑๐	๑.๐๔
๓๐-๓๕ปี	๓.๘๒		-	๐.๕๖	๐.๕๐
๔๐-๔๕ปี	๓.๕๕			-	๐.๕๔
๕๐ปีขึ้นไป	๔.๒๔				-

จากตารางที่ ๔.๕๕ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ไม่พบว่ารายคู่ใดแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๖ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตาม อายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๔.๒๓	๐.๕๖	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๔๖	๐.๕๑	ปานกลาง
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๗๗	๐.๘๑	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๓๘	๐.๔๓	มาก
รวม	๓๔๑	๓.๕๖	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๖ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๗ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒๒.๖๗	๓	๗.๕๖	๑๒.๕๖	๐.๐๖
ภายในกลุ่ม	๒๑๓.๑๗	๓๔๕	๐.๖๒		
รวม	๒๓๕.๘๕	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๕๗ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๓.๕๒	๐.๕๔	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๕๗	๐.๘๘	ปานกลาง
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๕๕	๐.๘๐	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๑๕	๐.๓๒	มาก
รวม	๓๔๕	๓.๘๒	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๘ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๕.๑๑	๓	๖.๓๗	๑๑.๑๑	๐.๐๐
ภายในกลุ่ม	๒๐๑.๓๐	๓๔๕	๐.๕๘		
รวม	๒๒๐.๔๑	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๕๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	— X	ต่ำกว่า๓๐ปี	๓๐-๓๕ปี	๔๐-๔๕ปี	๕๐ปีขึ้นไป
		๓.๕๒	๓.๕๗	๓.๕๕	๔.๑๕
ต่ำกว่า๓๐ปี	๓.๕๒	-	๑.๑๐	๑.๐๕	๐.๕๔
๓๐-๓๕ปี	๓.๕๗		-	๐.๕๕	๐.๘๕
๔๐-๔๕ปี	๓.๕๕			-	๐.๘๖
๕๐ปีขึ้นไป	๔.๑๕				-

จากตารางที่ ๔.๖๐ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ไม่พบว่ารายคูใดแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖๑ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๕๕	๓.๘๔	๐.๗๕	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๔๖	๑.๑๓	ปานกลาง
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๕๗	๐.๘๔	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๘๘	๐.๖๘	มาก
รวม	๓๔๑	๓.๖๕	๐.๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๑ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖๒ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒๗.๑๒	๓	๙.๐๔	๕.๘๖	๐.๒๔
ภายในกลุ่ม	๒๕๔.๘๒	๓๔๕	๐.๘๕		
รวม	๓๒๑.๙๓	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๖๒ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖๓ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตาม อายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๓.๒๕	๐.๕๕	ปานกลาง
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๔๐	๐.๘๒	ปานกลาง
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๔๓	๐.๕๐	ปานกลาง
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๘๒	๐.๗๖	มาก
รวม	๓๔๑	๓.๔๖	๐.๘๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๓ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต๒ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๖๘	๓	๓.๕๖	๓.๗๕	๐.๑๓
ภายในกลุ่ม	๒๗๕.๐๕	๓๔๕	๐.๘๐		
รวม	๒๘๕.๗๓	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๖๔ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖๕ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ จำแนก
ตาม อายุ

อายุ	n	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า๓๐ปี	๕๕	๓.๘๘	๐.๕๗	มาก
๓๐ - ๓๕ ปี	๗๗	๓.๗๖	๐.๖๕	มาก
๔๐ - ๔๕ ปี	๑๘๕	๓.๘๑	๐.๘๒	มาก
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๔	๔.๐๐	๐.๕๕	มาก
รวม	๓๔๕	๓.๘๖	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต๒ที่มี
อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขต พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔.๕๑	๓	๑.๖๔	๓.๒๕	๐.๔๕
ภายในกลุ่ม	๑๕๓.๓๘	๓๔๕	๐.๕๖		
รวม	๑๕๗.๘๙	๓๔๘			

จากตารางที่ ๔.๖๖ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ที่มี
อายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ตารางที่ ๔.๖๗ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ	๘
๒.	ผู้บริหารควรกล่าวยกย่องชมเชยครู	๗
๓.	ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น	๔

จากตารางที่ ๔.๖๗ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยเรียงลำดับตามความถี่มากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควร
มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควรกล่าวยกย่องชมเชยครู และข้อที่มีความ
ถี่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น

ตารางที่ ๔.๖๘ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ครูควรได้รับผลตอบแทนเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	๘
๒.	ผู้บริหารและครูควรแสวงหาแนวทางในการป้องกันปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น	๗

จากตารางที่ ๔.๖๘ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในงาน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากไปหาน้อยคือ ครูควรได้รับผลตอบแทน
เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายมาก รองลงมาคือครูควรแสวงหาแนวทางในการ
ป้องกันปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น

ตารางที่ ๔.๖๕ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม	๒๐
๒.	ครูควรได้รับการส่งเสริมจากทางโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๘
๓.	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่นอกเหนือจากงานสอนให้ครูปฏิบัติ	๗

จากตารางที่ ๔.๖๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม รองลงมาคือ ครูควรได้รับการส่งเสริมจากทางโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่นอกเหนือจากงานสอนให้ครูปฏิบัติ

ตารางที่ ๔.๖๖ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ครูควรได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถและความสนใจ	๕
๒.	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	๗

จากตารางที่ ๔.๖๖ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากไปหาน้อยคือ ครูควรได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถและความสนใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๗๑ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ครูปฏิบัติ	๘
๒.	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๗

จากตารางที่ ๔.๗๑ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ครูปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๗๒ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน	๑๒
๒.	ควรวางโครงสร้างในการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ชัดเจนและเสมอภาค	๑๐

จากตารางที่ ๔.๗๒ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน รองลงมาคือ ควรวางโครงสร้างในการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ชัดเจนและเสมอภาค

ตารางที่ ๔.๗๓ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่สำคัญๆ	๘
๒.	ผู้บริหารควรปกครองบังคับบัญชาบุคลากรทุกคนด้วยความเป็นธรรม	๕
๓.	ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยเหตุด้วยผล	๔

จากตารางที่ ๔.๗๓ พบว่า ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่สำคัญๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรปกครองบังคับบัญชาบุคลากรทุกคนด้วยความเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยเหตุด้วยผล

ตารางที่ ๔.๗๔ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ควรมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ในวาระสำคัญๆ	๗
๒.	ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชยบุคลากรต่อที่สาธารณะตามโอกาสที่สมควร	๖
๓.	ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน	๕

จากตารางที่ ๔.๗๔ พบว่า ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาน้อยคือ ควรมีการพบปะสังสรรค์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ในวาระสำคัญๆ รองลงมาคือ ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชยบุคลากรต่อที่สาธารณะตาม โอกาสที่สมควร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรทุกคน

ตารางที่ ๔.๗๕ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ	๕
๒.	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีความสามัคคีกัน	๘
๓.	บุคลากรทุกคนควรให้ความเป็นกันเองช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	๖

จากตารางที่ ๔.๗๕ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาน้อยคือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ รองลงมาคือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีความสามัคคีกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรทุกคนควรให้ความเป็นกันเองช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๗๖ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารควรเอาใจใส่ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	๑๕
๒.	ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอ	๑๑
๓.	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน	๕

จากตารางที่ ๔.๗๖ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากที่สุดไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑.	โรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโอกาสสำคัญ	๑๑
๒.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินเพื่อให้เลื่อนหรือมีวิทยฐานะ	๑๐

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีความถี่มากไปหาน้อยคือโรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโอกาสสำคัญ รองลงมาคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงรูปแบบและวิธีการประเมินเพื่อให้เลื่อนหรือมีวิทยฐานะ



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ที่มี เพศ และอายุ ต่างกันและ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและเพิ่มประสิทธิภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ จำนวน ๔,๐๖๐ คน จาก ๓๖๕ โรงเรียน ๘ อำเภอ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครจซี และ มอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W. Morgan) ได้จำนวน ๓๕๑ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด จำนวน ๔๑ ข้อโดยแบ่งออกเป็น ๑๑ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๒) ด้านความสำเร็จในงาน ๓) ด้านความก้าวหน้า ๔) ด้านความรับผิดชอบ ๕) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ๖) ด้านนโยบายและการบริหาร ๗) ด้านวิธีการ ปกครองบังคับบัญชา ๘) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๙) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๑๐) ด้านสภาพการทำงาน และ ๑๑) ด้านรายได้ ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับตามหลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุমানหรืออ้างอิงได้แก่ ทดสอบ ค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและ ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ สรุปผลได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐ ส่วนเพศชาย ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๕ ปี จำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็น ๕๔.๒ รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ ลำดับที่สามได้แก่ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕ ส่วนลำดับสุดท้ายได้แก่ อายุ ๕๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. ด้านได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพนับถือและยอมรับนับถือในความสามารถ เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ครูรู้จักป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดเวลา และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดงานที่ได้รับมอบหมายสร้างผลงานดีเด่นและชื่อเสียงแก่โรงเรียน

๓. ด้านความก้าวหน้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนา

ตนเองด้านความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน(ทุกด้าน) ครูมีโอกาสดำเนินปฏิบัติหน้าที่อื่นที่สำคัญนอกเหนืองานประจำ เช่นเป็นคณะทำงาน คณะกรรมการ หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ครูได้รับความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่ง

๔. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ งานที่ครูได้รับมอบหมายตรงตามความถนัดและความสามารถ ครูมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ครูได้รับอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด

๕. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการพัฒนาโรงเรียน งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืองานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ

๖. ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานและโครงการของโรงเรียน ครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแผนงานและโครงการของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือแผนนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้

๗. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ การปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคและยุติธรรม ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและผู้บริหารใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ ปานกลาง ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารมีไมตรีจิต และมีความเป็นกันเองทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัว ผู้บริหารให้การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารกล่าวคำชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานของครูเป็นที่พอใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน

๕. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ น้อย ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความแตกแยก แบ่งพรรค แบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๑๐. ด้านสภาพการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ปานกลาง ๓ ข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ การจัดห้องพักรูเป็นสัดส่วนเพียงพอและเหมาะสม การจัดอาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบการ เพียงพอและเหมาะสม เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนมีเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องปรับอากาศเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เพียงพอและเหมาะสมต่อสภาพการทำงาน

๑๑. ด้านรายได้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ได้แก่ ของขวัญ วันเกิด ทุนการศึกษาแก่บุตรครู การเยี่ยมไข้กรณีเจ็บป่วย และเงินช่วยงานศพ เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือเงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

๑) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

๒) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้

ครูมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

สรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือผู้บริหารควรมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ผู้บริหารควรกล่าวยกย่องชมเชยครูและผู้บริหารควรแสดงความชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จที่เกิดขึ้น

๒. ด้านความสำเร็จในงาน เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ครูควรได้รับผลตอบแทนเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและผู้บริหารและครูควรแสวงหาแนวทางในการป้องกันปัญหาต่างที่จะเกิดขึ้น

๓. ด้านความก้าวหน้า เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ครูควรได้รับการส่งเสริมจากทางโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญที่นอกเหนือจากงานสอนให้ครูปฏิบัติ

๔. ด้านความรับผิดชอบ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ครูควรได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถและความสนใจและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ครูปฏิบัติ และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

๖. ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียน และควรวางโครงสร้างในการบริหารงานภายในโรงเรียนให้ชัดเจนและเสมอภาค

๗. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนในการตัดสินใจในงานที่สำคัญๆ ผู้บริหารควรปกครองบังคับบัญชามุคลากรทุกคนด้วยความเป็นธรรม และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยเหตุด้วยผล

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ ควรมี การพบปะสังสรรค์ระหว่างครูกับผู้บริหารในวาระสำคัญๆ ผู้บริหารควรกล่าวคำชมเชยบุคลากรต่อ ที่สาธารณะตามโอกาสที่สมควร และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับตนเองกับบุคลากรทุกคน

๙. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีความ สามัคคีกัน และบุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญกับตนเองช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน

๑๐. ด้านสภาพการทำงาน เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ ผู้บริหารควรเอาใจ ใส่ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดหาสื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอน

๑๑. ด้านรายได้ เรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยคือ โรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการ ต่างๆเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโอกาสสำคัญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุง รูปแบบและวิธีการประเมินเพื่อให้เลื่อนหรือมีวิทยฐานะ

๕.๒ อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการ วิจัย ดังนี้

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติ หน้าที่ครูเป็นงานที่ประชาชนยังเห็นความสำคัญและให้การยอมรับนับถือ แม้จะมีอุปสรรคปัญหา ในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่ก็ยังรู้สึกพึงพอใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นอาชีพ ที่มีความมั่นคง ก้าวหน้า มีอิสระในการทำงานค่อนข้างมาก งานที่ปฏิบัติอยู่ก็เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ ทำทหายความรู้ความสามารถ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และทิศทางการบริหารโรงเรียน ได้รับความไว้วางใจตลอดจนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ก็เป็นไปในทางที่ดี ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกก็มีความพร้อมอยู่ในระดับ ที่น่าพอใจ ตลอดจนรายได้ เงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนก็เหมาะสมแก่ฐานะ

และ ความเป็นอยู่ อีกทั้งสวัสดิการต่างๆที่ได้รับก็อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิวอน หอมปิ่นแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเงินเดือนด้านเดียวอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เป็นรายด้าน สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูส่วนใหญ่ยังเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ของครู ยังได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ปกครองและนักเรียน และยังได้รับความไว้วางใจ ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สิวอน หอมปิ่นแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่องความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่า บุคลากร ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเงินเดือนด้านเดียวอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความ เจริญเติบโต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการยกย่อง ด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ตามลำดับ

๒) ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่า ครูยังสามารถปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายได้ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ สามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนแม้จะมีอุปสรรคและปัญหาอยู่บ้างซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ สงวนพงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอนามย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของ ปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจในระดับมากทุกองค์ประกอบคือ

องค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

๓) ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้ ทั้งนี้เพราะ ได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนในทุกๆด้านให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติและได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสเป็นธรรมซึ่งสอดคล้องกับ ฌรงค์ สงวนพงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอนามียอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจในระดับมากทุกองค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

๔) ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่ครูปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองและยังมีอิสระในการตัดสินใจและการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งสอดคล้องกับ ฌรงค์ สงวนพงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอนามียอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจในระดับมากทุกองค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

๕) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่า งานที่ครูปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ทำทายความรู้ ความสามารถและเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้นำความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ ฌรงค์ สงวนพงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านอนามียอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับความพึง

พอใจในด้านปัจจัยเชิงใจในระดับมากทุกองค์ประกอบคือองค์ประกอบด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

๖) ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าในแต่ละโรงเรียนมี โครงสร้างการบริหาร มีนโยบาย มีระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงาน สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ตลอดจนครูมีความพอใจที่ได้มีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดแผนงานและโครงการต่างๆของโรงเรียนซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุทธาวัดย์ ปิติจะ ที่ได้ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาส่งหวัดลำปาง พบว่า ภาพรวม บุคลากรโรงเรียนกีฬาส่งหวัดลำปางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียวที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ บุคลากรไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ นอกจากนั้นแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจน้อย ในด้าน นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและลักษณะของงาน

๗) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ ความรู้ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ การปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาค ยุติธรรม กระจายอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ มีเหตุมีผลและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆซึ่ง สอดคล้องกับ นฤนเนตร์ เมฆขจร ได้ศึกษาความพอใจของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ความพอใจในงานของครูโดยภาพรวม มีความพอใจมาก และเมื่อแยกแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจคือด้านสถานภาพ ด้านความ มั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงานด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่อง ด้าน ความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ

๘) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารยังมีไมตรีจิตที่ดีและความเป็นกันเองทั้งในและนอกเวลาราชการ เอาใจใส่และ สนับสนุนครูผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้งยังได้รับ คำ ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อผลการปฏิบัติของครูเป็นที่พอใจ ตลอดจนมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ กับ ผู้บริหารตามวาระอันสมควรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสีวอน หอมปิ่นแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่า บุคลากร

ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเงินเดือนด้านเดียวอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเจริญเติบโต ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการควบคุมการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการยกย่อง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน/เงินเดือน ตามลำดับ

๕) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ อยู่ในระดับน้อย ๑ ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าในการปฏิบัติงานของครูยังได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีทั้งในเวลาปฏิบัติหน้าที่และนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่แม้ว่าจะมีความแตกต่างทางความคิดอยู่บ้างแต่โดยรวมแล้วในแต่ละองค์กรก็ยังมี ความสมัครสมานสามัคคีกันคืออยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ นฤนเนตร म्मขจร ได้ศึกษาความพอใจของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า ความพอใจในงานของครูโดยภาพรวมมีความพอใจมาก และเมื่อแยกแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจคือด้านสถานภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านการยกย่อง ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ

๑๐) ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๓ ข้อ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบ วัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงาน ถึงแม้ว่าห้องพักครูจะมีความพร้อมอยู่บ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ มาลัยพร วงศ์ไชยา ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงรายพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับและเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน รายได้ อายูราชการ ไม่แตกต่างกัน

๑๑) ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เงินค่าวิทยฐานะและค่าตอบแทนก็เพียงพอและเหมาะสม ตลอดจนสวัสดิการต่างๆที่โรงเรียนจัดให้เช่นของขวัญวันเกิด ทุนการศึกษาบุตร การเยี่ยมไข้ หรือเงินช่วยเหลือค่าทำศพก็ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนอัสสัมชัญลำปางต่ำมาก ส่วนแผนกที่สังกัดและกลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างต่ำ

๕.๒.๒ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยจำแนกตามเพศและอายุที่แตกต่างกัน พบว่า

๑) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งไม่สอดคล้องกับ ณิชฐา กริทธิธัญ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในประเด็นที่ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยชายและหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ครูมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ นฤนเนตร เมฆขจร ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ในประเด็นที่ว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๒) ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้ ครูมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านรายได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับชนমন สถานูชาติ ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชินี ในประเด็นที่ว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนราชินี จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งหรืองานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ครู โรงเรียนราชินีที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งไม่สอดคล้องกับกับ ณัฏฐา กริหิรัญ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในประเด็นที่ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เพื่อมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ควรจะกำหนดนโยบายและหาวิธีในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานในทุกๆด้านให้ดียิ่งขึ้นให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป ดังนี้

๑.๑ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๓ ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรตระหนักถึงการแสดงออกที่มุ่งส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูได้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๑.๒ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสำเร็จในงานข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๔ งานที่ได้รับมอบหมายสร้างผลงานดีเด่นและชื่อเสียงแก่โรงเรียน ในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจให้มากยิ่งขึ้น โดยให้มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเองเนื่องจากครูมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ โรงเรียนและนักเรียน

๑.๓ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความก้าวหน้า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๔ ครูได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้มีความก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่ง ในประเด็นนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรหาแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม

๑.๔ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ ๔ ครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๑ งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ ในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสในการ

แสดงความคิดเห็นในการมอบหมายงานให้ครูแต่ละครั้งเพื่อให้ครูได้รับมอบหมายในงานที่ตนเองมีความถนัดและความสนใจ

๑.๖ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๒ แนวนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้ ประเด็นนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วมและบนเป็นนโยบายที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงที่สามารถนำไปปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายได้

๑.๗ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๑ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี ประเด็นนี้ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถและภาวะผู้นำ เพื่อให้มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา

๑.๘ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๓ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ประเด็นนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมให้ครูและผู้บริหารได้พบปะสังสรรค์หรือทำกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆร่วมกันตามสมควรเพื่อสร้างความคุ้นเคยตลอดจนลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครูหรือระหว่างครูกับครูด้วย

๑.๙ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๓ ประเด็นนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมให้ครูในแต่ละโรงเรียนได้พบปะสังสรรค์หรือทำกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆร่วมกันตามสมควรเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงานตลอดจนลดปัญหาความแตกแยกอันเกิดจากความไม่เข้าใจกัน

๑.๑๐ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๔ โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องปรับอากาศเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เพียงพอและเหมาะสมต่อสภาพการทำงาน ประเด็นนี้ หน่วยงานด้านสังกัด หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดหา หรือสนับสนุนให้ครูได้ใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานเช่นคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ และระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อการสืบค้นข้อมูลให้เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการ

๑.๑๑ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านรายได้ ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ ๑ ประเด็นนี้ หน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของครูให้เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบันเนื่องจากรายได้ของครูกับค่าครองชีพในปัจจุบันไม่สอดคล้องกัน

ข้อ ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

๑) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นควรมีการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ด้านสภาพการทำงาน

๒) ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีเช่น สัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของครูได้อย่างครอบคลุมครบถ้วน

บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔.
- ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖.
- บรรยงค์ โตจินดา. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น ๑๙๙๗, ๒๕๔๕.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๓.
- เรียบ ศรีทอง. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒.
- เลขาธิการคุรุสภา. สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔. หน้า ๓๐-๕๗.
- วิชัย แหวนเพชร. มนุษยสัมพันธ์ในการอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ธรรมกมล, ๒๕๔๓.
- วิเชียร วิทขอุดม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๗.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพบรรณกิจ๑๙๙๑, ๒๕๔๔.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- เสนาะ ดิยาวี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

๒. วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ และรายงานการวิจัย

- เกศินี ทีปประสาน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต๑”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยนเรศวร. ๒๕๓๙.
- ชนมน สถาบุษชาติ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชินี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.

ณรงค์ สวงพษ์. “ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

ณัฐา กรีหิรัญ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”, ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

นฤนเนตร์ เมฆขจร. “ความพึงพอใจในงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมืองเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

มาลัยพร วงศ์ไชยา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.

สมศักดิ์ เหมสุรินทร์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน อัสสัมชัญลำปาง”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

สีวอน หอมปิ่นแก้ว. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

สุธาวัลย์ ปิติจะ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

สุธาวัลย์ ปิติจะ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนกีฬาจังหวัดลำปาง”. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๔๘.

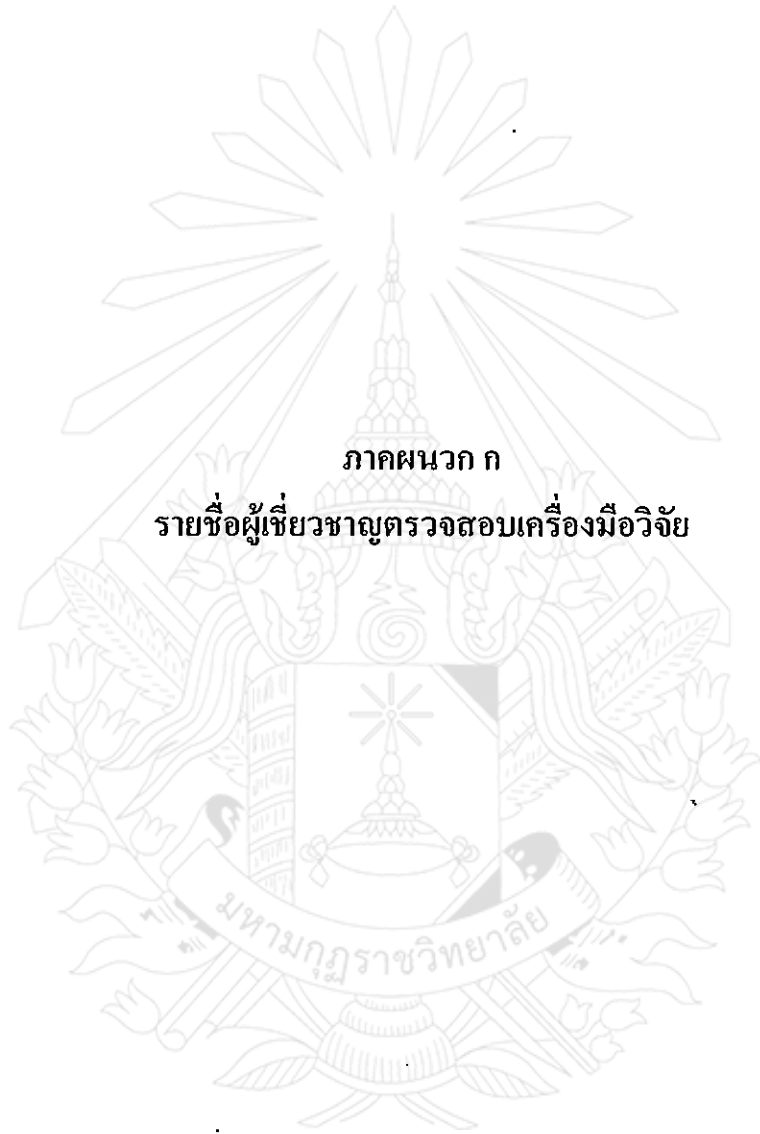
๓. เอกสารอื่นๆที่ไม่ได้ตีพิมพ์

เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒, สำนักงาน. “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑”. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒, ๒๕๕๑, (อัดสำเนา).



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

๑. ดร.ประพิศ โบราณมูล

การศึกษา ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (วัฒนธรรมศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

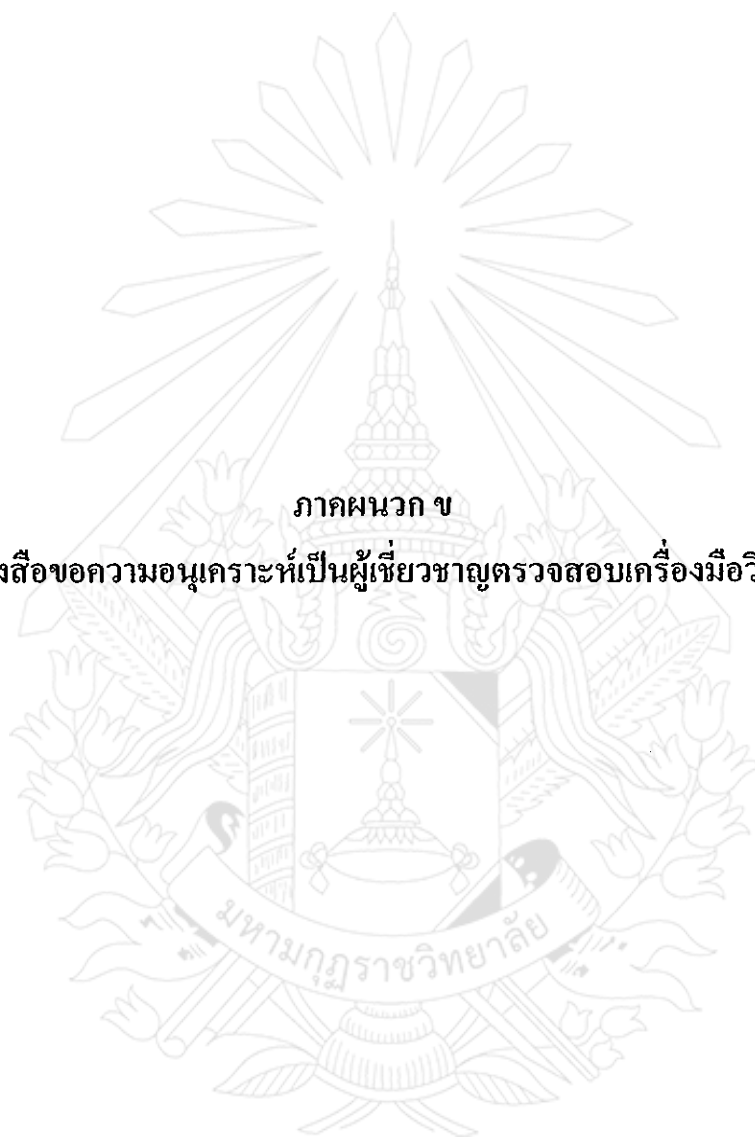
๒. นายอากาศ กองพิธี

การศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการ โรงเรียนโพนสูงประชาสรรค์
อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓. นายสัญญา ชาวไร่

การศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านโคกก่อ
อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





๑๑๖

ศร 6015/ว ๑5๕

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๓๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร

ด้วยนายทรงศิลป์ รักษาภักดิ์ นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศท 6015/ว Q58

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียบเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

30 เมษายน 2552

เรื่อง ขอดำเนินการขอเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร

ด้วยนายทรงศิลป์ รัชภักดิ์ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอดำเนินการขอผู้รู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



๑๑๘

ศธ 6015/ว ๑5๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

3๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร

ด้วย นายทรงศิลป์ รักษาภักดิ์ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร ศาสตราจารย์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

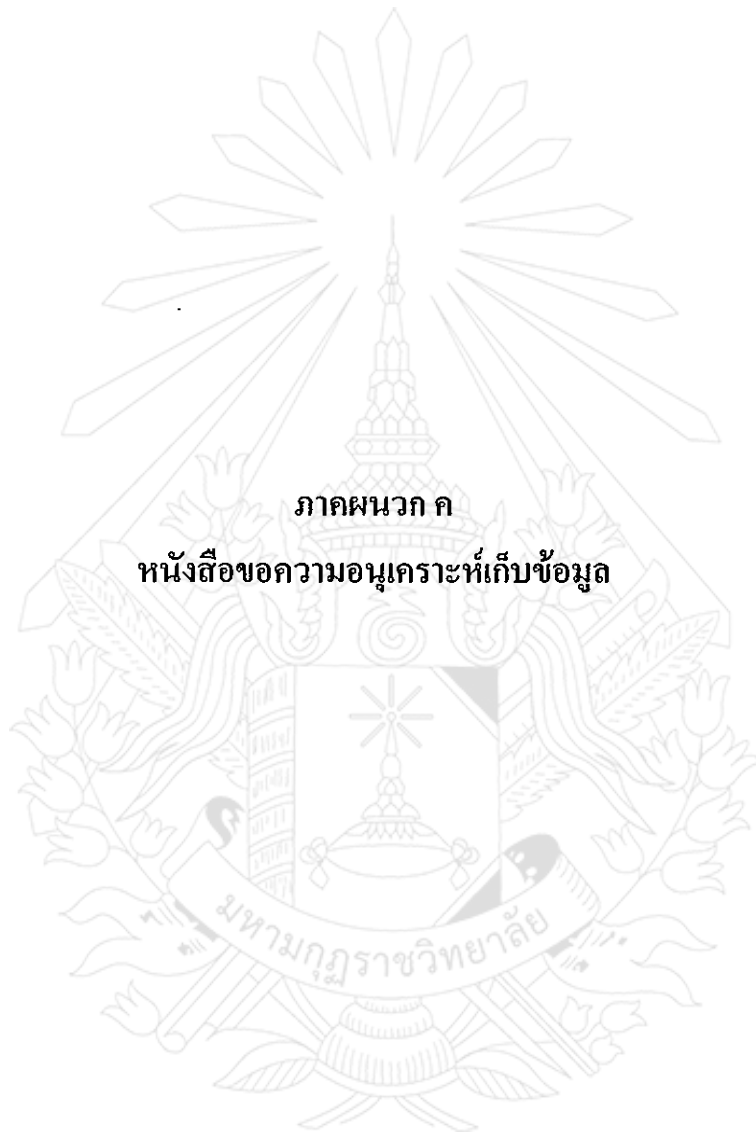
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364,0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาจุฬาราชวิทยาลัย



ศร 6015/ว ๑5๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
 ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
 จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

๓๐ เมษายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

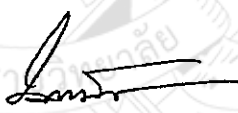
เจริญพร

ด้วย นายทรงศิลป์ รักษาภักดิ์ นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร


 (พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ต้องการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ แบบสอบถามมี ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แบบปลายเปิด

๒. การตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ผลของการวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์

๓. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะ ไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่าน

๔. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอความกรุณาส่งคืนผู้วิจัยจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นายทรงศิลป์ รักษาภักดิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () เพื่อแสดงข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๓๐ ปี

() ๓๐ - ๓๕ ปี

() ๔๐ - ๔๕ ปี

() ๕๐ ปีขึ้นไป



ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่ตรงตามความคิดของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ					
๒.	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยหรือแสดงความยินดีในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
๓.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
๔.	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความเคารพนับถือและยอมรับนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถ					
๑.	ความสำเร็จในงาน ๑. ครูรู้จักป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
๒.	๒. ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
๓.	๓. ผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดเวลา					
๔.	๔. งานที่ได้รับมอบหมายสร้างผลงานดีเด่นและชื่อเสียงแก่โรงเรียน					
๑.	ความก้าวหน้า ๑. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน (ทุกด้าน)					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๒.	ครูมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่สำคัญนอกเหนือ งานประจำ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะกรรมการ หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น					
๓.	ครูได้รับความยุติธรรมและโปร่งใสในการพิจารณา ความดีความชอบ					
๔.	ครูได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้มีความ ก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง					
๑.	ความรับผิดชอบ งานที่ครูได้รับมอบหมายตรงตามความถนัดและ ความสามารถ					
๒.	ครูมีความสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานใน หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					
๓.	ครูได้รับอิสระในการตัดสินใจและกำหนดวิธีการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
๔.	ครูสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
๑.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ					
๒.	งานที่ปฏิบัติทำทาบความรู้ ความสามารถ					
๓.	งานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้ครูได้นำความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการพัฒนาโรงเรียน					
๑.	นโยบายและการบริหาร โครงสร้างการบริหารของโรงเรียนมีการวาง ระบบ ระเบียบ และแนวปฏิบัติชัดเจน					
๒.	แนวนโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจนสามารถ นำไปปฏิบัติให้สำเร็จได้					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓.	ครูมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด แผนงานและโครงการของโรงเรียน					
๑.	วิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความรู้ความสามารถใน การบริหารงานเป็นอย่างดี					
๒.	การปกครองบังคับบัญชามีความเสมอภาคและ ยุติธรรม					
๓.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติ งานอย่างชัดเจน					
๔.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจ ใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					
๑.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารให้การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู					
๒.	ผู้บริหารกล่าวคำชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานของ ครูเป็นที่พอใจ					
๓.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พบปะสังสรรค์นอก เหนือ จาก เวลาปฏิบัติงาน					
๔.	ผู้บริหารมีไมตรีจิต และมีความเป็นกันเองทั้งใน หน้าที่การงานและส่วนตัว					
๑	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี					
๒	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ท่านเกิดกำลังใจใน การปฏิบัติงาน					
๓	มีความแตกแยก แบ่งพรรค แบ่งพวกในระหว่าง เพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔.	บุคลากรในโรงเรียนมีความสมัครสมานสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
	สภาพการทำงาน					
๑.	การจัดอาคาร สถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบ การ เพียงพอและเหมาะสม					
๒.	การจัดห้องพักรูเป็นสัดส่วนเพียงพอและ เหมาะสม					
๓.	เครื่องมือ และอุปกรณ์การสอนมีเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
๔.	โรงเรียนจัดเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องปรับอากาศเครื่องคอมพิวเตอร์ได้เพียงพอ และเหมาะสมต่อสภาพการทำงาน					
	รายได้					
๑.	เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ความ รู้ความสามารถและประสบการณ์					
๒.	ความพึงพอใจในสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ได้แก่ ของขวัญวันเกิด ทุนการศึกษาแก่บุตรครู การเยี่ยม ไข้กรณีเจ็บป่วย และเงินช่วยงานศพ เป็นต้น					
๓.	ความพึงพอใจในอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินค่าตอบแทนที่ได้รับ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
เขต ๒ เกี่ยวกับปัญหา และแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการ
ปฏิบัติงาน

๑. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

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

๒. ด้านความสำเร็จในงาน

ข้อเสนอแนะ

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

๓. ด้านความก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

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

๔. ด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

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

๕. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

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

๖. ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

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

๗. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

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

๘. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

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

๙. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

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

๑๐. ด้านสภาพการทำงาน

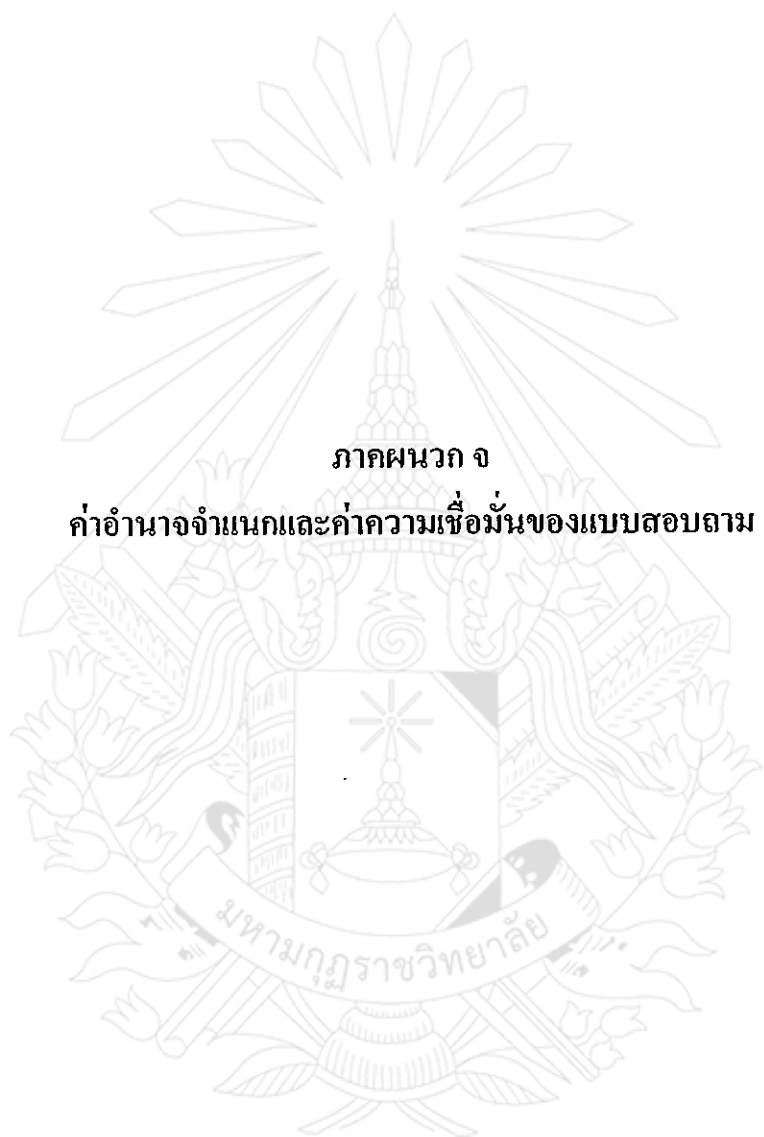
ข้อเสนอแนะ

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

๑๑. ด้านรายได้

ข้อเสนอแนะ

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



ภาคผนวก จ

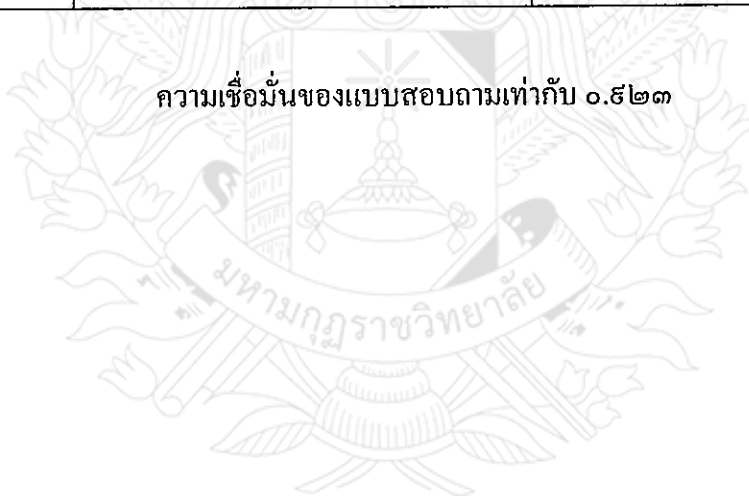
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
๑.	๐.๓๘	๐.๕๒๒
๒.	๐.๖๒	๐.๕๒๐
๓.	๐.๖๓	๐.๕๑๕
๔.	๐.๒๒	๐.๕๒๓
๕.	๐.๔๕	๐.๕๒๑
๖.	๐.๒๑	๐.๕๒๓
๗.	๐.๒๐	๐.๕๒๓
๘.	๐.๓๗	๐.๕๒๒
๙.	๐.๗๒	๐.๕๑๕
๑๐.	๐.๗๐	๐.๕๑๘
๑๑.	๐.๕๑	๐.๕๒๑
๑๒.	๐.๕๘	๐.๕๑๕
๑๓.	๐.๖๒	๐.๕๒๐
๑๔.	๐.๒๐	๐.๕๒๓
๑๕.	๐.๒๑	๐.๕๒๓
๑๖.	๐.๒๗	๐.๕๒๖
๑๗.	๐.๒๑	๐.๕๒๓
๑๘.	๐.๒๑	๐.๕๒๓
๑๙.	๐.๔๕	๐.๕๒๑
๒๐.	๐.๗๗	๐.๕๑๗
๒๑.	๐.๗๕	๐.๕๑๖
๒๒.	๐.๗๕	๐.๕๑๘
๒๓.	๐.๖๕	๐.๕๑๘
๒๔.	๐.๘๕	๐.๕๑๘
๒๕.	๐.๗๕	๐.๕๑๘
๒๖.	๐.๘๑	๐.๕๑๖
๒๗.	๐.๗๑	๐.๕๑๘

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
๒๘.	๐.๘๐	๐.๙๑๖
๒๙.	๐.๔๓	๐.๙๒๙
๓๐.	๐.๖๖	๐.๙๑๙
๓๑.	๐.๗๐	๐.๙๑๘
๓๒.	๐.๘๑	๐.๙๑๖
๓๓.	๐.๗๙	๐.๙๔๓
๓๔.	๐.๗๙	๐.๙๑๖
๓๕.	๐.๘๑	๐.๙๑๖
๓๖.	๐.๓๐	๐.๙๒๐
๓๗.	๐.๖๑	๐.๙๑๙
๓๘.	๐.๕๗	๐.๙๒๐
๓๙.	๐.๓๓	๐.๙๒๒
๔๐.	๐.๕๔	๐.๙๒๐
๔๑.	๐.๓๖	๐.๙๒๒

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ ๐.๙๒๓



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : นายทรงศิลป์ รักษาภักดิ์
เกิด : วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๓
ที่อยู่ปัจจุบัน : ๒๖ ซอยบรมชัชชาวุฒูทร ๒๕ ถนนบรมชัชชาวุฒูทร
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๓๒ : มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดอินทรวีหาร
เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๓๔ : อนุปริญญาวิทยาศาสตร (อ.วท.) สาขาช่างโลหะ
วิทยาลัยครูเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย
พ.ศ. ๒๕๓๖ : ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) สาขาอุตสาหกรรมศิลป์
วิทยาลัยครูเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

พ.ศ. ๒๕๓๖-๒๕๓๘ : อาจารย์ ๑ ระดับ ๓
โรงเรียนเมืองแวง อำเภอปัว จังหวัดน่าน
พ.ศ. ๒๕๓๘-ปัจจุบัน : ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนโพนสูงประชาสรรค์
อำเภอปทุมรัตต์ จังหวัดร้อยเอ็ด