

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย 10 ด้าน คือ ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 1582 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง เครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607-610) ได้จำนวน 309 คน หลังจากนั้นเทียบบัญชีใดรายการแล้วสุ่มอย่างง่าย (ภาคผนวก ข)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความพึงพอใจในการทำงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามทฤษฎีของ เฮอร์เบอร์ก, มัสเนอร์ และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman) 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ คือ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert' Rating Scales) (Best & Kahn, 1989, p. 179)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้
 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 309 ฉบับ ได้คืนมา 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าความถี่ และค่าร้อยละ แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบใช้ t -test

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ เป็นชายจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และหญิงจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 69.60 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 พบว่า

1) ปัจจัยกระตุ้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(2) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(3) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(4) ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(2) ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(3) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(4) ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

(5) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

5.1.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีประเด็นสำคัญซึ่งควรจะนำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นัยนา มั่งคั่ง (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมแล้วครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นฤมล มุลา (2542, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน รวมทั้งการได้รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และงานที่ปฏิบัติ

เป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของตน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาในนโยบายในการทำงาน ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน เมื่อ พิจารณาแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับ ปราชญา กล้าผจญ (2540, หน้า 125) ได้กล่าวว่า สิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับ ตำแหน่งงาน หรือหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการแสดงพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายให้เหมาะสม สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่มอบหมายอำนาจนั้น เพื่อให้แต่ละ คนสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานตามบทบาทต่างๆ ที่ตนได้รับอยู่นั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่ง สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 143) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน สอดคล้องกับบอร์ (Burr, 1981, p. 3794 –A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ของผู้บริหาร ในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดา และจากการประยุกต์ทฤษฎีจูงใจ - คำจูง ของเฮอริเบอร์ก โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีจูงใจ - คำจูงของ เฮอริเบอร์ก กับทัศนคติต่องานของผู้บริหารวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยปรากฏว่า สนับสนุนทฤษฎีของเฮอริเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยคำจูง อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากครูในปัจจุบันมีความรู้ ความสามารถ มีความรู้สึก มีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี มีความเข้าใจใน จุดมุ่งหมายของงาน และมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจาก ผู้ร่วมงานและผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา สิ่งเหล่านี้ช่วย ให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ สาลี งามสม (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร อยู่ ในระดับมาก ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับครูในโรงเรียนสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าทางการศึกษาและเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ตลอดเวลา สามารถสร้าง ความพึงพอใจให้ผู้ร่วมงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นฤมล มีชัย (2535, หน้า 108) ได้ศึกษาเรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ความรับผิดชอบของงาน สภาพการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูมีความพึงพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายาม มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้แล้ว งานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีความสำคัญและตรงต่อวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่องานส่วนรวม สอดคล้องกับ ประพันธ์ กิตติรส (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานและการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่งานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติบ่อยครั้ง ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูมีงานปกติที่ต้องทำมากอยู่แล้ว เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่งานพิเศษจึงทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น นอกเหนือจากงานสอน สอดคล้องกับ พวงมาลัย พริบไหว (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง นโยบาย และการบริหารสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สอดคล้องกับ พวงมาลัย พริบไหว (2539, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริการการศึกษา นอกโรงเรียนอำเภอ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง นโยบาย และการบริหารสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ โอโงมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านความก้าวหน้า ในการลาศึกษาต่อหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งครูไม่มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติสูงขึ้นเรื่อยๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆคือ การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ สายันท์ ตากมัจฉา (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ใน 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงในการแสวงหาความรู้ ครูที่มีความต้องการเจริญก้าวหน้าจะต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ ด้วยการลงทุนของตนเองเป็นหลัก สอดคล้องกับ รุ่งศักดิ์ เสนอกกลาง (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามบริเวณแนวชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าครูมีแรงจูงใจในด้านของความต้องการ ความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากว่า เมื่อครูได้รับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่แล้ว ย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

5.2.2 ปัจจัยคำจูน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับบัญญัติ แสงดี (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกับประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง เขตการศึกษา 12 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง เขตการศึกษา 12 ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นัยนา มั่งคั่ง (2540, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมแล้วครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายด้าน ดังนี้ คือ ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพและเงื่อนไขในการ

ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ สอดคล้องกับ บอร์กวิสท์ (Borguist, 1987, p. 260-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเบอร์แมน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่า แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูมีความพึงพอใจในด้านนโยบาย การบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ สมัย เปลี่ยนเดชา (2537, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูมีความใกล้ชิดสนิทสนมทั้งในกลุ่มครูและผู้บริหารในสถานศึกษาด้วยกัน มีบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง มีการพบปะรวมกลุ่มกันอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ กำชัย จำเนียร (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคลากรภายนอกอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลในโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน สำหรับความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปอย่างที่ต้องพึ่งพาตัวเองเป็นหลัก สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 207-212) ที่ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นควรจะประกอบไปด้วยการจัดในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะว่าสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่ปรองดองกันเป็นอย่างดี

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผลประโยชน์ตอบแทน สอดคล้องกับ นิคม พรหมข้อย (2529, หน้า 69-70) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษา

สงเคราะห์ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า ครูมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ ที่น้อยมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ หรือความเหมาะสมของเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนของครู การได้รับเงินเดือน หรือเงินรายได้อื่นที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เป็นความต้องการของคนในองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ ท่านคิดว่าท่านสมควรได้รับเงินสวัสดิการจากที่ได้รับในปัจจุบันจากทางราชการเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ กำชัย จำเนียร (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากว่า เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพ และภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันทำให้ครูมีความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าข้ออื่นๆ สอดคล้องกับ กัมพล ลีลาประภาภรณ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจ และแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า พนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความก้าวหน้าและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากว่า ในด้านผลประโยชน์ตอบแทนเงินสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันครูมีความพึงพอใจที่ดีกว่าในข้ออื่นๆ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นิคม พรหมย้อย (2529, หน้า 69-70) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคใต้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุน เกี่ยวกับเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูชายกับครูหญิงมีความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1970, p. 194-207) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก โดยมีจุดประสงค์ที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ พบว่า เพศ และตำแหน่ง ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับ มอร์ดัน (Morton, 1986, p. 2062 -A) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลขององค์ประกอบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอก ในปี ค.ศ.1930 –1973 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบ การศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขั้นต่ำ ตามทฤษฎีของเซอร์เบอร์และตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผลการวิจัยพบว่า นโยบายในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่เพศหญิงมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากว่า ในการปฏิบัติงานของครู ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่ดี กับบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งความรู้สึกนึกคิดนี้เกิดจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เพิ่มความสามารถ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน การปกครองบังคับบัญชา กับสภาพการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กัมปนาท มีสวนนิล (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากว่า ครูเพศหญิงมักจะมีอารมณ์ละเอียดอ่อน และอ่อนไหวในบางเรื่องเป็นผลให้ไม่ค่อยพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ และการปกครองบังคับบัญชามากนัก

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศิริพร จักรกริชรัตน์ (2542, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้วพบว่า ครูที่มีประสบการณ์มาก การทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้ที่มีประสบการณ์ต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานต่างกันไปตามอายุงาน ผู้ที่มีประสบการณ์

ในการทำงานมามาก ย่อมผ่านประสบการณ์ในการทำงานมามาก และผ่านผู้บริหารหลายคน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนย่อมมีวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ในบางครั้งอาจยึดติดกับวิธีการของผู้บริหารคนเก่า แต่เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย หรือมีประสบการณ์มาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันมากนักเพราะครูส่วนใหญ่มีวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปฏิรูปการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ปัจจัยกระตุ้น

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน และคาร์ได้รับความยอมรับนับถือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาตามความสนใจ เพื่อให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(2) ลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ต่อผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงานมีความท้าทายและจูงใจให้ปฏิบัติ มีขอบเขตและรายละเอียดการปฏิบัติที่ชัดเจน และจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม

(3) การได้รับยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีเวลาและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการเสนอความคิดเห็น และควรให้คำปรึกษา ส่งเสริม คำแนะนำต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องให้การยอมรับยกย่องชมเชย หรือร่วมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน เพราะจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มมากขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ผลประโยชน์ตอบแทน การได้รับเงินตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ยังไม่เพียงพอ ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม และส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อเพิ่มพูนรายได้หรือเปิดโอกาสให้ครูได้มีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น

(2) นโยบายและการบริหาร การจัดโครงสร้างการบริหารงานมีลักษณะงานที่ชัดเจนมีคู่มือในการปฏิบัติงาน ในการกำหนด นโยบายการบริหารเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

(3) การปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส มีภาวะผู้นำในการบริหาร มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูกับความพึงพอใจของผู้บริหาร
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการหรือการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้กับครูผู้สอน
- 4) ควรศึกษาถึงความพึงพอใจในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา