

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 ระหว่างเพศกับขนาดโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนเพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้านต่างกัน
2. ครูผู้สอนใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 193 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 127 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 45 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน โดยมีพื้นที่อยู่ใน 3 อำเภอของจังหวัดขอนแก่น คือ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฝางและอำเภอพระยืน ซึ่งมีครูผู้สอนทั้งหมด 2,292 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ แยกประชากรทั้งหมดตามขนาดของโรงเรียน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก ตามขนาดของโรงเรียน หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างตามเพศ เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นเพศชายหญิงในจำนวนที่เท่ากัน ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน	69 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน	157 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน	115 คน

ตารางที่ 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	227	234	461	34	35	69
2. โรงเรียนขนาดกลาง	527	534	1,061	78	79	157
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	382	388	770	57	58	115
รวมทั้งหมด	1,136	1,156	2,292	169	172	341

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด มีลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของ ลิเคอร์ท (Likert) ชนิด 5 ตัวเลือก ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) วิธีการบังคับบัญชา 3) สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน 5) สภาพการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามวิธีการของ ลิเคอร์ท (Likert) ชนิด 5 ตัวเลือก ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 50 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่า Item-total Correlation เลือกข้อที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ .05 ขึ้นไปได้ 50 ข้อ และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ศึกษา เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 และนำส่งหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามจำแนกเป็นของแต่ละโรงเรียนและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองพร้อมตรวจสอบความเรียบร้อยในการตอบแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนและเรียงเรียงลำดับแบบสอบถาม

2. ให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ให้คะแนนเป็น 5

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ให้คะแนนเป็น 4

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ให้คะแนนเป็น 3

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ให้คะแนนเป็น 2

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ให้คะแนนเป็น 1

3. นำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

SPSS For Windows

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

จำแนกตามสถานภาพ เพศและขนาดโรงเรียน

4.2 ข้อมูลตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเปรียบเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การประเมินตามวิธีการของบุญชม ศรีสะอาด (2532 : 111) ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

ช่วงคะแนน 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

ช่วงคะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลตอนที่ 3 นำคำถามปลายเปิดที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และจัดลำดับ

4.4 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระหว่างเพศของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ t - test

4.5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยใช้การทดสอบสมมุติฐาน  $F$ -test และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Scheffe'

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ )

1.1 ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.04$ ) ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $\bar{X}=4.02$ ) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.02$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X}=3.89$ ) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.87$ )

ด้านความรับผิดชอบตามลำดับ คือ ท่านได้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและรับผิดชอบเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลาในแผนปฏิบัติงาน ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการหรือแผนการดำเนินงานและท่านได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์

ด้านลักษณะงานที่ท่านทำตามลำดับ คือ งานที่ได้รับมอบหมาย ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานด้วย หน่วยงานมีการกำหนดและแบ่งงานไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน และ งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่าน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามลำดับ คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงาน ทำงานสำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดเวลา และ ผู้บังคับบัญชายอมรับในผลสำเร็จงานของท่านตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความก้าวหน้าตามลำดับ คือ มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีโอกาสได้เรียนรู้งานและมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ คือ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานและ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยชื่อนามัย อยู่ในระดับ มาก เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.93$ ) ด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.86$ ) และ ด้านสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.75$ )

ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยชื่อนามัยอยู่ในระดับ มาก ทุกเรื่อง ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารตามลำดับ คือ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผน นโยบายและเป้าหมายที่กำหนดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้และมี การให้ความรู้แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาของโรงเรียน

ด้านการบังคับบัญชาเรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนให้โอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของบุคลากรทุกคน และ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทั้งในเรื่องงานราชการและเรื่องส่วนตัว เข้าใจปัญหาในการปฏิบัติงานและพร้อมให้ความช่วยเหลือ และ ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ได้ชี้แจงเหตุผล กรณีที่ปฏิบัติงานผิดพลาด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่นๆ ในโรงเรียน และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านสภาพการทำงานตามลำดับ คือ หน่วยงานมีหนังสือ คู่มือ ระเบียบปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้ทํานปฏิบัติงานต่างๆ ได้ถูกต้องและสะดวกขึ้น มีบรรยากาศในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานและ สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่การงานของท่าน

## 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### 2.1 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยชื่อนามัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านปัจจัยชื่อนามัย ครูเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ



.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเมื่อพิจารณาทั้ง 2 ปัจจัยคือปัจจัย  
 จูงใจและปัจจัยอนามัยครูเพศหญิงและเพศชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2.2 จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ  
 และด้านปัจจัยอนามัยโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

### ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจ

#### 1. ด้านความสำเร็จในงาน

1.1 ครูผู้สอนต้องการความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน ผู้บริหารควรวิเคราะห์  
 ครูได้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องและให้ความเป็นธรรม

1.2 ควรให้ความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนคณะกรรมการ  
 สถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในทุกเดือน

#### 2. ด้านการยอมรับนับถือ

2.1 ต้องการการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร

2.2 ควรเห็นบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าผู้ไม่เข้าใจงาน

#### 3. ด้านลักษณะของงาน

3.1 งานจะต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการและชัดเจนในการปฏิบัติ

3.2 มอบหมายงานควรมีการติดตามยกย่องชมเชยและไม่จับผิด

#### 4. ด้านความรับผิดชอบ

4.1 ผู้บริหารมอบหมายให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

4.2 รับผิดชอบงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 5. ด้านความก้าวหน้า

5.1 มีการพัฒนาให้ครูเข้าอบรม ทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

5.2 เป็นผลงานที่สามารถนำไปเป็นผลงานวิชาการได้

### ความคิดเห็นด้านปัจจัยอนามัย

#### 1. ด้านนโยบายและการบริหาร

1.1 ผู้บริหารควรชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายในการบริหาร

1.2 ด้านสวัสดิการของนักเรียนดีกว่า ควรมีระบบส่งต่อให้ชัดเจน

## 2. ด้านวิธีการบังคับบัญชา

2.1 ผู้บริหารควรใช้เวลาส่วนมากอยู่โรงเรียนไม่ควรถือโอกาสใช้อำนาจเหนือครูผู้สอนและไม่ควรให้สิทธิ์คนใดคนหนึ่งเหนือคนอื่น

2.2 ต้องใช้หลักการประชาธิปไตยโปร่งใส

## 3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

3.1 มีความสัมพันธ์อันดีให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุกฝ่ายและควรปฏิบัติอย่าง  
พี่น้อง

3.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความเข้าใจกัน

## 4. ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

4.1 ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและควรผูกมิตรไมตรี มีน้ำใจกับทุกคน

4.2 เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสนิทสนม รักใคร่ปรองดองกันคือมีความเอื้ออาทร

ต่อกัน

## 5. ด้านสภาพการทำงาน

5.1 ครูที่อยู่ใกล้ที่ทำงานจะเป็นผลดีกับการทำงานให้เต็มที่ปฏิบัติตามระเบียบ

แบบแผน

5.2 ควรมอบหมายงานให้พอดีกับกำลังที่ทำ ไม่ควรให้งานมากเกินไป

## อภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 จึงได้นำมาอภิปรายผลไว้ ดังนี้

### 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับภคฤกษ์ เสร็จกิจดี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยของใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความพึงพอใจมาก สอดคล้องกับ นรินทร์ วงศ์รัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยของใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา



อำเภอคำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคำเนินสะดวก ราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วสันต์ ขมสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกั้นดาร์ ใน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าข้าราชการครู โรงเรียนที่กั้นดาร์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับสมมาตร สุวรรณทศ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานราชการของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญของครูอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ อนันต์รัตน์สุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน 6 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นสมาชิก ด้านความรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่าครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสุนทร ชัยเจริญ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย โดยได้ศึกษาขวัญกำลังใจในผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ ความประสบความสำเร็จ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมมีขวัญกำลังใจ โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมักจะมุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนการสอนมากกว่าการใส่ใจในความพึงพอใจของตนเองที่มีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เห็นว่าครูผู้สอนจะไม่ค่อยใส่ใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ถ้า

ไม่มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนหรือตัวของครูเอง หลักการบริหารจัดการระบบราชการสมัยใหม่กล่าวว่า ปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลทำงานประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร คือความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ผลดีมากกว่าบุคคลอื่นที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด ผู้บริหารที่ฉลาดจึงควรที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจเพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ขึ้นไป (วิรัตน์ ธรรมาภรณ์. 2545) กล่าวไว้ว่า หากครูในโรงเรียนมีความพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเป็นคนที่รักงานและศรัทธาในอาชีพครู หากครูไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียจะเกิดแก่โรงเรียน คลีเมนต์ (Clement 1983 : 2567-A) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานคือ ลักษณะของงาน ค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคง

ในการบริหารจัดการ โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน ควรคำนึงถึงความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อน้ำที่การสอน ซึ่งครูส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ และรับผิดชอบเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันตามกำหนดเวลาในแผนปฏิบัติงาน ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ หรือแผนการดำเนินงาน และได้รับมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ หรือในส่วนของลักษณะงานที่ทำ ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการกำหนดและแบ่งงาน ไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน และการปฏิบัติงานต้องส่งเสริมการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของท่านเหล่านี้เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา วิจัยของ ทนงชัย ลาภรัตนวิทยา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้วิธีจูงใจครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการใช้วิธีจูงใจ คือ การชื่นชมผลสำเร็จในการดำเนินงาน การยอมรับนับถือ การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ และท้าทาย การได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง การใช้ความเป็นธรรม การร่วมทำงาน การยึดนโยบายของ โรงเรียนเป็นหลัก การยึดหยุ่นตามความเหมาะสมและความมั่นคงในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ผู้บริหาร โรงเรียน ควร มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนได้รับรู้ผลงานของตน การจัดการให้รางวัล การให้คำชมเชย การให้สภาพ และบรรยากาศการทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี และการเอาใจใส่ดูแล

## 2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ตัวแปรเพศ ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้านปัจจัยของผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ด้านปัจจัยอนามัยไม่แตกต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้จะเห็นว่าครูผู้ปฏิบัติงานสอนที่เป็นเพศหญิงมีมากกว่าเพศชายเล็กน้อย ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็มีค่าแตกต่างกันมากในด้านปัจจัยปัจจัยอนามัยจะไม่แตกต่างกันมากนักใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยปัจจัยจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงสมควรที่จะหันกลับมาพิจารณาในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยเน้นที่ปัจจัยปัจจัยให้มากขึ้น และโดยเฉพาะครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยปัจจัยเพิ่มขึ้นดังนั้นปัจจัยปัจจัย (Motivation factor) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของธรรพรพกิจจักร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันและพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศหญิง เพศชายมีความขยันขันแข็งอดทนต่อความลำบากในการปฏิบัติงาน ส่วนเพศหญิงมีความระเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานมากกว่า

2.2 ตัวแปรขนาดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยปัจจัยและด้านปัจจัยอนามัย โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้จะเห็นว่าครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเรียงตาม ลำดับจากมาก ไปหาน้อย คือ โรงเรียนขนาดกลาง (152 โรงเรียน) โรงเรียนขนาดใหญ่ (112 โรงเรียน) และ โรงเรียนขนาดเล็ก (66 โรงเรียน) แม้ว่าจะมีขนาดของ โรงเรียนแตกต่างกันแต่ค่าเฉลี่ยมีค่าไม่ต่างกันมาก โดยเฉพาะค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใกล้เคียงกัน ทำให้เห็นได้ว่า ขนาดของโรงเรียนแทบไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเลย ทั้งทางด้านปัจจัยปัจจัยและด้านปัจจัยอนามัย ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนทุกขนาด จึงสมควรที่จะพิจารณาในการส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เพิ่มมากขึ้นดังนั้นปัจจัยปัจจัย (Motivation factor) และปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) มาใช้ศึกษาวิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ความพึงพอใจทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยปัจจัย คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับ นับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและ ด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยอนามัย คือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธีรพล ทะวาปี

(2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูสายปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเฉพาะในปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน มากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ทนงชัย ตาภรณ์วิทยา (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้วิธีจูงใจครูอาจารย์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวม มีการใช้วิธีการจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีการใช้วิธีการจูงใจด้านการยอมรับนับถือ การได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทายและการเอาใจใส่ดูแลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีการใช้วิธีการจูงใจมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนอีก 17 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ การได้รับรู้ผลงานของตน การเข้าใจเป้าหมายของงาน การเข้าใจศักยภาพของตนเอง การให้รางวัล การให้คำชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้สภาพและบรรยากาศการทำงานที่ดี การลงโทษ การจัดสวัสดิการที่ดี การให้ความเป็นธรรม การร่วมทำงาน การยึดนโยบายของโรงเรียนเป็นหลักการยึดหยุ่นตามความเหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนทุกระดับ การจัดสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการเรียนการสอน ควรสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเน้นการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียน ควรบริหารงานโดยการยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ไม่เอื้ออำนาจผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ควรสร้างความสามัคคี และมุ่งให้ครูและนักเรียนยึดมั่นในหลักเศรษฐกิจพอเพียง และครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของ

บุคลากรในโรงเรียนเพราะความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์ของหน่วยงานขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนิทสนมกันการได้รับการช่วยเหลือทางด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว การมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูผู้สอนทุกระดับ การจัดสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานและการเรียนการสอน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการสร้างคามมั่นคงในหน้าที่การงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY