



การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4  
A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN THE  
SCHOOLS UNDER THE SUPERVISION OF OFFICE  
OF BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

เลขทะเบียนหนังสือ.....	164473
Bib - Id.....	0062-43060
Barcode.....	3113
เลขเรียกหนังสือ.....	17825 ด.7

วิทยานิพนธ์

ของ

สุนทร เสาว์สิงห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
กันยายน 2548


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


ISBN

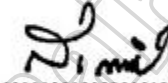


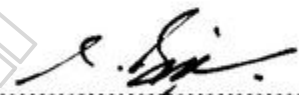
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ  
นายสุนทร เสารีสิงห์ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

  
.....ประธานกรรมการควบคุม  
(ดร.สมเกียรติ ศรีปรีดา)

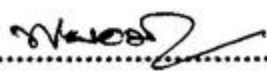
  
.....กรรมการควบคุม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์โชวิวัฒน์ โสภาทอ)

  
.....กรรมการควบคุม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเริญ อุ่นแก้ว)

  
.....กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์)

  
.....กรรมการสอบ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รินทร์มย์ วัชรินทรางกูร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคาม  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

  
.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ดร.พยอม รอคมมงคลี)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4	
ผู้วิจัย	สุนทร เสาว์สิงห์	
กรรมการควบคุม	ดร. สมเกียรติ ศรีปัดดา	ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โสวัณห์ โสภาพล	กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำเริญ อุ่นแก้ว	กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2548

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 10 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งเพศหญิงและเพศชาย และเมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามอายุพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
Buriram Rajabhat University

<b>TITLE</b>	A Study of Job Satisfaction of Teachers in the Schools Under the Supervision of Office of Buriram Educational Service Area 4		
<b>AUTHOR</b>	Sunton Sausing		
<b>ADVISORS</b>	Dr. Somkiate Sripathar,		Chair
	Assistant Professor Sowat Sophapol,		Co – advisor
	Assistant Professor Chumrean Unkawe		Co – advisor
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2005

### **ABSTRACT**

The objectives of this research were to study and compare the satisfaction level about teachers' work under the supervision of Office of Buriram Education Service Area 4. The variables that were studied were sex, age, education level, and the 10 issues of working experiences : the success of job, the prosperity of working, responsibility, acceptance and admiration, job nature, policy and administration, co-worker relationship, salary and welfare, and working environment. The samples were 338 teachers and the research instrument was a self-created questionnaire. The results of the study were below.

1. The level of job satisfaction of teachers in school under the supervision of the Buriram Education Service Area 4 as a whole was at the high level. When each aspect was considered, it was found that the nature of work satisfied the samples most and the second satisfaction was the responsibility.

2. The result of job satisfaction comparing according to sex was both sexes were satisfied at high level and there was no statistical significance difference.

3. The result of job satisfaction comparing according to age was teachers who had different ages had the high level of satisfaction but there was no statistical significance difference.

4. The result of job satisfaction comparing according to the level of education was teachers who had different level of education had the high level of satisfaction but there was no statistical significance difference.

5. The result of job satisfaction comparing according to working experience was teachers who had different experiences had the high level of satisfaction but there was no statistical significance difference.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
Buriram Rajabhat University

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาจากดร. สมเกียรติ ศรีปัตตา ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์โสวัจน์ โสภภาพล และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเริญ อุ่นแก้ว กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน ทรงวิวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรรมย์ วัชรินทรานุกร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือและเสนอแนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายสง่า จันทร์วิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 นายพนม ศรีนอก ศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 และนายปิยะ พุทธิเพาะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านเพี้ยแก้ว อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือและช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ บิดา มารดา คุณจิตรา เสาว์สิงห์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมบูชาแต่บูรพาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอนและวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

สุนทร เสาว์สิงห์

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b> .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> .....	7
หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
ทฤษฎีความต้องการ.....	7
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
การบริหารงานบุคคล.....	22
หลักการบริหาร.....	22
การบริหารการศึกษา.....	23
การบริหารงานบุคคล.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
งานวิจัยในประเทศ.....	24
งานวิจัยต่างประเทศ.....	25
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย</b> .....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> .....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
<b>5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b> .....	58
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	58
ความสำคัญของการวิจัย.....	58
วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	59
อภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	70
ข้อเสนอแนะการนำไปใช้.....	70
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	70
<b>บรรณานุกรม</b> .....	71
<b>ภาคผนวก</b> .....	79
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	86
ภาคผนวก ค คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	93
<b>ประวัติย่อของผู้วิจัย</b> .....	98

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ/กิ่งอำเภอ.....	29
2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	35
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน.....	37
4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ.....	38
5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน จำแนกตามเพศ.....	43
6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน จำแนกตามอายุ.....	45
7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	47
8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	49
9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ.....	51
10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีอายุต่างกัน.....	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน.....	54
12 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน.....	56

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูคือ ผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศได้ ในทางตรงกันข้ามชาติใดก็ตาม ได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขันได้ ชาตินั้นก็อาจจะเสื่อมโทรมและถึงกับล่มสลายได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2542 : 134) ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคน ให้มีความสามารถนำการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกประเทศ ผลผลิตของการศึกษาคือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัว สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถริเริ่มพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนประเทศชาติให้พัฒนาก้าวหน้าได้อย่างมีหลักการ บนพื้นฐานของความเข้าใจในเหตุผล ความถูกต้องดีงามและความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (ปิยะ พุทธเพาะ. 2543 : 1)

การศึกษาที่พึงประสงค์ในสังคมปัจจุบันจะต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจและสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยปรับแนวคิดในการพัฒนาการศึกษา ให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองตลอดชีวิต โดยจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จัดในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อสนองความต้องการ ความสามารถ และความถนัดของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : คำนำ) นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพมากขึ้นคือ ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาคือ การศึกษาเป็นเลิศในปี 2550 คุณภาพของนักเรียนได้มาตรฐานสูงในระดับสากล (สุวัฏ ติลปอนันต์. 2542 : 9)

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษา ที่มีครูเป็นผู้จัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียน 4 งาน คือ วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) งานหลักของโรงเรียน คือ การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่เป็นรูปธรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่กระตุ้นเตือน สนับสนุน ริเริ่ม แนะนำครูให้ทำการสอน การวัดผล การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลดีแก่นักเรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนด อีกร่างที่มีความสำคัญเป็นงานลักษณะที่เป็น นามธรรม เพราะเป็นงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ การบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารมีหน้าที่จัดระบบระเบียบอัตรากำลังบุคลากรประจำงานฝ่ายต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ การรับเข้าทำงาน การแต่งตั้ง การกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจ การบำรุงรักษาพัฒนา ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจ การจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพ การดูแลติดตาม ผลงานและพฤติกรรมการทำงานการให้ความดีความชอบ การลงโทษและการดูแลบุคลากร จนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (สมใจ เขียวสด. 2536 : 13)

การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการ ต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 201) ในโรงเรียนก็เช่นกัน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญที่จะต้อง พยายามใช้ศิลปะการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูทั้งรายบุคคลและหมู่คณะให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ (อำนาจ ศรีศิลา. 2545 : 1) การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องใช้คนให้ได้ผลดีที่สุด ขณะเดียวกันคนปฏิบัติจะต้องมีความพึงพอใจด้วย ดังนั้น การบริหารงานที่ดีควรได้ทั้งผลงาน และความพึงพอใจ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจทั้งทฤษฎี หลักการและกระบวนการในการบริหาร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 240) เพราะในองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ นั้น หากสามารถจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้สนอง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว ในองค์กรก็จะเต็มไปด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือกับองค์กร การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กร ไม่สามารถจัดบริการตามความต้องการได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายไม่ยอมทำงาน หรือทำไม่เต็มประสิทธิภาพ (จารุวรรณ เสวกรรณ. 2528 : 16) ด้วยสาเหตุดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาต้องพึง ตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติ อยู่มีคุณภาพและปริมาณสูงสุดตามที่หวังไว้ (นิคม พรหมย้อย. 2529 : 12 - 13)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลถือว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกฝ่ายตามกรอบที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนด ได้แก่ การบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน จะต้องอาศัยหลักทฤษฎีหลายประการในการบริหารจัดการ ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ว่ามีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน กำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในการนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล
4. ทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,624 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มจากจำนวนประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan : อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 148 - 149) จำนวน 338 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงนำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ/กิ่งอำเภอต่อไป และการเลือกกลุ่มตัวอย่างเลือกด้วยวิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ให้กระจายตามสัดส่วนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่จะศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ

##### 3.1.1 เพศ

###### 3.1.1.1 ชาย

###### 3.1.1.2 หญิง

##### 3.1.2 อายุ

###### 3.1.2.1 ต่ำกว่า 31 ปี

###### 3.1.2.2 31 - 40 ปี

###### 3.1.2.3 สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

##### 3.1.3 วุฒิการศึกษา

###### 3.1.3.1 อนุปริญญา

###### 3.1.3.2 ระดับปริญญาตรี

###### 3.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

###### 3.1.4.1 ต่ำกว่า 11 ปี

###### 3.1.4.2 11 - 20 ปี

###### 3.1.4.3 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

4. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) คือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ใน 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 4.1 ความสำเร็จของงาน
- 4.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4.3 ความรับผิดชอบ
- 4.4 การยอมรับนับถือ
- 4.5 ลักษณะของงาน
- 4.6 นโยบายและการบริหาร
- 4.7 การปกครองบังคับบัญชา
- 4.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.9 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล
- 4.10 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ มีความสุข พพอใจของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน จากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ เต็มใจและปฏิบัติงานได้ดี
2. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
5. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานจนประสบผลสำเร็จหรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
6. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หมายถึง การได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
7. ความรับผิดชอบ หมายถึง การมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย
8. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลทั่วไป



9. ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติซึ่งอาจเป็นงานนโยบายหรืองานเฉพาะหน้าที่ น่าสนใจ ทำทนายซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความมีอิสระ ความคล่องตัวในการทำงาน

10. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำและมีความยุติธรรม

12. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้บริหารด้วยกัน

13. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนและเงินอื่น ๆ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

14. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ เช่น สถานที่ทำงาน อาคารเรียน อาคารประกอบ อุปกรณ์อื่น ๆ ที่มีความเหมาะสม สะดวก และเพียงพอต่อการใช้สอย รวมถึงภาระงานที่ต้องปฏิบัติ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่จะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 ทฤษฎีความต้องการ (Needs Theories)
  - 1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การบริหารงานบุคคล
  - 2.1 การบริหาร
  - 2.2 การบริหารการศึกษา
  - 2.3 การบริหารงานบุคคล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### หลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### ทฤษฎีความต้องการ ( Needs Theories )

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2540 : 22 – 28)

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำและอากาศ ซึ่งจำเป็นต่อการมีชีวิตอยู่ ความต้องการด้านร่างกายมีแรงจูงใจสูงสุด
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วแรงจูงใจจะลดลง ความต้องการอันดับถัดไปคือ ความต้องการความปลอดภัยจะเลื่อนอันดับมีความสำคัญมากที่สุด มีความเข้มของแรงจูงใจมากที่สุด
3. ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคม (Social or Affiliation Needs) เมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วก็ลดความสำคัญลง ความต้องการการมีส่วนร่วมในสังคมเข้ามาแทนที่ มีความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับต่อไป ทำนองเดียวกันกับกรณีแรก และอาจขยายความต้องการการมีส่วนร่วมระหว่างกลุ่มต่อไป

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem or Recognition Needs) เมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในกลุ่มความต้องการด้านนี้จะลดความรุนแรงลง ความต้องการการยอมรับนับถือจะเลื่อนขึ้นไปแทนที่ หลังจากที่บุคคลได้เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่มแล้ว มิใช่เขาจะอยากเป็นเพียงสมาชิกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มอย่างเดียว บุคคลยังต้องการการยอมรับนับถือและการยกย่องสรรเสริญจากกลุ่มอีกด้วย รวมทั้งบุคคลยังต้องการที่จะนับถือตนเอง การยอมรับจากกลุ่มจะทำให้บุคคลรู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีเกียรติ หรือบางที่รู้สึกว่ามีความสามารถควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่นอีกด้วย หากบุคคลได้รับการตอบสนองการยอมรับนับถือ เขาจะรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ต่อส่วนรวม ต่อสังคม มีทัศนคติที่ดีต่อคนอื่น ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนองขั้นนี้ เขาจะสะสมความไม่พอใจ ความน้อยเนื้อต่ำใจ แล้วแสดงออกทางลบทางทำลาย เพื่อเรียกร้องความสนใจให้ยอมรับนับถือ ซึ่งบางที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้ เช่น ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระด้างกระเดื่อง มีความเห็นไม่ลงรอยกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

5. ความต้องการแสดงออกถึงความสามารถตนเอง (Self Actualization) เมื่อความต้องการขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายเลื่อนอันดับความสำคัญขึ้นไป ความต้องการแสดงออกถึงความสามารถ เช่น นักดนตรีก็อยากเล่นดนตรีให้ดีที่สุด นายทหารก็พยายามบัญชาการกองทัพของตนให้ดีที่สุด เพื่อชัยชนะ เป็นต้น ดังมาสโลว์กล่าวไว้ว่า "ถ้าหากมนุษย์สามารถจะเป็นอะไรก็ได้ตั้งใจแล้ว เขาก็ต้องเป็นให้ได้" (What a man can be, he must be) ความต้องการแสดงออกถึงความสามารถของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกันเพราะทุกคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การสนองตอบความต้องการขั้นสุดท้ายจึงแตกต่างกันไปตามความต้องการที่ต่างกัน

กล่าวโดยสรุป ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า มนุษย์มีการพัฒนาความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเฉพาะความต้องการการมีส่วนร่วมหรือความต้องการการยอมรับก็จะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 20) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติต่าง ๆ ของบุคลากรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จในผลงาน รู้สึกได้รับการยกย่องและมีโอกาสก้าวหน้า

ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน (2540 : 38) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัย และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

อศยาพร สุวรรณภูฏ (2541 : 16) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่องานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ชยุดพงศ์ สุจิตรานนท์ (2542 : 20) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ ที่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

#### ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 331 – 332) อธิบายว่า งานจะได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

สำคัญ เพชรทอง (2531 : 16) อธิบายว่า หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีผลทำให้เสียสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาแก่งาน ถ้ามีความรู้สึกทางลบจะไม่มีภาวะกระตือรือร้น ปฏิบัติงานตามหน้าที่ไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามวัน เวลา และสภาพแวดล้อม

อ่ำรุ่ง เหมรา (2533 : 17) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ความซื่อสัตย์ ความสามัคคี และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ตลอดจนก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของตน

สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 3 (2535 : 12 - 13) พูดถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานจะทำให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความรู้สึกที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ทำให้บรรยากาศในหน่วยงานดีขึ้น

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 25) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถอย่างเต็มที่ แต่ถ้าขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลงด้วย

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูง ความกระตือรือร้นในการสร้างผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะสูงตาม ทำนองเดียวกัน ถ้าความพอใจต่ำผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำตามไปด้วย

### วิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจ มีผู้รู้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้  
 วิทยุ สาทร (2523 : 360 – 361) ให้ทัศนะไว้ว่า บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายประเภทและที่สำคัญ ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ คือ เงิน และสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจและได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น สิ่งจูงใจที่เป็นสถานภาพของการปฏิบัติงานโดยอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง ไม่อาศัยวัตถุ เช่น ความเท่าเทียมกันทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ตลอดจนการบำรุงขวัญหรือกระตุ้นความรู้สึกให้เกิดกับบุคลากรทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 312 – 330) ได้แบ่งประเภทสิ่งจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจออกเป็นสองลักษณะคือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บำเหน็จบำนาญ การให้ประโยชน์เกื้อกูลและการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรม และบริการทางด้านสังคม

วานูเช็ง มะรอซี (2531 : 20 – 21) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก การตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือหรือการมีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจ การปรับปรุงตำแหน่งและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานเสมือนบุคคลสำคัญของหน่วยงาน และความพอใจด้านสังคมหรือความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ธีระพงศ์ จุ่มณี (2532 : 26) ได้เสนอความคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผล ในลักษณะเชิงปฏิบัติว่าควรเป็นงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการส่วนตัว สามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการปฏิบัติงานและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในงานนั้นจะต้องมีลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย มีผลงานย้อนกลับ เป็นงานที่เขาปรารถนาจะทำ ท้าทายและสามารถทำได้สำเร็จ

กล่าวโดยสรุป การสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรได้นั้น ต้องใช้วิธีการจูงใจให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการ เพราะมีคุณค่าต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน โดยใช้เทคนิคการบริหารและหลักจิตวิทยามาผสมผสานกัน...  
 เกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติภารกิจได้ครบถ้วนอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. การสร้างสิ่งจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของวิศวกร และนักบัญชีจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดลองสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญสองประการที่เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจและเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เป็นตัวการสร้าง ความพึงพอใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีห้าประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement or Growth)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่คนปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับการตอบสนองแต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็ไม่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มีห้าประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร (Interpersonal Relations) อัตราความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของทั้งสองปัจจัยจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับได้รับการตอบสนอง และเป็นไปตามลำดับ และในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ เฮิร์ซเบอร์ก ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการปรับปรุง เพื่อให้คุณค่าของงานสูงขึ้นและให้มีปัจจัยจูงใจเพิ่มขึ้นในตัวเอง ทำให้งานมีความหมายมากขึ้น และมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และตัวที่ทำให้ไม่พอใจเกี่ยวพันกับที่ปฏิบัติงานมากกว่างานที่ปฏิบัติ ดังนั้น จึงเป็นมูลเหตุจูงใจหรือตัวหนูกำลังเพียงส่วนย่อย ต่อคนส่วนใหญ่ ตัวที่ทำให้พอใจนั้นจะมองข้ามเสียไม่ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ความพอใจเกิดขึ้นและที่เรียกว่าองค์ประกอบค้ำจุนนั้น เพราะว่าเป็นการรักษาและป้องกันไม่ให้เกิด ความวุ่นวายในการปฏิบัติงาน เงินเดือน การนิเทศ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ค่าตอบแทน ชื่อเสียงของสถาบัน และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเป็นองค์ประกอบค้ำจุนที่ต้องจัดหา เพื่อป้องกันความไม่พอใจ แต่จะต้องไม่ลืมว่าองค์ประกอบค้ำจุนเป็นการสนองความต้องการที่ ป้องกันมิให้ระดับการปฏิบัติงานลดลง แต่ก็ไม่ได้ช่วยให้ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น แต่ถ้าขาด สิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานวุ่นวาย คนที่ขาดองค์ประกอบทางแรงจูงใจยังปฏิบัติงานตามปกติ แต่จะหาความสุขภายนอกหน่วยงาน เช่น จากครอบครัว งานอดิเรก การกีฬา เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2521 : 99) กล่าวว่า ปัจจัยคำจูนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยคำจูนเป็นเพียงข้อกำหนดขั้นต้น เพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ดังนั้น ข้อสมมุติฐานที่สำคัญของเฮอร์ชเบอร์กก็คือ ความพอใจในงานต้องกระทำโดยอาศัยทั้งสองปัจจัยประกอบกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 100 – 101) กล่าวว่า ผู้ที่เน้นองค์ประกอบคำจูนมักจะเอางานหลักมาเป็นอาชีพรองหรือเป็นเครื่องมือเพื่อที่จะให้ได้อย่างอื่น ๆ ปัจจัยคำจูนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั่นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์ชเบอร์ก ได้แก่ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยคำจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยคำจูนเพื่อป้องกันไม่ไห้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ในการบริหารงานเพื่อจูงใจให้บุคลากรพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้นาน ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องกระทำโดยอาศัยทั้งสองปัจจัยประกอบกัน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ผลของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 32) พูดถึงความสำเร็จของงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ชเบอร์กและอธิบายว่า คนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยมาก จะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง มีความต้องการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและประสบผลสำเร็จด้วยตนเอง คนกลุ่มนี้จะสนใจความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่า ที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้น คนพวกนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่นสามประการ คือ เป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย ต้องการจะทราบถึงความเป็นไปของงาน และต้องการจะควบคุมผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังความพยายาม และจะไม่ชอบอยู่ใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ชอบการปฏิบัติงานที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณผลไม่ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 267 – 270) กล่าวถึงความสำเร็จของงานว่า มีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลสำเร็จของงานอาจพิจารณาได้เป็นสองด้านคือ ด้านหนึ่งเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว ส่วนอีกด้านหนึ่ง หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

วินิจ เกตุขำ (2535 : 121) แสดงทัศนะไว้ว่า ความสำเร็จของงานอยู่ที่ ความกระตือรือร้นที่จะเอากระบวนการมุ่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ มีการจูงใจอย่างจริงจังไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หน่วยงานต้องพัฒนาเจตคติและ ปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อผลสำเร็จของงาน

โสภณ ยัมปรีชา (2539 : 30) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงานว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุด อาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญ เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลเพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไร สำเร็จและงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อผู้อื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชา สามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้เสร็จสิ้นมีประสิทธิผล สามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่องาน ประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จของงานนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement or Growth) หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอรุณ วัชรธรรม (2526 : 205) กล่าวถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กและอธิบายว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการจิตใจของ บุคลากรและเป็นสิ่งจูงใจทางบวก

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 171 – 172) ระบุว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็น การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ มีสถานภาพสูงขึ้นและจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย

เสนาะ ดิยาวี (2531 : 196) บันทึกไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นรวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น พร้อมทั้งมีความเห็นว่าการเลื่อนขั้นคือการมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้นและความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม

สมพงศ์ เกษมสิน (2532 : 403 – 409) อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์ คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้า ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 151) เชื่อว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับฝีมือ ความรู้และความชำนาญ มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคลากรที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ แต่การศึกษาสูงและตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจความก้าวหน้า ในงานต่ำกว่าคนที่อายุน้อย



อมร หานุมาศ (2536 : 49) มีความเห็นว่า การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานนั้น เนื่องจาก เขามีความต้องการก้าวหน้าในตำแหน่งงานและตำแหน่งที่ดี

มงคล บุญชุม (2537 : 37) มีความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 37) มีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา ดูงานหรือไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิที่สูงขึ้น

จำเนียร เพชรรัตน์ (2535 : 45) มีความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าจากความสามารถ ในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโสภณ ยัมปรีชา (2539 : 33) แสดงทัศนะว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความก้าวหน้าของคน ปฏิบัติงานที่มีรายได้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบ มีทักษะ ฐานะและเกียรติภูมิสูง

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เข้ารับการอบรม ไปดูงาน และการลาศึกษาต่อ ตลอดจนการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ด้วยความพอใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงานตนเองและบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 231) พูดถึงความรับผิดชอบตามทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์ชเบอร์ก และอธิบายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ผลงานนั้น จะต้องมีข้อจำกัดว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้

หวน พิณรุพันธ์ (2528 : 134) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบคือ การที่บุคคล รับผิดชอบที่ใดแล้วจะบากบันทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการ มาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 278 - 279) กล่าวว่า การรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใด อย่างหนึ่ง ซึ่งจากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นว่า จุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือ ข้อผูกพัน (Obligation) ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหาร ในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิขาด ที่จะสั่งการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งปฏิบัติตามคำสั่ง และขณะเดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะยอมปฏิบัติตาม หรือบริการในด้านกำลังความคิด ตามคำสั่ง ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาก็จะได้ ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 45 ) ให้ความเห็นว่า หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบของใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และการมอบหมายงานให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายวางแผนและปฏิบัติงานด้วยตัวเองจนงานสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

2.4 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ยกย่องชมเชยและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานตลอดจนบุคลากรภายนอก นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 :119) พูดถึงการยอมรับนับถือตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กและอธิบายว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความเชื่อถือศรัทธาของบุคคล ซึ่งจะทำให้คนในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 :14) กล่าวถึงการยอมรับนับถือและอธิบายว่า ระบบราชการได้สร้างสิ่งจูงใจที่เป็นการแสดงการยอมรับในความสามารถและผลงานของผู้ปฏิบัติงานให้หน่วยงาน โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และการประกาศเกียรติคุณ

สมพงศ์ เกษมสิน (2532 : 298) มีความเห็นว่า เมื่อบุคลากรเข้าไปปฏิบัติงานที่ใดและได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในหน่วยงานส่วนมากว่าเป็นพวกพ้อง บุคลากรก็จะมีกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้เชื่อว่า ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 43 ) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ คือ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป

กล่าวโดยสรุป การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่องเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้ผลงานอย่างมีคุณภาพ

2.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถและท้าทายให้อยากปฏิบัติ ซึ่งพนัส หันนาคินทร์ (2526 :114) กล่าวถึงลักษณะของงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กและอธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแก่อาชีพให้ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างให้มีความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และการได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ ความถนัด แนวโน้มจะปฏิบัติงานได้ประสพผลสำเร็จสูง โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำอะไรลงไปแล้วก็ต้องการเห็นผลสำเร็จในงานแต่ละอย่าง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าและประสพผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

เสนาะ ดิเยาว์ และคนอื่น ๆ (2532 : 251 – 252) ได้จัดลำดับความต้องการของบุคลากรที่หวังจะได้จากหน่วยงานว่า เป็นลักษณะของงานที่ดีควรปลอดภัย สะดวก หรุษรา เป็นลักษณะของงานที่บุคลากรพึงพอใจ

จ่าริญ พรหมสุวรรณ (2533 : 30) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้บุคลากรในหน่วยงานอยากปฏิบัติ และต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจในการวางแผนและประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข

มณูญ ศิลปรัศมี (2535 :16) เห็นว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจอย่างหนึ่งคือ ลักษณะของงานที่ทำ

โสภณ ณ พัทลุง (2537 : 46) ให้ความเห็นที่เห็นว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งคือ ความสนใจในลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความยากง่าย กว้างขวางหรือท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าเป็นงานดี มีเกียรติ สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ ซึ่งเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ

2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง หลักการแผนงานหรือแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน ซึ่งนิภา แก้วศรีงาน (2527 : 221) พูดถึงนโยบายการบริหารตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก และอธิบายว่า การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จะทำให้เกิดการอุทิศตนให้กับงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิเยาว์ (2535 : 33) ชี้ให้เห็นว่า นโยบายและการบริหารที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว และจงรักภักดี

สมยศ นาวิการ (2536 : 18) แสดงแนวคิดที่นโยบายและการบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกของหน่วยงานและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ นโยบายและการบริหาร จึงหมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามความตั้งใจของผู้บริหารในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 14) เห็นว่า นโยบายและการบริหารหมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการด้วย

บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 38) ให้ไว้ว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง แผนการ หลักการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เลิศธิไกร ภิรมย์ (2540 : 23) ให้ไว้ว่า นโยบายและการบริหารภายในหน่วยงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ นโยบายและการบริหารจึงมีความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป นโยบายและการบริหาร หมายถึง กรอบหรือแนวทางในการดำเนินงานทางการบริหาร และการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในนโยบาย และการบริหารที่ดีจะต้องตั้งบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีเหตุผล มีความแน่นอน และชัดเจน ในการนำไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นนโยบายที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด และเข้าใจเป้าหมายในการนำไปใช้ ซึ่งเป็นที่เข้าใจได้ว่านโยบายและการบริหารเป็น องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมอบหมายงาน การควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิด ความเรียบร้อยและมีความพึงพอใจร่วมกัน พันธ์ หันนาคินท์ (2526 : 196) กล่าวถึง การปกครองบังคับบัญชาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กและอธิบายว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ ผู้บริหารคงต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้าง น้ำใจในการปฏิบัติงานและรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์

อรุณ รักธรรม (2527 : 204) กล่าวถึง บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความรักงานและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องรู้จักชมเชยให้กำลังใจ ต้องดูแลเอาใจใส่ ให้ความสนิทสนมตามสมควร ต้องให้โอกาสและ ส่งเสริมให้ก้าวหน้า ต้องสร้างสภาพการปฏิบัติงานที่ดี และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น

ธงชัย สันติวงษ์ (2530 : 377) ให้ความเห็นว่า ในการสั่งการใด ๆ ผู้บริหาร ย่อมมีความประสงค์อย่างหนึ่งคือ อยากที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี ปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติอย่างขยันขันแข็ง และทุ่มเทให้กับหน่วยงานเต็มประสิทธิภาพ และ สิ่งที่เป็นที่สนใจของผู้บริหาร จึงอยู่ที่การพยายามเข้าใจถึงกลไกของพฤติกรรมว่ามีลักษณะ เป็นอย่างไร และเพื่อที่จะให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 170) ให้ความเห็นว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือ ความยุติธรรมในการบริหาร ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและ ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ โดยการวางแผนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน การใช้เทคนิคใหม่ ๆ ใน การบริหารงาน และการใช้เทคนิคในการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณรงค์ สวีแพทย์ (2537 : 40) กล่าวถึง การปกครองบังคับบัญชาไว้ว่า เป็นหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยตรงต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับ อำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ชะลอ ธรรมศิริ และเสรี เกียรติบรรลือ (2538 : 134) กล่าวถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ความต้องการของหน่วยงาน ต้องมีหลักในการบริหารสั่งงานให้ชัดเจน เมื่อทำผิดต้องยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำผิดต้องแนะนำตักเตือนยินดีรับฟังปัญหาและมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง รวมทั้งให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามสมควรและปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ

บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 39) ระบุว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับดูแล การนิเทศและติดตามผลรวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เลิศไกร ภิรมย์ (2540 : 25) กล่าวถึง การปกครองบังคับบัญชาว่า สามารถส่งผลถึงความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้บังคับบัญชาของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาผลงาน การปกครอง การลงโทษ การให้รางวัลและการมอบหมายงาน การปกครองบังคับบัญชาที่ดีผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรมในการบริหาร มีเหตุผล มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงาน การควบคุมกำกับดูแล การนิเทศและติดตามผล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผูกพันของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีซึ่งสมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 342 – 358) พูดถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากร ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเซอร์เบอร์กไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจากลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือคนเกียจคร้าน คอยจู้จี้จ้ำไซ คอยจับผิด ลงโทษ

นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 217) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจงขอคำแนะนำ

สุนทร โคตรท่าน (2531 : 8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์กับผู้บริหาร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับชุมชน

อุทัย หิรัญโต (2531 : 62 – 163) กล่าวว่า หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องย่อมทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านาย ขาดความสัมพันธ์ที่ดีขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533 : 31) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือจะหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ระวีวรรณ เสวตอมร-โพธิ์วัง (2533 : 22) อธิบายว่า บุคลากรในหน่วยงานจะต้องอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุม ดูแล การจูงใจ ให้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นสำคัญ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 570) บันทึกไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรนั้นแม้ว่าปัจจัยนี้จะมีความสำคัญไม่มากนัก แต่ก็ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดวงแข นรงค์ิยา (2535 : 32) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2535 : 26) กล่าวว่า โดยที่คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความพอใจและมีความต้องการด้านสังคม ตลอดจนความต้องการด้านจิตใจ ทำให้คนทุกคนต้องแสวงหาสิ่งเหล่านี้จากเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ พร้อม ๆ กับความสำคัญที่จะปฏิบัติงานเพื่อการดำรงชีวิต สุขสบายใจการมีมิตรสังคม มีการเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนทางจิตใจรวมทั้งการยกย่องสรรเสริญ มีความภาคภูมิใจก็เป็นสิ่งที่จะต้องมีความคู่กันไป

เสนาะ ดิเยาว์ (2535 : 314) กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานเสื่อมลงไป เกิดจากการเคร่งครัดในระเบียบ กฎเกณฑ์มากเกินไป ขาดความเข้าใจระหว่างกัน ขาดความสัมพันธ์และการจูงใจที่ดี มีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน การแบ่งงานและการมอบหมายงานในหน้าที่ไม่ถูกต้อง

นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : 52) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต การปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตามหลักการบริหารบุคลากร เป็นที่ยอมรับกันว่า หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน

บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 41) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อกัน หากทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ดวงแข นรงค์ิยา (2535 : 32) ได้สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ถ้าหากทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.9 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึง ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการอื่น ๆ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403-406) พูดถึงเงินเดือนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กและอธิบายว่า การได้รับเงินเดือนโดยชอบธรรม การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531 : 99) ให้ความเห็นว่า การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ตลอดจนผลงานของบุคลากรแต่ละคน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 147) กล่าวว่า ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจ มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

เสนาะ ดิยาวี (2535 : 298) มีความเชื่อว่า วิธีสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความร่วมมือและจงรักภักดีต่อหน่วยงานคือ การให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งเงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยแรกที่จูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 107) กล่าวว่า เงินเดือนถือเป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร และสามารถสร้างประสิทธิผลให้กับหน่วยงานในด้านต่าง ๆ คือ เป็นสิ่งที่จูงใจบุคลากรให้เข้าร่วมปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรักและเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานเป็นประจำ และยังเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อมร หนูมาศ (2536 : 50) กล่าวว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปใช้ในการยังชีพ ทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิด และอาชีพที่มีรายได้จะทำให้คนรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ เพราะนอกจากรายได้จะสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการระดับสูงได้ด้วย

บุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 45) กล่าวว่า เงินเดือนคือ สิ่งที่เป็นค่าจ้าง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งในรูปของตัวเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ และเลิศไกร ภิรมย์ (2540 : 21) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นปัจจัยแรกสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนจะต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ และยกมาตรฐานการดำรงชีวิตให้สูงขึ้น เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล เหมาะสมกับคุณวุฒิและผลงาน รวมทั้งต้องมีความเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกันด้วย

ณรงค์ สวีแพทย์ (2536 : 34-35) สรุปว่า เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง เงินสวัสดิการต่าง ๆ เงินเบี้ยกันดารและเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นที่ควรได้

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 47) อธิบายว่า เครื่องกระตุ้นบุคลิกการให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุอย่างหนึ่งคือ เงินที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน

สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งที่เป็นค่าตอบแทน ค่าจ้างต่าง ๆ ทั้งทางตรงคือเป็นตัวเงินและทางอ้อมคือในรูปผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ต้องคำนึงและระลึกอยู่เสมอว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดเงินเดือนต้องเพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละคน ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตลอดจนการคิดบำเหน็จบำนาญ เพื่อเป็นแรงเสริมให้บุคลิกการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.10 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความสะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 297 -299) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันว่า คนมีความต้องการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเจริญและการนำเอาเทคนิคทางวิทยาการมาใช้ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ นอกจากนั้น ทัศนคติของคนได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองมากขึ้น รวมทั้งกฎหมายก็ให้ความสำคัญกับการยกระดับและการรับประกันภัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ส่งผลในทางลบในการปฏิบัติงาน เช่น ภัยจากเครื่องจักร เครื่องมือ สารพิษ และความเครียด .

เสนาะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ (2532 : 252) กล่าวว่า ความต้องการของบุคลิกการในหน่วยงานนอกจากมีความต้องการด้านต่าง ๆ แล้ว สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ความปลอดภัย สะดวก หรุกรหา เพื่อแสดงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของตัวก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดอาคารสถานที่ บริเวณสำนักงาน วัสดุครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการ ตลอดทั้งให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

จำรูญ พรหมสุวรรณ (2533 : 30) กล่าวว่า งานและความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมพอเพียงในเรื่องสภาพที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคาร และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในฐานะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมทั้งด้านสุขภาพร่างกายและทางด้านวิชาการของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ผู้บริหารรับผิดชอบอยู่ด้วย เพราะสภาพแวดล้อมมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก



สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 49) ได้กล่าวถึง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้มาติดต่อได้รับความสะดวกรวดเร็วสะดวกในการกำกับ ดูแลและเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในการจัดสภาพการปฏิบัติงานนั้น จะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ คือ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ ด้านงาน และด้านที่เกี่ยวกับหนังสือและวัสดุอุปกรณ์

อมร หนูมาต (2536 : 54) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ

มงคล บุญชุม (2537 : 33) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง ฮ่องกงน้ำ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน มีส่วนให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยแตกต่างกัน

สุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 51) กล่าวว่า สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับทัศนคติของตนและให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัตินับตั้งแต่ จำนวนงาน ความสะดวกสบาย อาคารสถานที่ที่เหมาะสม เป็นระเบียบ สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## การบริหารงานบุคคล

### หลักการบริหาร

สมคิด บางโม (2539 : 29) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ ทั้งนี้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เจริญผล สุวรรณโชติ (2542 : 232) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ภาวิดา ธาราศรีสิทธิ และคนอื่น ๆ (2542 : 131) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการหรือการควบคุมกิจการต่าง ๆ ของรัฐ

เสนาะ ดิเียว (2543 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เจริญ ไวรวัจนกุล (2545 : 3) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการอยู่และทำงานร่วมกับคนอื่นโดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเป้าหมายร่วมกัน การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม ดำเนินการร่วมกันของบุคคลอื่นตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง กระบวนการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการวางแผนดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์ของบุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันกระทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

#### การบริหารการศึกษา

ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์ (2539 : 8) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ คุณธรรมและค่านิยม พร้อมทั้งจะสนองการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 38) สรุปว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่งคือนักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สอง ได้แก่ ครูในฐานะตัวแทนดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์ บรรลุผลสำเร็จ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมใน ทุก ๆ ด้าน

สมนึก นนธิจันทร์ (2543 : 17) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ เป็นพลเมืองดีของสังคมและดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 44) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามของบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปในการร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาโดยการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม จัดการ ทรัพยากรทางการบริหารและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเจริญเติบโต ทางด้านร่างกาย สติปัญญาและอารมณ์ ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมซึ่งมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและค่านิยม พร้อมทั้งจะสนองการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

#### การบริหารงานบุคคล

ธงชัย สันติวงษ์ (2536 : 35) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน และของผู้ชำนาญการด้านบุคคลโดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรม ทั้งปวงเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลาที่จะส่งผล สำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

สิทธิการ อักษรนิติกุล (2540: 27) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดกิจกรรมใด ๆ เกี่ยวกับบุคลากร ตั้งแต่การวางแผนนโยบายและโครงการ การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาให้ทุนให้โทษและการให้พ้นจากสภาพงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณค่ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้หลายท่าน มีทั้งที่ศึกษากับหน่วยงานของรัฐและของเอกชน และทั้งประชากรที่แตกต่างกัน ในส่วนนี้ผู้วิจัย จะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในวงการศึกษา ดังจะนำเสนอในรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

#### งานวิจัยในประเทศ

อมร หนูมาศ (2538 : 81) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงานและความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

สมพร ฉั่วสกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 4 พบว่า มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยส่วนรวมและแยกตามขนาดของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 องค์ประกอบ คือ งานที่ทำในปัจจุบัน ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ



๑๗  
๒๕๖๓  
๒๕๖๓  
๒๕๖๓

10:173

ไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงาน ส่วนอีก 6 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตัวแปรด้านเพศพบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบระหว่างเพศไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติ ด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าประสิทธิภาพ 20 ปีขึ้นไป และประสิทธิภาพ 5-10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า โรงเรียนที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง รองลงมาได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาผลงานวิจัยภายในประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรที่เป็นสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสองด้าน คือ ทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะประเภทของโรงเรียน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามตัวแปรสถานภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน

### งานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นตันและบาวิน (Johnston & Barvin. 1973 : 136 - 141) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ชายที่สอนในโรงเรียนเอกชนประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สวี (Swe. 1982 : 321 – 324) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์แผนกบรรณานุกรมกับบรรณารักษ์อื่น ๆ ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ด้านความพึงพอใจทั่ว ๆ ไป ระหว่างบรรณารักษ์แผนกงานบรรณานุกรมและบรรณารักษ์แผนกอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรณารักษ์ทั้งสองกลุ่มในด้านความพึงพอใจในลักษณะภายนอก คือ ความมีอำนาจหน้าที่ นโยบายห้องสมุดและการปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ ความมั่นคง และการเปลี่ยนแปลงของงาน

พานากอส (Panagos. 1985 : 3503 - A) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่น่าสนใจสำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มประชากร คือ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ใน 6 องค์กรประกอบ ได้แก่ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้ การเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์กรประกอบ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพของงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

ฟิงเกอร์ (Finger. 1985 : 3494 – A) ได้ศึกษา แบบผู้นำของกึ่งผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยศึกษาจากครูประถมศึกษา จำนวน 131 คน พบว่า ครูที่ทำงานกับผู้นำแบบกึ่งผู้บริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้นำแบบกึ่งบริหารที่เน้นงานและความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อายุและประสบการณ์ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน

นองมาค (Nongmak. 1986 : 42) ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยศึกษาพฤติกรรมผู้นำในสองมิติ คือ มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงานพบว่า พฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในการทำงานของครูมากกว่าพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทั้งสองมิติมีผลงานออกมาในทางบวกมากขึ้น

คอลเมอร์ (Collmer. 1990 : 30 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า

1. ลักษณะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน

2. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูจะส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน

3. ความพึงพอใจของครูจะมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยแบบพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนการให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครูและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

โอสุกะ (Osuka. 1991 : 1496 - A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในดาโกต้าตอนใต้ พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้านคือ งานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอนส่วนตัว ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหาร สถานะทางด้านอาชีพ ความมั่นคงในที่ทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัว สิทธิในการตัดสินใจและสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ลักษณะของงาน ความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ของบุคลากร ความรับผิดชอบ ความมั่นคง การได้รับการยอมรับและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทั้งสองด้าน คือ ทำให้พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,624 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มจากจำนวนประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงในประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 - 149) จำนวน 338 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงนำไปเทียบบัญญัติไตรยางค์เพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ/กิ่งอำเภอต่อไป

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเลือกด้วยวิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ให้กระจายตามสัดส่วนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling ) รายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงไว้ใน ตาราง 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. 2548 : 5 -10)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ/กิ่งอำเภอ

ที่	อำเภอ/กิ่งอำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	กิ่งอำเภอแคนดง	244	32
2.	อำเภอคูเมือง	553	71
3.	อำเภอนาโพธิ์	310	40
4.	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	233	30
5.	อำเภอพุทไธสง	390	50
6.	อำเภอสตึก	894	115
รวม		2,624	338

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามใช้ตามความพึงพอใจของครู แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้ง 10 องค์กรประกอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งสเกลเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

#### วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115) คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน 10 องค์กรประกอบ คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ



ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน และการยอมรับนับถือ เป็นหลัก ในการสร้างคำถามสำหรับวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

2. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม ได้แบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณา ความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) เพื่อแก้ไขปรับปรุงความถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ

4.1 นายสง่า จันทน์วิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

4.2 นายพนม ศรีนอก ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

4.3 นายปิยะ พุทธิพะยะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเพี้ยแก้ว อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

5. ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วนำไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการ ดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260 - 261)

5.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย t-test แล้วคัดเลือกอำนาจจำแนก (t) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 1.868 - 4.434 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9697 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษราชภัฏบุรีรัมย์เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผ่านไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยกับบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำมาแยกวิเคราะห์ตามความมุ่งหมาย
3. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามครบตามกำหนด ผู้วิจัยติดตามด้วยตัวเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล
3. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้
4. เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)
5. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
6. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ในแต่ละด้านจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Test for all Possible Comparison) กำหนดค่าสถิติที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การแปลความหมายของข้อมูลกำหนดขอบเขตค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต. 2538 : 77)

- |                       |         |                            |
|-----------------------|---------|----------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้ t-test ดังนี้  
(ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 - S_L^2}{n}}}$$

$t$	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
$\bar{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
$\bar{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
$S_H^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
$S_L^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
$n$	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา  
(Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 96)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
$k$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
$S_t^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

#### 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

$S$  แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง  
 $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) แล้วทดสอบเป็นรายคู่ในแต่ละด้าน (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 346)

$(K - 1)$  (ค่าวิกฤติของ F)

$$\text{สูตรหาค่า } F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{MS_{error} \{(n_i + n_j) / n_i n_j\}}$$

เมื่อ  $F$  แทน ค่าสถิติจะนำไปเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_i, \bar{X}_j$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่  $i$  และ  $j$  ตามลำดับ

$n_i, n_j$  แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่  $i$  และกลุ่มที่  $j$  ตามลำดับ

$MS_{error}$  แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

$K$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$df_b$  แทน Degrees of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่มซึ่ง  $= K - 1$

$df_{error}$  แทน Degrees of freedom สำหรับการแปรผันของความคลาดเคลื่อน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

$S.D.$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution

$t$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$SS$  แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

$MS$  แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

$df$  แทน ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) และทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป จำนวน 338 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.67

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน 320 คน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	43.75
หญิง	180	56.25
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	9	2.81
31 - 40 ปี	56	17.50
สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป	255	79.69
3. วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	19	5.94
ระดับปริญญาตรี	296	92.50
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.56
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 11 ปี	25	7.81
11 - 20 ปี	67	20.94
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	228	71.25

จากตาราง 2 พบว่า

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 เพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่อายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 79.69 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 ระดับอนุปริญญา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.94 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 11 – 20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 และต่ำกว่า 11 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 รายละเอียดดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ความสำเร็จของงาน	3.86	.58	มาก
2.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	.63	มาก
3.	ความรับผิดชอบ	4.07	.58	มาก
4.	การยอมรับนับถือ	3.87	.62	มาก
5.	ลักษณะของงาน	4.09	.67	มาก
6.	นโยบายและการบริหาร	3.70	.59	มาก
7.	การปกครองบังคับบัญชา	3.81	.77	มาก
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.86	.68	มาก
9.	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.37	.82	ปานกลาง
10.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.75	.66	มาก
	รวมเฉลี่ย	3.83	.49	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 4 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้าน 9 ด้านคือ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.86$ )  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.07$ )  
ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านนโยบายและ  
การบริหาร ( $\bar{X} = 3.70$ ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสัมพันธ์  
ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 3.86$ ) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.75$ )  
ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ( $\bar{X} = 3.37$ )  
ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
	ด้านความสำเร็จของงาน	3.86	.58	มาก	5
1.	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่วางไว้	3.88	.83	มาก	3
2.	ท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	4.07	.70	มาก	1
3.	ท่านพึงพอใจในคุณภาพของนักเรียน	3.64	.88	มาก	5
4.	ท่านพึงพอใจเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนให้ท่าน ประสบผลสำเร็จ	3.83	.79	มาก	4
5.	ท่านพึงพอใจกับการยกย่องของผู้บังคับบัญชา	3.91	.85	มาก	2
6.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.91	.63	มาก	3
6.	ท่านพึงพอใจกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	3.89	.91	มาก	2
7.	ท่านพึงพอใจกับคุณวุฒิที่สูงขึ้น	4.24	.65	มาก	1
8.	ท่านพึงพอใจกับการได้รับบำเหน็จ ความดีความชอบ	3.85	.90	มาก	3
9.	ท่านพึงพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	.88	มาก	5
10.	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83	.87	มาก	4
	ด้านความรับผิดชอบ	4.07	.58	มาก	2
11.	ท่านพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	.71	มาก	3
12.	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.15	.71	มาก	1
13.	ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จของงาน	4.02	.71	มาก	4
14.	ท่านพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปัญหาได้	3.98	.75	มาก	5
15.	ท่านพึงพอใจกับการที่ได้รับความไว้วางใจ	4.11	.75	มาก	2
	ด้านการยอมรับนับถือ	3.87	.62	มาก	4
16.	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ	3.98	.73	มาก	1
17.	ท่านพึงพอใจกับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อท่าน	3.83	.77	มาก	4
18.	ท่านพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับ	3.90	.78	มาก	2
19.	ท่านพึงพอใจกับผลงานของท่านที่นำไปเผยแพร่	3.72	.80	มาก	5
20.	ท่านพึงพอใจกับการยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.90	.83	มาก	2

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
	ด้านลักษณะของงาน	4.09	.67	มาก	1
21.	ท่านพึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.10	.70	มาก	2
22.	ท่านพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.06	.83	มาก	3
23.	ท่านพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ	3.96	.81	มาก	5
24.	ท่านพึงพอใจกับงานด้านการเรียนการสอน	4.03	.84	มาก	4
25.	ท่านพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.29	1.76	มาก	1
	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	.59	มาก	9
26.	ท่านพึงพอใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ	3.57	.85	มาก	5
27.	ท่านพึงพอใจนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน	3.75	.71	มาก	2
28.	ท่านพึงพอใจกับระบบการบริหารงาน	3.65	.79	มาก	4
29.	ท่านพึงพอใจกับแนวทางการพัฒนางาน	3.73	.71	มาก	3
30.	ท่านพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้น	3.80	.74	มาก	1
	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.81	.77	มาก	7
31.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.82	.88	มาก	2
32.	ท่านพึงพอใจกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.73	.96	มาก	5
33.	ท่านพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.81	.80	มาก	3
34.	ท่านพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.91	.86	มาก	1
35.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับความสะดวกสบาย	3.79	.95	มาก	4
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.86	.68	มาก	5
36.	ท่านพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่เอื้อเฟื้อต่อกัน	3.82	.89	มาก	5
37.	ท่านพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.85	.86	มาก	3
38.	ท่านพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.87	.77	มาก	2
39.	ท่านพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจต่อกัน	3.83	.92	มาก	4
40.	ท่านพึงพอใจกับค้ำยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ	3.93	.82	มาก	1

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
	ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.37	.82	ปานกลาง	10
41.	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.58	.93	มาก	1
42.	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	3.62	1.00	มาก	4
43.	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	3.39	.98	ปานกลาง	3
44.	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.45	.93	ปานกลาง	2
45.	ท่านพึงพอใจกับรายจ่ายในปัจจุบัน	3.15	.98	ปานกลาง	5
	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.75	.66	มาก	8
46.	ท่านพึงพอใจกับบรรยายในโรงเรียน	3.81	.85	มาก	3
47.	ท่านพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ	3.86	.91	มาก	1
48.	ท่านพึงพอใจกับสภาพของอาคารเรียน				
	อาคารประกอบ	3.51	.95	มาก	5
49.	ท่านพึงพอใจกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	3.73	.88	มาก	4
50.	ท่านพึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน	3.83	.85	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	3.83	.49	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้ คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.07$ ) คือข้อ 2 ครูพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.91$ ) ข้อ 5 ครูพึงพอใจกับการยกย่องของผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.88$ ) ข้อ 1 ครูพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่วางไว้

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.24$ ) คือข้อ 7 ครูพึงพอใจกับคุณวุฒิที่สูงขึ้น อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.89$ ) ข้อ 6 ครูพึงพอใจกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.85$ ) ข้อ 8 ครูพึงพอใจกับการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ

3. ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.15$ ) คือข้อ 12 ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.11$ ) ข้อ 15 ครูพึงพอใจกับการที่ได้รับความไว้วางใจ และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 4.08$ ) ข้อ 11 ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.98$ ) คือข้อ 16 ครูพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.90$ ) ข้อ 18 ครูพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับ และข้อ 20 ครูพึงพอใจกับการยอมรับของผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.83$ ) ข้อ 17 ครูพึงพอใจกับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน

5. ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.29$ ) คือข้อ 25 ครูพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.10$ ) ข้อ 21 ครูพึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 4.06$ ) ข้อ 22 ครูพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

6. ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 9 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.80$ ) คือข้อ 30 ครูพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้น อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.75$ ) ข้อ 27 ครูพึงพอใจกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.73$ ) ข้อ 29 ครูพึงพอใจกับแนวทางการพัฒนางาน

7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 7 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.91$ ) คือข้อ 34 ครูพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.82$ ) ข้อ 31 ครูพึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.81$ ) ข้อ 33 ครูพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 5 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.93$ ) คือข้อ 40 ครูพึงพอใจกับคำยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.87$ )

ข้อ 38 ครูพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.85$ ) ข้อ 37 ครูพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา

9. ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.58$ ) คือข้อ 41 ครูพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.45$ ) ข้อ 44 ครูพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.39$ ) ข้อ 43 ครูพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 8 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 3.86$ ) คือข้อ 47 ครูพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.83$ ) ข้อ 50 ครูพึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.81$ ) ข้อ 46 ครูพึงพอใจกับบรรยากาศในโรงเรียน

ตาราง 5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน  
จำแนกตามเพศ

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ชาย		ระดับความพึงพอใจ	หญิง		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จของงาน	3.91	.59	มาก	3.83	.57	มาก
2.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	.64	มาก	3.87	.62	มาก
3.	ความรับผิดชอบ	4.07	.62	มาก	4.07	.55	มาก
4.	การยอมรับนับถือ	3.88	.64	มาก	3.86	.60	มาก
5.	ลักษณะงาน	4.04	.83	มาก	4.13	.50	มาก
6.	นโยบายและการบริหาร	3.71	.58	มาก	3.69	.59	มาก
7.	การปกครองบังคับบัญชา	3.81	.75	มาก	3.82	.78	มาก
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	.68	มาก	3.89	.68	มาก
9.	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.44	.82	ปานกลาง	3.31	.82	ปานกลาง
10.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.78	.73	มาก	3.72	.60	มาก
	รวม	3.84	.51	มาก	3.82	.47	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ดังนี้

1. ครูเพศชาย โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.07$ ) คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.04$ ) ด้านลักษณะงาน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ครูเพศหญิง โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.07$ ) คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน  
จำแนกตามอายุ

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ต่ำกว่า 31 ปี		ความหมาย	31 - 40 ปี		ความหมาย	สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป		ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จของงาน	3.78	.39	มาก	3.90	.61	มาก	3.86	.58	มาก
2.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	.44	มาก	3.95	.64	มาก	3.90	.63	มาก
3.	ความรับผิดชอบ	4.07	.87	มาก	4.09	.58	มาก	4.06	.57	มาก
4.	การยอมรับนับถือ	4.02	.71	มาก	3.88	.59	มาก	3.86	.62	มาก
5.	ลักษณะของงาน	3.24	.59	ปานกลาง	4.05	1.05	มาก	4.13	.53	มาก
6.	นโยบายและการบริหาร	4.11	.47	มาก	3.69	.59	มาก	3.69	.59	มาก
7.	การปกครองบังคับบัญชา	3.56	.60	มาก	3.78	.72	มาก	3.83	.78	มาก
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.58	.68	มาก	3.80	.67	มาก	3.88	.68	มาก
9.	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	4.18	.51	มาก	3.27	.88	ปานกลาง	3.36	.80	ปานกลาง
10.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.67	.60	มาก	3.66	.70	มาก	3.77	.65	มาก
	รวม	3.82	.38	มาก	3.81	.48	มาก	3.84	.50	มาก



จากตาราง 6 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ดังนี้

1. อายุต่ำกว่า 31 ปี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.18$ ) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านความรับผิดชอบ

2. อายุ 31 – 40 ปี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.09$ ) คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านลักษณะงาน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.95$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. อายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.13$ ) คือ ด้านลักษณะงาน อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความรับผิดชอบ และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตาราง 7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน  
 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ		อนุปริญา		ความหมาย	ปริญาตรี		ความหมาย	สูงกว่าปริญาตรี		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จของงาน	3.89	.59	3.87	.59	มาก	3.87	.59	มาก	3.60	.14	มาก
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.16	.51	3.90	.64	มาก	3.90	.64	มาก	3.76	.47	มาก
3. ความรับผิดชอบ	4.20	.72	4.06	.57	มาก	4.06	.57	มาก	4.00	.67	มาก
4. การยอมรับนับถือ	4.05	.65	3.86	.61	มาก	3.86	.61	มาก	3.88	.65	มาก
5. ลักษณะของงาน	3.98	1.61	4.11	.55	มาก	4.11	.55	มาก	3.24	.55	ปานกลาง
6. นโยบายและการบริหาร	4.14	.44	3.67	.58	มาก	3.67	.58	มาก	4.00	.67	มาก
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.81	.77	3.81	.77	มาก	3.81	.77	มาก	3.84	.45	มาก
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	.72	3.87	.68	มาก	3.87	.68	มาก	3.32	.54	ปานกลาง
9. เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.82	.77	3.32	.82	มาก	3.32	.82	ปานกลาง	4.12	.22	มาก
10. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.79	.51	3.75	.67	มาก	3.75	.67	มาก	3.44	.68	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>.47</b>	<b>3.97</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>	<b>3.82</b>	<b>.49</b>	<b>มาก</b>	<b>3.72</b>	<b>.32</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

1. ระดับอนุปริญญา โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.20$ ) คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.16$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ระดับปริญญาตรี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.11$ ) คือ ด้านลักษณะงาน อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความรับผิดชอบ และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.12$ ) คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านความรับผิดชอบและด้านนโยบายและการบริหาร และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.88$ ) ด้านการยอมรับนับถือ

ตาราง 8 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามขอบข่ายงาน 10 ด้าน  
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ต่ำกว่า 11 ปี		ความหมาย	11 - 20 ปี		ความหมาย	สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป		ความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จของงาน	3.80	.52	มาก	3.92	.63	มาก	3.86	.58	มาก
2.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	.50	มาก	3.85	.74	มาก	3.91	.61	มาก
3.	ความรับผิดชอบ	4.13	.61	มาก	4.07	.63	มาก	4.06	.56	มาก
4.	การยอมรับนับถือ	3.90	.63	มาก	3.86	.63	มาก	3.86	.61	มาก
5.	ลักษณะของงาน	3.82	1.49	มาก	4.02	.60	มาก	4.14	.52	มาก
6.	นโยบายและการบริหาร	4.02	.54	มาก	3.58	.62	มาก	3.70	.57	มาก
7.	การปกครองบังคับบัญชา	3.84	.56	มาก	3.69	.80	มาก	3.85	.77	มาก
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	.67	มาก	3.82	.69	มาก	3.88	.68	มาก
9.	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.73	.76	มาก	3.23	.85	ปานกลาง	3.37	.81	ปานกลาง
10.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.81	.51	มาก	3.67	.76	มาก	3.76	.64	มาก
	รวม	3.89	.40	มาก	3.77	.54	มาก	3.84	.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1. ต่ำกว่า 11 ปี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.13$ ) คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร
2. 11 – 20 ปี โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.07$ ) คือ ด้านความรับผิดชอบ อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านลักษณะงาน และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านสำเร็จของงาน
3. สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ( $\bar{X} = 4.14$ ) คือ ด้านลักษณะงาน อันดับ 2 ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความรับผิดชอบ และอันดับ 3 ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 9 – 12

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวนตามเพศ

ด้าน	ประเด็นความพึงพอใจ	ชาย		หญิง		t	Sig
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ความสำเร็จของงาน	3.91	.59	3.83	.57	1.324	.186
2.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	.64	3.87	.62	1.175	.241
3.	ความรับผิดชอบ	4.07	.62	4.07	.55	.111	.912
4.	การยอมรับนับถือ	3.88	.64	3.86	.60	.281	.779
5.	ลักษณะของงาน	4.04	.83	4.13	.50	1.303	.194
6.	นโยบายและการบริหาร	3.71	.58	3.69	.59	.310	.757
7.	การปกครองบังคับบัญชา	3.81	.75	3.82	.78	.119	.906
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	.68	3.89	.68	.847	.398
9.	เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล	3.44	.82	3.31	.82	1.411	.159
10.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.78	.73	3.72	.60	.790	.430
	รวม	3.84	.51	3.82	.47	.363	.717

จากตาราง 9 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีอายุต่างกัน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.164	.082	.237	.789
	ภายในกลุ่ม	317	109.336	.345		
	รวม	319	109.499			
ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.136	.068	.168	.845
	ภายในกลุ่ม	317	127.912	.404		
	รวม	319	128.048			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.029	.014	.042*	.959
	ภายในกลุ่ม	317	108.939	.344		
	รวม	319	108.968			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.231	.116	.299	.742
	ภายในกลุ่ม	316	122.631	.387		
	รวม	318	122.862			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.929	3.464	8.064	.000
	ภายในกลุ่ม	317	135.755	.430		
	รวม	319	142.684			
นโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.556	.778	2.252	.107
	ภายในกลุ่ม	317	109.563	.346		
	รวม	319	111.119			
การปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.770	.385	.648	.524
	ภายในกลุ่ม	317	188.484	.595		
	รวม	319	189.254			
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.996	.498	1.068	.345
	ภายในกลุ่ม	317	147.883	.467		
	รวม	319	148.879			
เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.482	3.241	4.866	.008
	ภายในกลุ่ม	317	211.154	.666		
	รวม	319	217.636			

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.638	.319	.729	.483
	ภายในกลุ่ม	317	138.819	.438		
	รวม	319	139.457			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.043	.022	.088	.916
	ภายในกลุ่ม	316	77.961	.247		
	รวม	318	78.005			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.368	.184	.534	.587
	ภายในกลุ่ม	317	109.132	.344		
	รวม	319	109.500			
ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.333	.667	1.667	.190
	ภายในกลุ่ม	317	126.715	.400		
	รวม	319	128.048			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.367	.183	.535	.586
	ภายในกลุ่ม	317	108.601	.343		
	รวม	319	108.968			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.695	.348	.902	.407
	ภายในกลุ่ม	317	122.167	.385		
	รวม	319	122.862			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.996	1.998	4.553	.011
	ภายในกลุ่ม	316	138.687	.439		
	รวม	318	142.684			
นโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.374	2.187	6.494	.002
	ภายในกลุ่ม	317	106.746	.337		
	รวม	319	111.119			
การปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.004	.002	.003**	.997
	ภายในกลุ่ม	317	189.250	.597		
	รวม	319	189.254			
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.496	.748	1.609	.202
	ภายในกลุ่ม	317	147.383	.465		
	รวม	319	148.879			
เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	7.291	3.646	5.494	.005
	ภายในกลุ่ม	317	210.344	.664		
	รวม	319	217.635			

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.507	.254	.578	.561
	ภายในกลุ่ม	317	138.950	.438		
	รวม	319	139.457			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.431	.215	.877	.417
	ภายในกลุ่ม	316	77.574	.245		
	รวม	318	78.005			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.304	.152	.441	.644
	ภายในกลุ่ม	317	109.196	.344		
	รวม	319	109.500			
ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.828	.414	1.032	.358
	ภายในกลุ่ม	317	127.220	.401		
	รวม	319	128.048			
ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	.101	.050	.147	.864
	ภายในกลุ่ม	317	108.867	.343		
	รวม	319	108.967			
การยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.036	.018	.047*	.954
	ภายในกลุ่ม	317	122.826	.387		
	รวม	319	122.862			
ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.807	1.403	3.171	.043
	ภายในกลุ่ม	316	139.877	.443		
	รวม	318	142.684			
นโยบาย และการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.477	1.738	5.119	.006
	ภายในกลุ่ม	317	107.643	.340		
	รวม	319	111.119			
การปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.386	.693	1.169	.312
	ภายในกลุ่ม	317	187.868	.593		
	รวม	319	189.254			
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.441	.220	.471	.625
	ภายในกลุ่ม	317	148.438	.468		
	รวม	319	148.879			
เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.518	2.259	3.360	.036
	ภายในกลุ่ม	317	213.117	.672		
	รวม	319	217.636			

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.602	.301	.688	.504
	ภายในกลุ่ม	317	138.855	.438		
	รวม	319	139.457			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.351	.175	.714	.491
	ภายในกลุ่ม	316	77.654	.246		
	รวม	318	78.005			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและประโยชน์ เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ขอเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ความสำคัญของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน
3. เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์ ในการนำไปพัฒนาการบริหารงานบุคคล
4. ทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนในจังหวัดบุรีรัมย์

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ปีการศึกษา 2547 รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,624 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซ์ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายให้กระจาย สัดส่วนไปตามอำเภอ/กิ่งอำเภอและโรงเรียน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น โดยได้รับ คำปรึกษาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและ แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่ง แบบสอบถามไปจำนวน 338 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.67
4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS for Windows และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้
  - 4.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ
  - 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ จัดอันดับความสำคัญ
  - 4.3 ข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันใช้ t-test และการทดสอบค่า F (One – Way ANOVA) และทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe') ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน

## สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน เพศชาย จำนวน 140 คน อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 9 คน อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน อายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 255 คน วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 19 คน ปริญญาตรี จำนวน 296 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน และประสบการณ์ ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี จำนวน 25 คน 11 – 20 ปี จำนวน 67 คน สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 228 คน ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจในผลงานที่ครูปฏิบัติ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการยกย่องของผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่วางไว้

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับคุณวุฒิที่สูงขึ้น อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ

1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการที่ได้รับความไว้วางใจ และอันดับ 3 ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ อันดับ 2 ครูพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับ และครูพึงพอใจกับการยอมรับของผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน

1.5 ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และอันดับ 3 ครูพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้น อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับแนวทางการพัฒนางาน

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 ครูพึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับค่ายกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา

1.9 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับบรรยากาศในโรงเรียน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ครูเพศชาย ครูเพศหญิง ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี 31 – 40 ปี สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี 11 – 20 ปี และสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ของเฮิร์ทเซอร์ก (Herzberg) ใน 10 องค์ประกอบ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 320 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 180 คน เพศชาย จำนวน 140 คน อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 9 คน อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 56 คน อายุสูงกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 255 คน วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 19 คน ปริญญาตรี จำนวน 296 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน และประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี จำนวน 25 คน 11 – 20 ปี จำนวน 67 คน สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 228 คน ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 รายงานพบว่า



1.1 ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจในผลงานที่ทำนปฏิบัติ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการยกย่องของผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับความสำเร็จของงานที่วางไว้ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างได้ปฏิบัติงานในหน้าที่มีความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชาสมาเสมอ และสามารถดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ทุกประการ ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 267 – 270) ที่ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวัดผลสำเร็จของงานพิจารณาเป็นสองด้านคือ ด้านหนึ่งเป็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน หมายถึง ผลงานที่ได้ปฏิบัติสำเร็จเสร็จสิ้นไปแล้ว ส่วนอีกด้านหนึ่ง หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การได้รับรางวัล การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้เลื่อนเงินเดือนหรือการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่วนโสภณ ยิ้มปรีชา (2539 : 30) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับความสำเร็จของงานว่า เป็นความรู้สึกสัมผัสผลเพราะเราได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเราสำคัญมีความหมายต่อผู้อื่น ซึ่งความภูมิใจนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้ ตลอดจนงานวิจัยของบุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ตคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในหน้าที่ งานที่ทำดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่าง จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ทำให้ส่งผลต่อการดำเนินงานของครูประสบผลสำเร็จ ครูจึงเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน ผู้บังคับบัญชาก็ยกย่องสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น ครูในยุคนี้จึงต้องเป็นบุคคลที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้เข้ากับยุคสมัย เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับคุณวุฒิที่สูงขึ้น อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่และการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับเมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 171 – 172) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นการเปลี่ยนหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีสถานภาพสูงขึ้นและจะได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนเสนาะติเยวาร์ (2531 : 196) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีที่สูงขึ้นและการได้คุณวุฒิที่สูงขึ้น เพราะการเลื่อนขั้นคือการมีตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้มีอำนาจมากขึ้นและความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงานดีกว่าเดิม ตลอดจนสมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 403 - 409) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้า ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการคุณวุฒิที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่และต้องการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ กลุ่มตัวอย่าง จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า การประกอบอาชีพครูในปัจจุบันทำให้ครูสามารถแสวงหาความรู้จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากมาย เป็นผลทำให้ครูมีคุณวุฒิที่สูงขึ้นเป็นจำนวนมาก ตลอดทั้งการพิจารณาความดี ความชอบที่ในรอบหนึ่งปีมีถึงสองครั้ง ทำให้การได้รับบำเหน็จความดีความชอบเป็นไปอย่างทั่วถึงจึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจ ดังนั้น ครูที่ประสบผลสำเร็จหรือก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้เพิ่มคุณวุฒิที่สูงขึ้นและตำแหน่งสูงขึ้นด้วย

1.3 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการที่ได้รับความไว้วางใจ และอันดับ 3 ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พึงพอใจกับการที่ได้รับความไว้วางใจและพึงพอใจในการที่ได้รับความมอบหมายงานเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับหวน พิณรุพันธ์ (2528 : 134) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ความรับผิดชอบคือ การที่บุคคลรับหน้าที่ใดแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด และสุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 45) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ความรับผิดชอบคือข้อผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเป็นองค์ประกอบจูงใจให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่าง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานและผลงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่ดำเนินไปด้วยดีประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่าง จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่จะมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่อยู่แล้ว เพราะว่าในปัจจุบันการสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ครูจะปฏิบัติงาน

เหมือนอย่างในอดีตไม่ได้ ครูจึงต้องมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม กำกับอย่างใกล้ชิด ตลอดทั้งชุมชนก็เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังนั้นข้าราชการครูในปัจจุบันจึงต้องพัฒนา ปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์จึงจะทำงานที่ได้รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามความต้องการ

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ อันดับ 2 ครูพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับ และครูพึงพอใจกับการยอมรับของผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อท่าน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ พอใจที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นยอมรับและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 14) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า การยอมรับนับถือคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการประกาศเกียรติคุณยกย่อง และสุตมาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 43) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน การยอมรับจากบุคคลอื่นและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามระดับของเงินเดือนถึงขั้นตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งอยู่แล้ว จึงส่งผลทำให้ข้าราชการครูไม่มีความกังวลใด ๆ ในการปฏิบัติงาน ยกเว้นตำแหน่งทางด้านวิชาการจะต้องมีการศึกษาและจัดทำให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนด ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีความต้องการอยากให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ บุคคลอื่นยอมรับและได้ตำแหน่งที่ตนเองต้องการจะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความต่อเนื่องและต้องศึกษาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ ก.ค. กำหนด จัดให้มีการรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานและจัดทำผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอจึงจะประสบผลสำเร็จและจะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความต้องการ

1.5 ด้านลักษณะงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และอันดับ 3 ครูพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม พอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญิตี ตลับทอง (2539 : 77 - 79) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูคือ ด้านลักษณะงาน และ

งานวิจัยของอำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม พึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือว่าเป็นงานที่พัฒนาคนและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนั้น ครูที่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายจึงต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของตนการปฏิบัติงานในหน้าที่จึงจะดำเนินไปอย่างเรียบร้อย ราบรื่นมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้น อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับแนวทางการพัฒนางาน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้น พึงพอใจกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียน และพึงพอใจกับแนวทางการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 14) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านนโยบายและการบริหารคือแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งหมายความรวมถึงกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวการปฏิบัติต่าง ๆ ส่วนบุญช่วย เจริญธรรม (2538 : บทคัดย่อ) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านนโยบายและการบริหารคือ หลักการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนงานวิจัยของไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์คือ ด้านนโยบายและการบริหารที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย พึงพอใจกับนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพึงพอใจกับแนวทางการพัฒนางาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่พึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร ตลอดทั้งการได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาการศึกษาและผลการพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ยิ่งทำให้ครูมีความพึงพอใจและมีความสุข ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเป็นไปตามเป้าหมาย จะต้องร่วมกันกำหนดนโยบายและการบริหารงานกับผู้บังคับบัญชาตลอดทั้งเพื่อนร่วมงาน และต้องศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายให้เข้าใจจนสามารถนำมาประยุกต์และปรับให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้

1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 ครูพึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา พึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของบัญญัติ ตลับทอง (2539 : 77 – 79) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ส่วนงานวิจัยของ ยงยุทธ สิมพา (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีคือ ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนงานวิจัยของ ไพโรจน์ ยอดสะเท็น (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์คือ การปกครองบังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา พึงพอใจที่ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา พึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และพึงพอใจที่มีส่วนร่วมในการบริหาร จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งถือว่า ซึ่งเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือการบริหารโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน (School base management) ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจะต้องศึกษา ค้นคว้าหลักทฤษฎีการบริหารให้เกิดความเข้าใจ สามารถนำมามีส่วนร่วมในการบริหารและบังเกิดผลดีต่อการจัดการศึกษา

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับคำยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับคำยกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ พึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน และพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 162 – 163) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันมีชีวิตชีวา ส่วนนิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์ (2538 : 52) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ความสำเร็จสูงสุดในชีวิต การปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หน่วยงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วย

เพิ่มเติมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและช่วยสร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน ตลอดจนบุญช่วย เจริญธรรม (2538 : 41) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกันและกัน หากทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับค่ายกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ พึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่านและพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะอาชีพครูมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันน้อย จึงส่งผลทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีความต้องการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งในด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.9 ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ พึงพอใจกับการพิจารณาความดี ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ สรุศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527 : 132) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า เงินเดือนสามารถสร้างขวัญอันจะมีผลต่อการผลิต โดยมีหลักในการจ่ายเงินเดือนหรือผลตอบแทนคือ ความเพียงพอ (Adequacy) และความยุติธรรม (Equity) ส่วนวิรัช สงวนวงศ์วาน (2531 : 99) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลคือการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับคุณวุฒิตลอดจนผลงานของแต่ละบุคคล ตลอดจนเสนาะ ดิยาวี (2535 : 298) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลคือ การให้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ซึ่งเงินเดือนและค่าจ้างเป็นปัจจัยแรกที่จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุจุดตามมุ่งหมายของหน่วยงานได้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก มีการปรับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการครูบ่อย ๆ เช่น การปรับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และยังมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบปีถึงปีละ 2 ครั้ง เป็นผลทำให้ข้าราชการครูพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน คือมีเงินเดือนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะเงินวิทยฐานะที่ข้าราชการครูมีความต้องการอย่างเร่งด่วน

ไม่ต้องการให้มีหลักเกณฑ์ที่จะทำให้ได้รับเงินวิทยฐานะที่ยุงยาก ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีความต้องการได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นจะต้องศึกษาหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ และหลักเกณฑ์ในการได้รับเงินวิทยฐานะให้เข้าใจ และดำเนินการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามกระบวนการจึงจะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ครูพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ อันดับ 2 ครูพึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน และอันดับ 3 ครูพึงพอใจกับบรรยากาศในโรงเรียน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ พึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับจำรูญ พรหมสุวรรณ (2533 : 30) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคือ ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความเหมาะสมพอเพียงในสภาพที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดลอมอื่น ๆ ส่วนมงคล บุญชม (2537 : 33) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ชั่วโงมการปฏิบัติงาน เป็นต้น ตลอดจนสุดาภรณ์ พรหมอินทร์ (2538 : 31) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่า การปรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับทัศนะคติของตนและให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ พึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ปกครองนักเรียนและพึงพอใจกับบรรยากาศในโรงเรียน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความต้องการสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม มีบรรยากาศร่มรื่น เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรให้ความตระหนักและความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมผลก็จะส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา พงษ์พานิช (2535 : 84) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 คือ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และบัญญัติ ดลับทอง (2539 : 77 – 79) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ตลอดจนอำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศไม่มีความแตกต่างกัน จากผลการวิจัย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครูส่วนใหญ่ที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ภายใต้การบริหารจัดการตามกรอบที่กฎหมายกำหนดอย่างเดียวกัน โดยเฉพาะตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 กำหนดกรอบของการดำเนินงานเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. 2545 : 20) ส่วนงานการสอนก็เป็นแบบอย่างเดียวกันคือ ส่วนใหญ่จะสอนประจำชั้นในระดับ ประถมศึกษา ประจำรายวิชาในระดับมัธยมศึกษา จึงส่งผลต่อกลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกันและผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาตามกรอบของกฎหมายอย่างเดียวกันถึงแม้กลุ่มตัวอย่างจะมีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันก็ไม่ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพราะว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีสภาพที่ใกล้เคียงกันคือ ตั้งอยู่ในเขตชนบท ตลอดทั้งชุมชนที่อยู่ในเขตบริการของแต่ละโรงเรียน ประชากรมีอาชีพทางการเกษตรกรรม มีวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณีตลอดทั้งมีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน จึงส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีความใกล้เคียงกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงไม่แตกต่างกัน ตามผลการวิจัยที่ได้ค้นพบ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 คือ 1) ความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ 2) ความพึงพอใจกับคุณวุฒิที่สูงขึ้น 3) ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ 4) ความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ 5) ความพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 6) ความพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ได้ตั้งขึ้น 7) ความพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา 8) ความพึงพอใจกับค่ายกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ 9) ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับและ 10) ความพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ



ดังนั้น การจัดการศึกษาต้องสนองตอบความต้องการของครูให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความพึงพอใจในผลงานที่ได้ปฏิบัติ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้น ดูแล กำกับในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและเกิดความพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การวางแผน การปฏิบัติงานก็เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จัดให้มีการแนะนำช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งการให้คำยกย่องสรรเสริญเมื่อครูทำงานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะเงินเดือนที่ได้รับต้องสูงขึ้น และการจัดห้องเรียนที่รับผิดชอบเป็นสัดส่วนเหมาะสม บรรยากาศเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้ผู้บริหาร ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาร่วมมือกันจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้มากขึ้นก็จะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด ผลที่ได้ก็คือคุณภาพการศึกษา ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างถูกต้องเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ควรมีการสนับสนุนและพัฒนา รูปแบบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่ครู โดยเฉพาะข้อปฏิบัติเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่ครูควรจะได้รับให้มีความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกระตุ้นให้ครูพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานในหน้าที่

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4
2. ควรทำการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ระยะทางในการเดินทางของสภาพการอยู่ร่วมกับครอบครัว
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบเรื่องนี้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์.
- จารุวรรณ เสวกรรณ. (2528). ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2545). การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี. สุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2542). ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.
- จำเนียร เพชรรัตน์. (2535). การศึกษาความพึงพอใจของครูอาจารย์ โรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- จำรูญ พรหมสุวรรณ. (2533). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการ อำเภอกำแพงแสนของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ชยุตพงศ์ สัจจิตรานนท์. (2542). ความพึงพอใจของบุคลากร สำนักงานพาณิชย์จังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชโล ธรรมศิริ และเสรี เกียรติบัณฑิต. (2538). ประมุขศิลป์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เชียงกึ่งการพิมพ์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ณรงค์ สวีแพทย์. (2537). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารอากาศชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตร กองบิน 71 กองพลบินที่ 4 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- ดวงแข นรงค์ิยา. (2537). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์  
โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.
- ถนอมทรัพย์ มะลิซ้อน. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช  
----- (2531). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.  
----- (2533). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.  
----- (2536). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระพงษ์ จุยมณี. (2532). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์  
กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นพพงศ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
เอส. เอ็ม. เอ็ม.  
----- (2527). การเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- นิคม พรหมย่อย. (2529). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
ศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2527). จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรกิจ.
- นิวัฒน์ ยรรยงฤทธิ์. (2538). การศึกษาขวัญของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม  
ในจังหวัดสตูล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- บุญช่วย เจริญธรรม. (2538). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการทหารสังกัดกรมทหารราบที่ 5 จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.

- บุญเลิศ รัตนประทุมวงศ์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
เอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี.  
กรุงเทพฯ : เนติกงการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรียาพร วงศ์อนุดโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :  
สหมิตรออฟเซท.
- ปิยะ พุทธเพาะ. (2543). คุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของ  
ผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
พิมพ์เนศ.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2539). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.  
----- (2540). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :  
โอเดียนสโตร์.
- ไพโรจน์ ยอดสะเท็น. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
บุรีรัมย์.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทะ และคนอื่น ๆ. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภิญโญ สาธร. (2523). การบริหารงานศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- มงคล บุญชุม. (2537). ขวัญของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรสงขลา.  
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.

- มณูญ ศิลปรัศมี. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์  
กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- เมธี ปิลันธนานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
โอเดียนสโตร์.
- ยงยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.  
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ระวีวรรณ เสวตามร-โพธิ์วัง. (2533, กันยายน). "ความรู้ความเข้าใจผู้อื่น." มิตรครู.  
31(18) : 11-22.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่  
เซ็นเตอร์.
- . (2544). ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก. พิมพ์ครั้งที่ 2  
กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- เลิศธิไกร ภิรมย์. (2540). ขวัญของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขต  
การศึกษา 4. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2538). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โอ เอส  
พรินติ้ง เฮ้าส์.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). การบริหารครบวงจร. กรุงเทพฯ : แมสพับลิชซิง.
- แวณุเชิง มะรอซี. (2531). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.
- สมคิด บางโม. (2539). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สมใจ เขียวสด. (2536). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ฝ่ายเอกสารตำรา  
สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สมนึก นนธิจันทร์. (2543). คู่มือสอบและปฏิบัติผู้บริหารการศึกษา. สุรินทร์ :  
ร้านดร. สมใจนึก.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2532). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- สมพร ฉั่วสกุล. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิการ อักษรนิติกุล. (2540). เทคนิคการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ 1.  
นครปฐม : ไทยเพรส แอนด์ พริ้นท์.
- สุดาภรณ์ พรหมอินทร์. (2538). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการ  
สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์  
กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.
- สุนทร โคตรท่าน. (2531). ขวัญในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มหาสารคาม.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2542). แนวคิดการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ. (2527). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ  
: ทวีการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- สำคัญ เพชรทอง. (2531). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย  
พลศึกษากลุ่มภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. (2548). แบบรายงานข้อมูลอัตรากำลังครู  
ปีการศึกษา 2548. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). เอกสารประกอบการประชุม  
ระดมความคิดเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา.  
กรุงเทพฯ : กองนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). คู่มือคณะกรรมการ  
การประถมศึกษาจังหวัดและคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- , (2540). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 3. (2535). การบริหารงานบุคคล. สงขลา :  
สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 3.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2531). การบริหาร. กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์.
- , (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- , (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิเยาว์ และคนอื่น ๆ. (2532). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ ณ พัทลุง. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธร  
4. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- โสภณ ยิ้มปรีชา. (2539). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
เรือนจำและทัณฑสถานในเขต 9 สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย.  
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ สงขลา.
- หวน พันธุพันธ์. (2528). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อมร หนูมาศ. (2536). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้า  
การประถมศึกษาอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.  
(บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สงขลา.
- อรุณ รักธรรม. (2526). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- , (2527). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- อศยาพร สุวรรณกัญ. (2541). ความพึงพอใจของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ  
กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุทัย หิรัญโศ. (2531). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์.



- อำนาจ ศรีศิลา. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. (บริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- อำรุง เหมรา. (2533). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2.  
ปริญญาโท กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- Applewhite, P. S. (1985). **Organization and Behavior**. Englewood Cliffs, New  
Jersey : Prentice – Hall.
- Collmer, J. (1990). "A Correlational Study of Principals Leadership Styles and  
Teachers Job Satisfaction," **Dissertation Abstracts International**.  
51(1) : 30 – A.
- Fing, S. G. (1985). "Leadership Style of the Quasi – Administrator and Teacher  
Job Satisfaction," **Dissertation Abstracts International**. 12 (12) : 3494.
- Herzberg, F., M. and other. (1959). "The Motivation to Work.," New York : John  
Wiley and Sons.
- Jonhston, T., & Bavin, T.A. (1973, June). "Herzberg and Job Satisfaction."  
**Personal Practice Bulletin**. 29(6) : 136 – 141.
- Nongmak, C. (1986). "The Relation Between Job Satisfaction and Leadership Behavior  
of Primary School Principals in Thailand," **Dissertation Presedted to the  
Faculty of Graduate School University of Missouri**. 5 (10) : 42.
- Osuka, S. N. (1991, July). "Job Satisfaction and Job Dissatisfaction of Fulltime Faculty  
Members in Public Institution of Higher Education in South Dakota,"  
**Dissertation Abstracts International**. 52(12) : 4169 – A.
- Swe, T. (1982, May). "An Investigation into Job Satisfacting among Teachers."  
**Dissertation Abstracts International**. 43(10) : 3659 – A.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๑๔๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจระ ตำบลในเมือง

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายสง่า จันทรวินิช

ด้วยนายสุนทร เสาวสิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต ๔ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ ๖๑๔๖๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจิระ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายพนม ศรีนอก

ด้วยนายสุนทร เสาว์สิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๔ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปีดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื้อมกลาง)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ คอ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๑๔๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายปิยะ พุทธเพาะ

ด้วยนายสุนทร เสาวสิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรี เขต ๔ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนนี้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๑๔๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วยนายสุนทร เสาวสิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ เขต ๔ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้แบบสอบถามก่อนที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื่อมกลาง)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศท ๐๕๔๕.๒๐/ ๖๑๔๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ถนนจระ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔

ด้วยนายสุนทร เสาวสิงห์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัย เขต ๔ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.สมเกียรติ ศรีปัดดา เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์โกวิท เชื้ออมกลาง)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4  
A STUDY OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN THE  
SCHOOLS UNDER THE SUPERVISION OF OFFICE  
OF BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

โดย  
นายสุนทร เสาว์สิงห์  
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

## คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. แบบสอบถามมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3. ข้อมูลนี้ใช้เพื่อการวิจัยและเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านถือเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 31 ปี

( ) 31 – 40 ปี

( ) สูงกว่า 40 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

( ) อนุปริญญา

( ) ระดับปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 11 ปี

( ) 11 – 20 ปี

( ) สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก  
 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง  
 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย  
 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1.	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่วางไว้.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	ท่านพึงพอใจในผลงานที่ท่านปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	ท่านพึงพอใจในคุณภาพของนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	ท่านพึงพอใจเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนให้ท่านประสบผลสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ท่านพึงพอใจกับการยกย่องของผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน</b>					
6.	ท่านพึงพอใจกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ท่านพึงพอใจกับคุณวุฒิที่สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ท่านพึงพอใจกับการได้รับบำเหน็จความดีความชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	ท่านพึงพอใจกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
10.	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
11.	ท่านพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จของงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ท่านพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปัญหาได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ท่านพึงพอใจกับการที่ได้รับความไว้วางใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
16.	ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ท่านพึงพอใจกับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ที่มีต่อท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	ท่านพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ยอมรับ.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	ท่านพึงพอใจกับผลงานของท่านที่นำไปเผยแพร่.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ท่านพึงพอใจกับการยอมรับของผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านลักษณะของงาน</b>					
21.	ท่านพึงพอใจกับงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	ท่านพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่.....	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ท่านพึงพอใจกับลักษณะงานที่ท้าทาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ท่านพึงพอใจกับงานด้านการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	ท่านพึงพอใจกับงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
26.	ท่านพึงพอใจนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	ท่านพึงพอใจนโยบายการจัดการศึกษา ของโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ท่านพึงพอใจกับระบบการบริหารงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ท่านพึงพอใจกับแนวทางในการพัฒนางาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ท่านพึงพอใจกับข้อกำหนดที่ร่วมกันตั้งขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
31.	ท่านพึงพอใจที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ท่านพึงพอใจกับความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ท่านพึงพอใจกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
34.	ท่านพึงพอใจกับการแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	ท่านพึงพอใจที่การได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
36.	ท่านพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่เอื้อเฟื้อต่อกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
37.	ท่านพึงพอใจกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา.....	.....	.....	.....	.....	.....
38.	ท่านพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน.....	.....	.....	.....	.....	.....
39.	ท่านพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจต่อกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
40.	ท่านพึงพอใจกับค้ายกย่องสรรเสริญเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล</b>					
41.	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ.....	.....	.....	.....	.....	.....
42.	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
43.	ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ.....	.....	.....	.....	.....	.....
44.	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	.....	.....	.....	.....	.....
45.	ท่านพึงพอใจกับรายจ่ายในปัจจุบัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
46.	ท่านพึงพอใจกับบรรยากาศในโรงเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
47.	ท่านพึงพอใจกับห้องเรียนที่รับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
48.	ท่านพึงพอใจกับสภาพของอาคารเรียนอาคารประกอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
49.	ท่านพึงพอใจกับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
50.	ท่านพึงพอใจกับการที่ได้รับการสนับสนุน จากผู้ปกครองนักเรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



### ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
Q1	2.427	.022
Q2	1.868	.072
Q3	3.969	.000
Q4	3.416	.002
Q5	3.080	.005
Q6	3.815	.001
Q7	4.043	.000
Q8	4.043	.000
Q9	3.195	.003
Q10	3.445	.002
Q11	3.082	.005
Q12	2.767	.010
Q13	2.298	.029
Q14	3.177	.004
Q15	2.555	.016
Q16	2.236	.033
Q17	2.392	.024
Q18	2.952	.006
Q19	3.153	.004
Q20	3.177	.004
Q21	2.147	.041
Q22	3.231	.003
Q23	2.512	.018
Q24	2.781	.010
Q25	3.283	.003
Q26	1.992	.056
Q27	2.434	.022

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t-test for Equality of Mean	
	t	Sig (2-tailed)
Q28	2.609	.014
Q29	3.805	.001
Q30	2.701	.012
Q31	3.183	.004
Q32	2.437	.021
Q33	2.176	.038
Q34	1.874	.017
Q35	4.226	.000
Q36	3.770	.001
Q37	3.664	.001
Q38	2.087	.046
Q39	2.737	.011
Q40	2.298	.029
Q41	4.434	.000
Q42	4.119	.000
Q43	3.491	.002
Q44	3.296	.003
Q45	2.436	.021
Q46	3.040	.005
Q47	3.117	.004
Q48	3.282	.003
Q49	2.186	.037
Q50	4.337	.000

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

## RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

## Item – Total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected- Item- Total Correlation	Alpha If Item Deleted
Q1	199.9000	628.7828	.7285	.9688
Q2	199.7000	642.2172	.5757	.9693
Q3	199.8333	642.2816	.5086	.9695
Q4	200.0000	627.4483	.7584	.9687
Q5	199.7333	648.6161	.3752	.9698
Q6	199.8333	631.6609	.6781	.9689
Q7	199.6667	652.0920	.3291	.9699
Q8	199.9333	643.3747	.4383	.9697
Q9	200.1000	630.2310	.7009	.9689
Q10	199.9333	630.0644	.7079	.9688
Q11	199.8333	637.5230	.6447	.9691
Q12	199.7333	640.9609	.5697	.9693
Q13	199.9000	637.5414	.6204	.9691
Q14	200.0333	626.7920	.7887	.9686
Q15	199.8667	640.8782	.5194	.9694
Q16	200.2333	648.0471	.2981	.9702
Q17	200.2333	630.5989	.7749	.9686
Q18	200.0667	629.9954	.7268	.9688
Q19	200.2667	645.5816	.4283	.9697
Q20	200.0333	626.7920	.7889	.9686
Q21	199.6667	638.0230	.5360	.9694
Q22	199.9333	628.4092	.7172	.9688
Q23	200.1667	644.8333	.4256	.9697
Q24	199.8667	643.4989	.4818	.9695
Q25	199.9000	635.6793	.7226	.9689
Q26	200.1000	649.0586	.3338	.9699
Q27	200.0000	640.0000	.6438	.9691
Q28	200.1667	629.1782	.7262	.9688

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item – Total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected- Item- Total Correlation	Alpha If Item Deleted
Q29	200.2333	624.4609	.8059	.9685
Q30	199.9667	643.8954	.5039	.9695
Q31	200.0333	639.2747	.5860	.9692
Q32	199.8000	636.8552	.6128	.9692
Q33	200.0333	645.4816	.4869	.9695
Q34	199.8333	643.0402	.5272	.9694
Q35	200.5333	617.6368	.7453	.9687
Q36	200.1667	623.4540	.7298	.9687
Q37	200.0667	628.3402	.7676	.9686
Q38	199.8667	643.2920	.4877	.9695
Q39	200.1000	630.7138	.7265	.9688
Q40	199.9000	639.4724	.5670	.9693
Q41	200.4667	621.7057	.6965	.9689
Q42	200.6333	619.4126	.7307	.9688
Q43	200.4667	626.1885	.6535	.9691
Q44	200.3000	626.3552	.6802	.9689
Q45	200.7667	622.1851	.6459	.9692
Q46	200.2000	628.7862	.7566	.9687
Q47	200.0333	631.8954	.6655	.9690
Q48	200.7000	627.6655	.6166	.9690
Q49	199.6667	644.1609	.5114	.9695
Q50	200.1333	640.5333	.6121	.9692

N of cases = 30.0 N of Items = 50

Alpha = .9697



164473

## ประวัติย่อผู้วิจัย

๑๓  
๓๕๗.๘  
๑๗๗๕๑๓  
๕๖.๖  
๕๖๖๕๖

ชื่อ นายสุนทร เสาวสิงห์

วันเดือนปีเกิด 20 พฤศจิกายน 2505

สถานที่เกิด อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 74 หมู่ที่ 3 ตำบลพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์  
โทรศัพท์ 044-655399 , 0-1789-4890

ตำแหน่งหน้าที่การงาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลพุทไธสง  
(โอกาสประชาชนกุล)

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนอนุบาลพุทไธสง (โอกาสประชาชนกุล)  
อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2524 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม  
กรุงเทพมหานคร  
พ.ศ. 2528 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)  
วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาลัยครูบุรีรัมย์  
พ.ศ. 2548 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)  
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์