



วิทยานิพนธ์

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ในเครือสาธิต

A STUDY ON THE JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN
SARASAS AFFILIATED SCHOOLS.

วิทยานิพนธ์

ของ

นายสาณูช ประครองโพธิ์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

รับ เดือน..... 10..... 2551.....

เลขทะเบียน..... 00211803.....

เลขเรื่องการพิมพ์.....



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา

2550

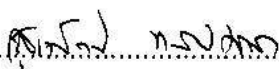
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยานิพนธ์ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
โดย นายสาณัฐ ประคองโพธิ์ทอง
สาขา การบริหารการศึกษา
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
กรรมการ อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

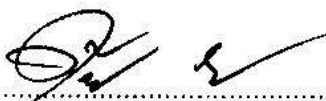
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต


..... ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

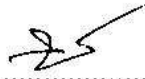
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)


..... กรรมการ
(รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)


..... กรรมการ
(รศ.ดร.สมกมล ถาวรกิจ)


..... กรรมการและเลขานุการ
(รศ.สุภรณ์ ลิ้มปริญญ์)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จล่วงได้ด้วยความกรุณา ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาคู่แตรวมไปถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ทวิศักดิ์ จงประคับเกียรติ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความรู้ ตลอดจนแนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์เสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ดร.จำรัส นองมาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สราวุธ เศรษฐขจร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา รองศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มสมบูรณ์ หัวหน้าโปรแกรมวิชาวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ดร.สมกุล ฉาวกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และอาจารย์สยามพร ทองเนื้อดี ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศ บางบอน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือ และเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเพื่อนๆ สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 5/2 และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และเป็นกำลังใจสำคัญยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่บุพการี คณะอาจารย์ประสิทธิ์ ประสาทวิทยาการ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยมีจิตใจที่มั่นคง มีความมานะบากบั่น มีความเข้มแข็งอดทนในการเผชิญอุปสรรคต่างๆ จนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ธานุช ประครองโพธิ์ทอง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายสาสน์

A STUDY ON THE JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN SARASAS AFFILIATED SCHOOLS.

บทคัดย่อ
ของ
สถานฯ ประคองโพธิ์ทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
พ.ศ. 2550

สาธุช ประกองโพธิ์ทอง (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน และปัจจัยจำใจ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานะทางอาชีพ 2.) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

2.1 ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวมทุกด้านและด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไรไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโดยรวมทุกด้านและด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของครูที่มีรายได้แตกต่างกันพบว่า ครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านมั่นคงในตำแหน่งของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและ โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

A STUDY ON THE JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN SARASAS AFFILIATED SCHOOLS.

AN ABSTRACT

BY

MR.SANUCH PRAKONGPHOTHONG

Presented in partial fulfillment of the requirements

For the Master of Education program in Educational Administration

At Bansomdejchaopraya Rajabhat University

2006.

MR.SANUCH PRAKONGPHOTHONG. (2007) . A STUDY ON THE JOB SATISFACTION OF
TEACHERS IN SARASAS AFFILIATED SCHOOLS. BANSOMDEJCHAOPRAYA
RAJABHAT UNIVERSITY. ADVISORS ; ASSOC.DR.PORNPIPAT PERMPOL,
MR.THAWEESEK JONGPRADUBGIAT.

The purposes of this research were 1) to study the job satisfaction of teachers in Sarasas Affiliated Schools on Herzberg's two – factors theory. This theory composed of motivator factors and hygiene factors. Motivator factors were achievement, recognition, job qualification, responsibility and advancement. Hygiene factors were salary, interpersonal relation superior, subordinates and peer, supervision technical, company policy and administration, working conditions, work security and status. 2) to compare the job satisfaction of teachers in Sarasas Affiliated Schools classified by positions, age, working experiences, income and education background.

The sample group consisted of 322 teachers in private primary schools in in Sarasas Affiliated Schools, in 2006. Questionnaire was used to collect data which were analyzed by percentage, means, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and Scheffe' method.

The findings of the study were :

1. The overall of the job satisfaction of teachers in Sarasas Affiliated Schools was at the moderate level. The job satisfaction in each aspect was at high level as follows : achievement, recognition, job qualification, and interpersonal relation superior, subordinates and peer. The other aspects were at the moderate level.

2. The comparing the job satisfaction of teachers in Sarasas Affiliated Schools classified by positions, age, working experiences, income and education background were :

2.1 The different positions of teachers had significant difference in job satisfaction at .01 level in 10 aspects ; recognition, responsibility, advancement, salary, interpersonal relation superior, subordinates and peer, supervision technical, company policy and administration, working conditions, work security and status. The achievement had significant difference in job satisfaction at .01 level. And another aspects had no significant difference.

2.2 The different age of teachers had significant difference in job satisfaction at .05 level in recognition. Another aspects had no significant difference. Compare the different age of teachers in job satisfaction had no significant difference in recognition.

2.3 The different working experiences of teachers had significant difference in job satisfaction at .01 level in recognition. Another aspects had no significant difference. Compare the different working experiences of teachers in each aspects, the teachers who had lesser than five years working experiences

and the teachers who had more than ten years working experiences had significant difference in job satisfaction at .01 level in recognition.

2.4 The different income of teachers had significant difference in job satisfaction at .01 level in 5 aspects ; recognition, job qualification, responsibility, advancement and status. The salary, working conditions, work security had significant difference in job satisfaction at .05 level. Another aspects had no significant difference. Compare the different income of teachers in job satisfaction, teacher who had income 6,000 – 9,000 and teacher who had income 10,000 – 15,000 had significant difference in job satisfaction at .05 level in recognition and job qualification. Teacher who had income 6,000 – 9,000 and teacher who had income 16,000 – 20,000 had significant difference in job satisfaction at .01 level in responsibility and advancement. Teacher who had income 10,000 – 15,000 and teacher who had income 16,000 – 20,000 had significant difference in job satisfaction at .05 level in advancement. The different income of teachers had no significant difference in salary, working conditions and status. Teacher who had income 6,000 – 9,000 and teacher who had income 16,000 – 20,000 had significant difference in job satisfaction at .05 level in advancement and teacher who had income 10,000 – 15,000 and teacher who had income 16,000 – 20,000 had significant difference in job satisfaction at .05 level in work security.

2.5 The different education attainment of teachers had no significant difference in job satisfaction in overall and particular aspects.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข - ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ - ช
สารบัญ.....	ซ - ณ
สารบัญตาราง.....	ญ - ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดทฤษฎีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
หลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	19
โรงเรียนในเครือสารสาสน์.....	22
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	35
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสารสาสน์.....	37
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสารสาสน์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษาสูงสุด.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	84
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	85
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	92
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ โดยรวมทุกด้าน.....	37
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	38
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	39
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านลักษณะของงาน.....	40
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านความรับผิดชอบ.....	41
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของงาน.....	42
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านเงินเดือน.....	43
9	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	44
10	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา....	45
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านนโยบายและการบริหาร.....	46
12	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน...	47
13	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านความมั่นคงในงาน.....	48
14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิตฯ ด้านสถานะทางอาชีพ.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิต จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน.....	50
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิต จำแนกตามอายุ.....	52
17	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ.....	54
18	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิต จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	55
19	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	57
20	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสาธิต จำแนกตามรายได้.....	58
21	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้.....	60
22	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายได้.....	60
23	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้.....	61
24	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งของงาน จำแนกตามรายได้.....	62
25	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน จำแนกตามรายได้.....	63
26	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกตามรายได้.....	63
27	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน จำแนกตามรายได้.....	64
28	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามรายได้.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามรายได้.....	65
30	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสารสาสน์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	66

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจ – ไม่พอใจ.....	11
3	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	13
4	การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์เชเบิร์ก อัลเดอร์เฟอร์ แม็กเคลแลนด์.....	16
5	หลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	18
6	สถิติครูและนักเรียน โรงเรียนในเครือข่าย.....	26

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และการพัฒนาการศึกษานั้น ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากครูเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาแก่เยาวชน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาที่รัฐมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน สามารถอ่านออกเขียนได้ ประกอบอาชีพตามควรแก่วัยและสามารถดำรงตนเป็นพลเมืองดี รัฐได้กำหนดแนวนโยบายของการศึกษาไว้ว่า “รัฐพึงจัดการศึกษาให้ทั่วถึงบริสุทธิ์ สำหรับสถานศึกษาของรัฐและของท้องถิ่นจะต้องจัดให้เปล่า” การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโอกาสที่ทุกคนจะได้รับการศึกษาโดยเท่าเทียมกันและเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างควมมั่นคงและความก้าวหน้าของชาติ

โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญในการสร้างคุณภาพของประชากรในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 3) โรงเรียนเป็นสถาบันที่ได้รับการก่อตั้งขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษาทนครบครวและชุมชน ทั้งการรับรองวุฒิการศึกษาในระบบศึกษาที่เป็นทางการของรัฐ และให้การศึกษแก่เด็กและเยาวชน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นบุคคลที่ควรได้รับการดูแลเอาใจใส่ ให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีควรจะมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียน

เนื่องจากการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรการเรียนการสอน ครูจะต้องปรับบทบาทตนเอง ปฏิรูปตนเองทั้งด้านความคิด จิตสำนึก พฤติกรรม ตลอดจนโลกทัศน์ใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน อาจทำให้ครูอยู่ในภาวะเครียด วิตกกังวล ต่อการเปลี่ยนแปลง เกิดความท้อถอย เมื่อหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการเรียนการสอนนักเรียนในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีบทบาทที่จะกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจแก่ครูเหล่านั้นคือ การทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานในวิชาชีพครู องค์กรใดก็ตามทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น คนนับว่าเป็นปัจจัยการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยการบริหารอื่นๆให้เกิดประโยชน์ และทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และหากองค์กรสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยุติธรรมแล้วก็จะยอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ (กิตติยา หลานไทย, 2537 : 9 – 10) ดังนั้นหากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ซึ่งการที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดีนั้นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการ

ขาดงาน ลดการมาทำงานสาย ลดการขาดความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์, 2541 : 124)

การบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่ได้ผลนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีเทคนิควิธีการที่จะทำให้ครูอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่องานและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอีกด้วย ทั้งนี้ถ้าครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทกายกำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และส่งผลถึงการเรียนของนักเรียนด้วย (พงศ์ หรรส, 2540 : 41) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติและความพึงพอใจให้กับครูอาจารย์อยู่ตลอดเวลา

ฉะนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งวินารธ มานะกิจ (2530 : 165 – 169) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากความพึงพอใจในงานว่า อาจประเมินในระดับบุคคลแต่ละคน ระดับองค์กร และระดับสังคม ดังนั้น ผู้นำที่ตื่นนอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องสามารถสร้างขวัญและความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เพราะผลที่ได้จากการสร้างขวัญและความพึงพอใจนั้นจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทางที่ดี โดยวัดจากงานที่ได้หรือผลผลิตที่ได้จากองค์กรนั้นๆ

นอกจากนี้สตีลเลอร์ และปอร์ตเตอร์ (Steer and Porter, 1977 : 211) ยังได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับการจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักวิธีสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และตระหนักถึงคุณค่าและความรับผิดชอบของตนในหน่วยงานอย่างเต็มที่ และจากการศึกษาแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 143 - 145) ได้เสนอองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน และองค์ประกอบค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ

โรงเรียนในเครือสารสาสน์เปิดให้บริการทางด้านการศึกษามาเป็นระยะเวลาถึง 40 ปี ตลอดเวลาที่ผ่านมามีความนิยม และความไว้วางใจจากผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนในโรงเรียนเป็นจำนวนมากทุกปี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่จะดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ครูในโรงเรียนทุกคนจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้โรงเรียนมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ถ้าครูมีความสุขมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูบรรลุตามจุดหมายของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรจัดระบบการบริหารบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน เพื่อต้องการให้การดำเนินงานธุรกิจของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ประสบผลสำเร็จ

เนื่องจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีเป็นจำนวนมาก และมีความแตกต่างกันในการจัดการศึกษา ซึ่งมีทั้งหลักสูตรสามัญ หลักสูตรสองภาษา และอาชีวศึกษา ความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละโรงเรียนในเครือก็แตกต่างกัน การทำให้เกิดความพึงพอใจของครูจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องตระหนักเพื่อให้เกิดความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตลอดไป จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อจะนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหาร งานของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ทั้งโดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 143-145) คือ

ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะทางอาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 17 โรงเรียนจำนวน 2,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสาธิต 17 โรงเรียน จำนวน 322 คน จากสูตรของ Taro Yamane (ประคอง กรรมสูตร. 2542 : 10) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ .05 และสุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบสัดส่วนจำนวนของประชากรแต่ละโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนในเครือสาธิต จำแนกเป็น

3.1.1 อายุ

3.1.1.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.1.2 30 – 40 ปี

3.1.1.3 มากกว่า 40 ปี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร

3.1.3.2 ครูผู้สอน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสาธิต แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

3.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

3.2.1.3 ด้านลักษณะของงาน

3.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

3.2.2.1 ด้านเงินเดือน

3.2.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3.2.2.3 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

3.2.2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร

3.2.2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.2.6 ด้านความมั่นคงในงาน

3.2.2.7 ด้านสถานะทางอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมหรือเดิมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขที่ได้ทำงาน

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเป็นที่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความนิยม ความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

ด้านลักษณะของงาน หมายถึง งานสอนของครูตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำงานที่น่าสนใจและมีความถนัดที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจรวมถึงความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยครูมีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ครูได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

ปัจจัยก้ำจุน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจำแนกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆ ที่ครูได้รับในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่างๆ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนำหลักเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนมาใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงานร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจร่วมกัน

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการเกี่ยวกับการบริหารของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ การกระจายและมอบหมายงาน รวมทั้งการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ได้แก่ สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน อุปกรณ์การสอน บรรยากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น แสง เสียง อากาศ

ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความถาวรในตำแหน่งงาน องค์กร และการจ้างงาน

ด้านสถานะทางอาชีพ หมายถึง เกียรติภูมิของความเป็นครู ความคุ้นเคยกับชุมชน ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ตลอดจนการยอมรับนับถือจากคณะครูและบุคคลทั่วไป

ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 17 โรงเรียน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น ผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์จำแนกเป็น ครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารซึ่งในที่นี้หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และหัวหน้าสายหมวด

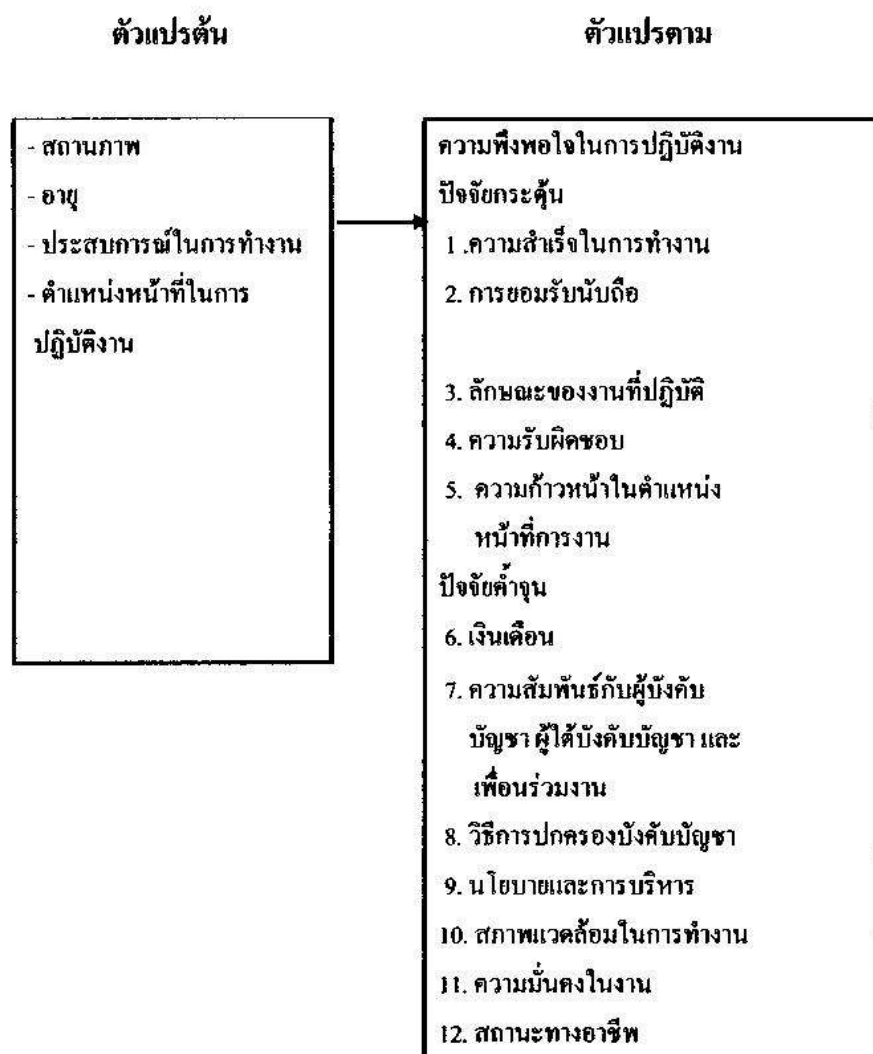
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้มีการปรับสภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหาร โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในบางประการที่ยังมีน้อยอยู่ให้มากขึ้น และสร้างความพึงพอใจที่มีมากแล้วให้มากยิ่งขึ้นอีก ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อประสิทธิภาพ รวมทั้งประสิทธิผลของงานโรงเรียนในเครือสารสาสน์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งพิจารณาจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเขียนเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้ตามกรอบแนวคิดดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้ศึกษาเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. โรงเรียนในเครือสารสาสน์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนับได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้คำนิยามและความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

พงศ์ หรศาล (2540 : 41) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 125) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ

มธุรส วีระกำแหง (2542 : 95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

ซีคอร์ตและแบคแมน (Zecort and Bacman ; อ้างถึงในในกิตติยา หลานไทย . 2531 : 19) ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กร บางคนอาจพึงพอใจเนื่องจากผลงานที่สำเร็จ บางคนพึงพอใจเพราะลักษณะการปฏิบัติงาน บางคนพึงพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

ก๊อต (อ้างถึงในมณี เหมทานนท์ . 2542 : 94) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพหรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้นๆ

ลูเทน (อ้างถึงในมณี เหมทานนท์ . 2542 : 94) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ผลรวมขององค์ประกอบต่างๆ ซึ่งสนองความต้องการ เป็นสัณนิษฐานที่เจริญขึ้นเป็นทัศนคติที่แน่นอนอยู่

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstrom and Davis, 1989 : 192) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็น ทัศนคติชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีข้อผูกพันหรือข้อตกลง ระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน ระดับของความพึงพอใจนี้มี ลักษณะ ไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ดูบริน (Dubrin . 1992 : 105) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือผลรวมของความพึงพอใจหรือความพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึก ทัศนคติ ความสนใจและความต้องการของบุคคล จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่ชอบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ เป็นความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กร

แนวคิดทฤษฎีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของมนุษย์ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพการของการทำงานและปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์อยู่ตลอดเวลา (พงศ์ ทรดาล . 2540 : 50) ดังนั้น การที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg 'Two – factor Theory)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg . 1959 : 113 - 115) ทฤษฎีนี้เกิดจากเฮอร์ซเบิร์กและคณะได้ศึกษาความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานโดยเฉพาะ โดยเขาได้ทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิศวกรในบริษัทด้วยการถามถึงเหตุการณ์ในระหว่างการทำงานที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจมาก และเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่พึงพอใจมาก เมื่อนำเอาคำตอบเหล่านั้นมาวิเคราะห์ได้ข้อสรุปว่าคนเรามีความต้องการที่แยกออกจากกันโดยอิสระอยู่ 2 ประเภทไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานของพวกเขาพวกเขาจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขาในทางกลับกันเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง ซึ่งเฮอร์ซเบิร์กเรียกความต้องการประเภทที่หนึ่งนี้ว่า ปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factor) เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคนและทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในการทำงาน

เกิดขึ้น และเขาเรียกความต้องการประเภทที่สองว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เนื่องจากว่าปัจจัยนี้สามารถจูงใจคนให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยกระตุ้นมีองค์ประกอบของงาน ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Job Qualification) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนระดับขึ้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

ถ้ามีสิ่งเหล่านี้แล้วก็จะเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้คนอยากที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุข

ปัจจัยค้ำจุนมีองค์ประกอบของงาน ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peer) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิริยาหรือวาจาที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี

3. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปกครอง ไม่มีอคติ บุติธรรม ทั้งสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

4. นโยบายและการบริหาร (Company Policy And Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

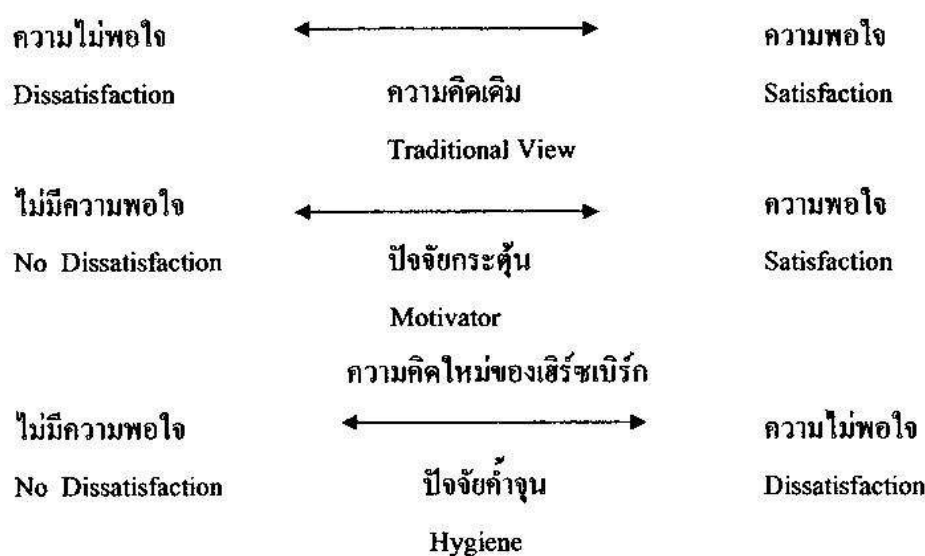
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกาย ภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่นๆ

6. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

7. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนไทยไม่พอใจในการทำงาน และโดยที่ปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ฝ่ายบริหารจึงสามารถป้องกันความไม่พอใจที่จะเกิดขึ้นได้

เฮิร์ชเบอร์ก มีความเห็นว่าสิ่งตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) ไม่ใช่ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) ดังที่เชื่อกันแต่เดิมการจัดสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจออกไปได้ไม่จำเป็นว่าจะทำให้เกิดความพอใจขึ้นมาแทนที่ เป็นแค่เพียงทำให้เป็นกลางคือยังยินดีที่จะทำงานต่อไปอย่างเดิมเท่านั้น เฮิร์ชเบอร์ก ให้ความเห็นว่าสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพอใจคือ “ไม่มีความพอใจ” (No Satisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจคือ “ไม่มีความไม่พอใจ” (No Dissatisfaction) (กรองแก้ว อยู่สุข . 2533 : 77) ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพอใจ – ไม่พอใจ

ที่มา : Hellriegel Don and John W. Slocum, Jr. Management. 6 edition New York :Addition – Wesley Publishing, 1992 : 737

แนวความคิดของ เฮิร์ชเบอร์ก นี้แยกสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ กับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานออกจากกันอย่างเห็นได้ชัดเจน การลดสิ่งที่ไม่พอใจสามารถทำให้เกิดความสงบในองค์กรและอาจสร้างแรงจูงใจได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำวน ซึ่ง 2 ปัจจัยนี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานคือ ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยจำวนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำมิได้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือถ้าไม่มีปัจจัยจำวนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้ามีปัจจัยจำวนพอจะพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้เพราะปัจจัยจำวนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่อยากทำงานเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ (สมยศ นาวิการ. 2538 : 80)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Needs Hierarchy of Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 – 51) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจอันเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากที่ต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้ตอบสนอง

นอกจากนี้มาสโลว์ ยังได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าจะเป็นไปอย่างมีระเบียบตามลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs) มีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง 5 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย ในด้านนี้โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

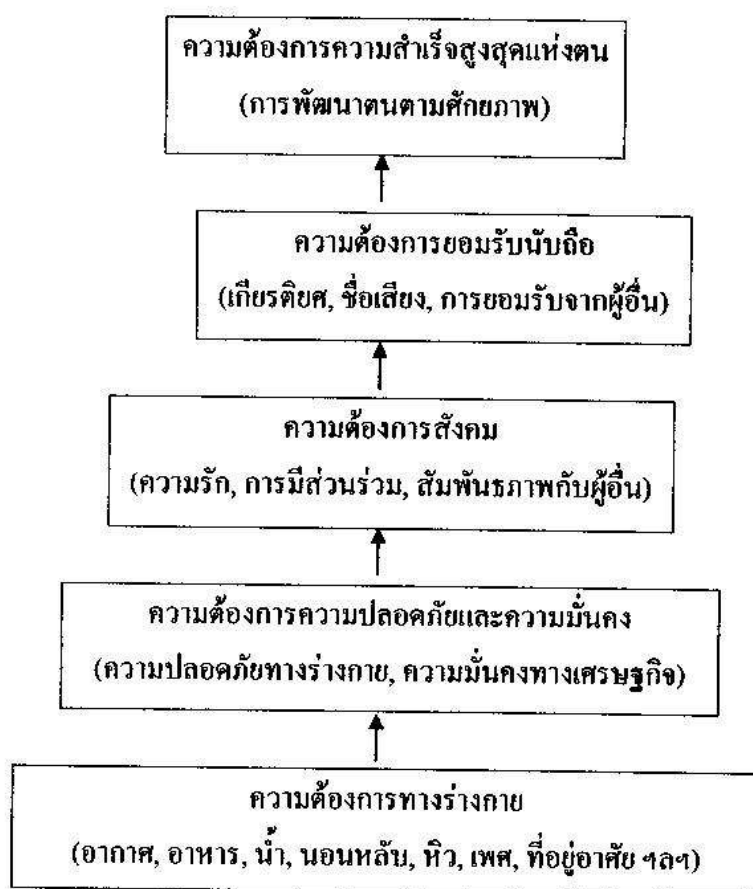
2. ความต้องการทางความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่งคั่งนั้นหมายถึงความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่นความมั่งคั่งในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Or Belonging Needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากให้บุคคลอื่นได้ยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Needs) ลำดับขั้นความต้องการสูงที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว

ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝัน ที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษาหน่วยที่ 6, นนทบุรี : สุโขทัยธรรมราช, 2536 : 136.

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อไม่ให้ชีวิตดำรงอยู่ในสังคมอีกต่อไปได้อย่างมีความสุข บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การสนใจตามทฤษฎีนี้ต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันได้ และความต้องการตั้งแต่ลำดับขั้นที่ 1 ถึง ขั้นที่ 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer – relatedness Growth Theory) หรือ ERG

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ; อ้างในมณี เหมทานนท์. 2542 : 118 – 119) ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existence Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัย ทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการสองขั้นตอนแรกในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เข้าไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้จะเป็นแบบที่ว่าหากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่านี้อีกฝ่ายหนึ่งก็จะต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือความต้องการในด้านที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนร่วมงาน กับเพื่อน กับบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับ การแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งานและกิจกรรมด้านสันติภาพ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้าที่ได้จากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ มีความแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์อย่างน้อย 2 ประการ (มณี เหมทานนท์. 2542 : 119) คือ

1. ไม่อ้างว่าความต้องการใดจะต้องได้รับการบำบัดก่อนอะไร เช่นคนเราไม่จำเป็นต้องบำบัดความต้องการยังชีวิตก่อนจะเกิดความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างไรก็ตามคนมนุษย์ยังไม่บำบัดความต้องการยังชีวิต ความต้องการข้อนี้อาจมีมากกว่าความต้องการอย่างอื่นอีก 2 ก็คือยังคงมีความสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ

2. ถึงแม้มีการบำบัดความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็ตาม ความต้องการอย่างนั้นก็จะยังคงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอยู่ต่อไปหากว่ายังไม่มีการบำบัดความต้องการอย่างอื่น เช่น หากคนๆ หนึ่งได้มีความพอใจในเรื่องความสัมพันธ์แล้วแต่ก็ยังคิดหวังเรื่องความต้องการเติบโต คนๆ นั้นก็อาจกลับมามีความต้องการด้านความสัมพันธ์ขึ้นมาอีก ดังนั้น แนวคิดนี้ความต้องการหนึ่งๆ อาจไม่มีวันหยุดเป็นตัวกระตุ้นเลขก็ได้

จากทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยมีความเชื่อว่าคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างในขณะเดียวกันได้

ทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของแม็กเคลแลนด์ (McClelland' s Achievement Motivation Theory)

แม็กเคลแลนด์ (McClelland . 1966 : 19 – 23) ได้ระบุว่าแรงจูงใจที่สำคัญ 3 ประการคือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ความต้องการเหล่านี้โดยทั่วไป

แล้วจะหมายถึงความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการสมาคม (Need For Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ

2. ความต้องการอำนาจ (Need For Power) เป็นความต้องการที่อยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมในทางสังคม มีความต้องการให้คนอื่นมีความประพฤติดีหรือพฤติกรรมที่ต้องการ

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

จากความต้องการทั้งสามดังกล่าวนี้ แม็คเคลแลนด์มีความเห็นว่า ความต้องการด้านความสำเร็จมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ ความต้องการด้านความสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับความมีน้ำใจของผู้ประกอบการ ที่จะยอมรับความเสี่ยงบางอย่างและทำการพัฒนาทรัพยากรทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ คนที่มีธุรกิจขนาดเล็กเป็นตัวอย่างของกลุ่มคนผู้มีความทะนุถนอมสูงสำหรับความต้องการทางด้านความสำเร็จ บุคคลที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จมีลักษณะต่อไปนี้

1. กำหนดเป้าหมายระดับค่อนข้างยากให้กับตัวเองแต่เป็นเป้าหมายที่บรรลุได้
2. ชอบแก้ปัญหามากกว่าจะปล่อยไว้แล้วแต่บุญแต่กรรมหรือแล้วแต่โอกาส สนใจทำให้บรรลุตามเป้าหมายมากกว่าสนใจผลงานและรางวัลตอบแทนที่ได้รับ

3. ชอบสถานการณ์ที่ตนได้รับทราบผลการทำงานของคนอย่างถูกต้องสม่ำเสมอ

ความต้องการทางด้านความสำเร็จ จะเป็นลักษณะหนึ่งของความต้องการฐานะเด่นของมาสโลว์ และการได้มาซึ่งความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานจะเป็นตัวจูงใจอย่างหนึ่งของเฮิร์ชเบิร์ก โดยข้อเท็จจริงแล้ว เฮิร์ชเบิร์ก เชื่อว่าความสำเร็จจะเป็นตัวจูงใจที่สำคัญที่สุด

สรุปทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ ถึงแม้ว่าจะระบุความต้องการไว้ 3 ประการแต่เขาจะให้ความสนใจในความต้องการประสบความสำเร็จไว้เป็นสำคัญ เพราะเขามีความเชื่อว่าคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จอาจจะสร้างให้เกิดขึ้นกับงานได้ ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผลจะปฏิบัติงานได้ดีแม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจที่เป็นเงินก็ตาม ถึงแม้ความต้องการความสำเร็จจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จในฐานะผู้ประกอบการ แต่ถ้าจะประสบความสำเร็จในด้านบริหารแล้วต้องมีความต้องการอำนาจสูง แต่มีข้อจำกัดของแนวคิดนี้คือการเน้นที่ความต้องการบางประเภทมากเกินไปทำให้ไม่สามารถอธิบายแรงจูงใจของทุกคนได้ แต่อาจใช้แนวคิดนี้ผสมผสานกับแนวคิดอื่นๆ เพื่อความเข้าใจที่กว้างขวางได้ (มณี เหมทานนท์, 2542 : 12)

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการบรรลุความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์จะมีส่วนสอดคล้องกันในหลายด้าน เช่น แนวคิดของมาสโลว์ในด้านความต้องการประสบความสำเร็จจะใกล้เคียงกับความต้องการด้านความสำเร็จของแม็คเคลแลนด์ และในทำนองเดียวกันความต้องการได้รับการยกย่องนับถือของ

มาสโลว์จะสอดคล้องกับความต้องการด้านอำนาจของแม็คเคลแลนด์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้าของแม็คเคลแลนด์จะสอดคล้องกับความต้องการประสบความสำเร็จของมาสโลว์ ชัดเจนที่สุดก็คือความต้องการด้านสังคมของมาสโลว์จะสอดคล้องความต้องการสมัครสมานของแม็คเคลแลนด์ และความต้องการของเฮิร์ซเบิร์กจะครอบคลุมคล้ายคลึงกับทั้งสามทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว ดังแผนภูมิที่ 4

	มาสโลว์ (Maslow)		เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)	อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)	แม็คเคล แลนด์ (McClelland)
ความต้องการ ขั้นสูง	ต้องการผล สำเร็จ	ปัจจัย กระตุ้น	งานที่ทำ	ความต้องการ เจริญเติบโต	ความต้องการ ประสบความสำเร็จ
	ได้รับการยก ย่องนับถือ		ความ รับผิดชอบ ความก้าวหน้า การยอมรับ		
	ความต้องการ ทางสังคม		ความสำเร็จ ลักษณะงาน		
	ความต้องการ ปลอดภัย		ความสัมพันธ์ การปกครอง นโยบาย สภาพแวดล้อม		
ความต้องการ ขั้น พื้นฐาน	ความต้องการ ทางด้าน ร่างกาย	ปัจจัย ต่ำจน	ความมั่นคงใน งาน สถานะทาง อาชีพ	ความต้องการ ยังชีวิต	ความต้องการ อำนาจ
			เงินเดือน		

แผนภูมิที่ 4 การเปรียบเทียบทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ซเบิร์ก อัลเดอร์เฟอร์ แม็คเคลแลนด์

ที่มา : ,มณี เหมทานนท์ ,จิตวิทยาธุรกิจ (Business Psychology) , 2542 : 123.

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะมีผลโดยตรงกับการบริหารงาน ผู้บริหารงานที่ฉลาดและต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานควรจะทำให้ผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่องานแล้วจะทำให้ลดปัญหาต่างๆ ในการบริหารงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญมีความก้าวหน้าในที่สุด

หลักการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วิลโลว์รณ เอ็มมะรุจิ (2535 : 204 – 205) ได้เปรียบเทียบขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าคล้ายกับสุขภาพของมนุษย์ เพราะขวัญและความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งในความหมายที่สูงและต่ำเช่นเดียวกับสุขภาพของร่างกายที่อาจเป็นไปได้ทั้งอ่อนเพลียและแข็งแรง อันเป็นเครื่องชี้ให้ทราบสภาพโดยทั่วไปของร่างกาย ความปรารถนาที่จะให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็จำเป็นต้องหันมาตรวจตราขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรอยู่เสมอ

ดังนั้นการเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีหลักการพอสรุปได้ดังนี้ (มณี เหมทานนท์ . 2542 : 108 - 110)

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพของทั้งสองฝ่ายจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่า

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร พนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์กร ถือเหล่านั้นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์กรแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี การกระทำดังกล่าวย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาพนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังใจที่ดี

5. สภาพของการปฏิบัติงานควรให้อุปกรณ์ตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างพอเพียง มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้ทั้งสภาพทางกายและสภาพทางจิต อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้เป็นผลจากตนเองหรือมาจากผู้อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้บุคคลไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าผู้บริหารได้นำหลักการเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอย่างถูกต้องแล้ว จะส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งการแสดงออกถึงความพึงพอใจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้ในสิ่งที่ต้องการซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานดังแผนภูมิที่ 5

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานพอใจและทำงานได้ดี
1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	- มีรายได้ดี - ได้รับสิทธิประโยชน์ - ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง - ได้รับความก้าวหน้า - มีความมั่นคงในการทำงาน - มีความรู้สึกว่างานที่ทำแน่นอนมั่นคง
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	- มีความรู้สึกมั่นคงและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา - รู้สถานภาพของตนเอง - ได้รับการเห็นด้วยหรือพอใจของ ผู้บังคับบัญชา - มีความรู้สึกว่ามีส่วนเป็นเจ้าของ - ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมสม่ำเสมอ
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	- ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี - รู้สึกว่าตนมีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม - ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ
4. โอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	- รู้สึกว่าความสามารถของตนได้นำไปใช้ - มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน - มีความรู้สึกกระตือรือร้นและได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
5. ได้รับการยกย่อง	- รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อคนในฐานะมนุษย์และได้รับเคารพในศักดิ์ศรี ไม่ถูกลบหลู่

แผนภูมิที่ 5 หลักการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ที่มา : วิไลวรรณ เหมะรุจ . จิตวิทยาธุรกิจ , 2535 : 216

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างขวัญและความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงานไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดก็ตาม การสร้างความพึงพอใจจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบและหลักการต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะผลที่ได้จากการสร้างความพึงพอใจจะทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปในทางที่ดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร หรือหน่วยงานใดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธุ์ (อ้างถึงในสุทัศน์ ศุภงค์เรื่อง . 2540 : 44) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญแก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็จะสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก

3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย จะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

4. ความสนใจ (Interest) หมายถึงการให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขามีความสนใจ หรือให้เขามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาถนัด

5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะทำให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

สมยศ นาวิการ (2538 : 394 – 397) ได้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. โอกาสของความก้าวหน้า
2. เงิน
3. ความท้าทายของงาน
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
5. ความรับผิดชอบและอำนาจ
6. ความมั่นคง
7. ความเป็นอิสระในการทำงาน
8. การยกย่องและสถานภาพ
9. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

พงศ์ หรดาล (2542 : 44 - 45) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. งาน รวมถึงความพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน โอกาสความสำเร็จ การควบคุมและการกำหนดเวลาทำงาน
2. ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานเสร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำ การวิพากวิจารณ์
5. ผลประโยชน์ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุณหภูมิ เวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงาน การระบายอากาศ สถานที่ตั้งและสถานที่ทำงาน
7. การแนะนำงาน ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการแนะนำงาน มนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

มณี เหมทานนท์ (2542 : 95 - 96) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. งาน ได้แก่ ความพึงพอใจทางด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสในการจะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน
2. ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง การให้ค่าจ้าง
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง
4. การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานเสร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำ การวิพากวิจารณ์
5. ผลสำเร็จ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงาน การระบายอากาศ ความชื้น ลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน ได้แก่ แบบหรือวิธีนิเทศงานและอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศงาน
8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือกัน ความเป็นเพื่อน
9. บริษัทและการจัดการ ได้แก่ เอาใจใส่ดูแลงาน คนงาน ค่าจ้างและนโยบาย

มิลท์ (Miltion . 1987 : 125) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะของงาน (Work) หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับความยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้วิธีจ่ายเงิน
3. การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด ฯลฯ
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศ (Supervision) หมายถึง รูปแบบของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางการบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co - workers) หมายถึง การยกย่องนับถือช่วยเหลือ การช่วยเหลือและความมีไมตรีต่อกัน
9. บริษัทและการจัดการ (Company And Management) หมายถึง การดูแลถูกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารงาน

คูเปอร์ (Cooper . 1987 : 11 – 33) กล่าวว่าความต้องการเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 7 ประการคือ

1. การได้ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ ๆ เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่กล่าวมานั้นมีความสำคัญกับตัวงานและการปฏิบัติงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่องานในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างยิ่ง

โรงเรียนในเครือสารสาสน์

ประวัติและความเป็นมา

โรงเรียนกลุ่มในเครือสารสาสน์ เป็นโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์จำนวน 17 โรงเรียน เปิดทำการสอนสายสามัญ สายอาชีวศึกษา และสายการศึกษาพิเศษ (ใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ) เริ่มเปิดกิจการโรงเรียนตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2507 และได้ขยายสาขาจนถึงปัจจุบัน ตามลำดับดังนี้

1. โรงเรียนสารสาสน์พิทยา	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2507
2. โรงเรียนสารสาสน์พัฒนา	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2512
3. โรงเรียนตรอกจันทน์วิทยา	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2519
4. โรงเรียนสารสาสน์โปลีเทคนิค	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2536
5. โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2536
6. โรงเรียนสารสาสน์สุขสวัสดิ์	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2537
7. โรงเรียนสารสาสน์ประชาอุทิศพิทยาคาร	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2539
8. โรงเรียนสารสาสน์บริหารธุรกิจกนกอนุสรณ์	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2540
9. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศศึกษา	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2540
10. โรงเรียนสารสาสน์สมุทรสาร	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2541
11. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2543
12. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศร่มเกล้า	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2544
13. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบัวทอง	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2547
14. โรงเรียนชาญเวชศึกษา	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2547
15. โรงเรียนสารสาสน์ธนบุรี	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2548
16. โรงเรียนสารสาสน์นิมิตใหม่	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2548
17. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี	เริ่มก่อตั้งพ.ศ. 2548

(กลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ปีการศึกษา 2549)

การจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 17 โรงเรียน เปิดดำเนินการสอนดังนี้

1. สายสามัญ เปิดดำเนินการสอนตั้งแต่ อนุบาล ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3
2. สายอาชีวศึกษา เปิดดำเนินการสอนตั้งแต่ ปวช. 1 ถึง ปวส.
3. สายการศึกษาพิเศษ (ใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ) เปิดดำเนินการสอน

ตั้งแต่อนุบาล 2 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6

การบริหารงานของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ดำเนินการโดยมีคณะผู้บริหาร ซึ่งดำรงตำแหน่งตามวาระการแต่งตั้งตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ครูใหญ่ คณะผู้บริหาร ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะกรรมการบริหาร และมีคณะกรรมการ คือ คณะกรรมการบริหารโรงเรียนทำหน้าที่ตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

นโยบายของโรงเรียน

“โรงเรียน” เป็นแหล่งความรู้ อบรมความดี สร้างประสบการณ์ส่งเสริมศักยภาพเน้นทักษะทุกด้านให้กับนักเรียน ซึ่งถือเป็นหน้าที่โดยตรงของครู และเป็นความรับผิดชอบสูงสุดของการทำกิจการโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนในเครือสารสาสน์จึงมีนโยบายต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้รอบรู้ ทันยุคทันเหตุการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1. มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะวิชาหลัก
2. นักเรียนสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ตามระดับชั้น ตามวัน หรือสถานที่ ที่กำหนด
3. นักเรียนพูดและอ่านภาษาอังกฤษได้จะฉาน คล่อง และถูกต้องตามอักขรวิธี ทั้งร้อยแก้ว ร้อยกรอง สายมือต้องสวยงาม ถูกต้อง ว่องไว
4. นักเรียนสายอาชีพศึกษาต้องมีความสามารถทางด้านพิมพ์ดีดและคอมพิวเตอร์ อย่างทั่วถึงทุกคนตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งมีทักษะทางวิชาชีพที่จะเป็นพื้นฐานในการนำไปประกอบอาชีพต่อไป
5. นักเรียนมีความสามารถทางด้านดนตรีขั้นพื้นฐาน คือ สามารถอ่านโน้ตและเนื้อเพลงภาษาอังกฤษได้ พร้อมเล่นดนตรีได้อย่างน้อยคนละ 1 ชิ้น
6. จัดวงดนตรีครบเครื่อง (วงดนตรีสุนทราภรณ์) พร้อมนักร้องประจำวง สามารถจัดแสดงได้บนเวที หรือจัดตั้งวงดนตรีครบเครื่อง พร้อมนักร้องประสานเสียง
7. จัดตั้งวงดนตรีไทย วงดนตรีสากล (String Concert) หรือ วงแชมเบอร์คอนเสิร์ต (Chamber Concert) และสามารถแสดงออกได้
8. นักเรียนแต่ละห้องสามารถแสดงละคร (Drama) หรือการแสดงออกแบบวัฒนธรรมไทย (ลิเก ลำตัด จำอวด แห่) บนเวทีได้
9. นักเรียนสามารถเล่นหมากรุก และหมากรุกฮอส (Horse) และสามารถเข้าแข่งขันได้
10. นักเรียนทุกคนต้องเล่นกีฬาเป็น โดยจัดให้นักเรียนเล่นกีฬาต่าง ๆ ตามสภาพจริงของภูมิทัศน์ในแต่ละโรงเรียน
11. นักเรียนทุกคนเป็นผู้วินัยในตนเอง มีบุคลิกภาพดี มีสุขภาพดี ไม่ก่อปัญหาใด ๆ
12. นักเรียนพูดจาไพเราะ สุภาพอ่อนหวาน รู้จักกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ
13. บุคลากร ครู นักเรียนในโรงเรียนมีความสุข สันติ รวมทั้งมีบรรยากาศความรัก ความสามัคคีและความเอื้ออาทรต่อกันฉันท์พี่น้อง
14. ผู้บริหาร และครูเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนในเครือสารสาสน์ มุ่งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งเน้นให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รู้จักคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับจริยธรรมและคุณธรรม ให้มีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่ และการบริหารจัดการที่ดี

คติพจน์ของโรงเรียน

“ทำอะไรทำจริง” (AGE QUOD AGIS) ซึ่งมาจากภาษาละติน ซึ่งแปลได้สั้นๆว่า ทำอะไรให้ทำอย่างจริงจัง เป็นคนจริง คือทำงานจริงไม่หละหละ จะเป็นค้อนหรือลับหลังใครไม่สำคัญ เป็นงานที่ตนเองจะต้องทำเป็นหน้าที่และทำอย่างจริงจัง ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า

ปรัชญาของโรงเรียน

“คุณธรรม นำวิชา พัฒนาคน” คุณธรรมคือคุณงามความดีต่างๆ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความกล้าหาญ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความสุขุมถ่อมถ่อมถ่อม ความสุภาพ ความเมตตา กรุณา ความมัธยัสถ์ ความขยันหมั่นเพียร คุณธรรมต่างๆ จะทำให้เกิดความรอบรู้ เป็นต่อธารให้ความรู้ไหลมาจากท่อนั้นๆ เพื่อช่วยพัฒนาชีวิตของตนเองทำให้มีชีวิตดีขึ้นๆ เรียนเพื่อพัฒนาชีวิต เรียนเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

ข้อมูลโดยสรุป กลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เป็นโรงเรียนคาทอลิกของเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 14 โรงเรียน มีศักยภาพในการบริหารงานให้บรรลุหลักการในการจัดการศึกษา ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เปิดทำการสอนสายสามัญ สายอาชีวศึกษา และสายการศึกษาพิเศษ (ใช้สื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ) มีจุดมุ่งหมายในการให้การศึกษาอบรม เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นคนที่มีพัฒนาการพร้อมทั้งทางสติปัญญา (Intelligence Quotient) และวุฒิภาวะทางอารมณ์ควบคู่กันไปกับการพัฒนาคุณธรรม (Emotional Quotient) มีความสามารถที่ทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้

แนวทางบริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ (ปี พ.ศ. 2545 - 2549)

แนวทางการบริหาร โรงเรียนเพื่อให้บรรลุหลักการในการจัดการศึกษาตามพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ได้กำหนดเป็นกรอบเพื่อการบริหารโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

1.1 ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนภาษาไทยและคณิตศาสตร์ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 4 เพื่อสร้างพื้นฐานให้นักเรียนอ่าน – เขียนคล่อง และคิดเลขได้ถูกต้องรวดเร็ว

1.2 การเรียนการสอนภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนทั่วไปผู้ที่เรียนจบประถมศึกษาปีที่ 6 ควรจะฟัง และพูดได้คล่องแคล่ว โรงเรียนจึงต้องสนับสนุนการเรียนการสอนตามที่กำหนดในหลักสูตร

1.3 โรงเรียนต้องมีข้อมูลและแสวงหากลวิธีจัดการเรียนการสอนช่วยเหลือนักเรียนดังต่อไปนี้

- นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ยังไม่เพียงพอ
- นักเรียนที่มีโอกาสเสี่ยงที่จะ ไม่สำเร็จ
- นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษ

1.4 จุดเน้นของหลักสูตรที่ต้องการให้ความสนใจเป็นพิเศษนักเรียนอาชีวศึกษา ต้องได้รับการบริการแนะแนว และฝึกฝนอย่างจริงจัง เพื่อเข้าสู่งานอาชีพอย่างมั่นใจ เมื่อจบจากโรงเรียนไปแล้ว

2. การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2.1 โรงเรียนจะต้องมีแผนพัฒนา ซึ่งมีข้อกำหนดที่ครอบคลุมนโยบาย เป้าหมายภาพความสำเร็จในอนาคต รายละเอียดแผนงาน โครงการ รวมทั้งผู้รับผิดชอบทุกด้านของโรงเรียน

2.2 ดำเนินการให้มีการประเมินภายในโรงเรียน ให้สอดคล้องสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลข่าวสารในการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินการทุกด้านในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 จัดให้มีผลรายงานการเรียนถึงนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนแต่ละคนเป็นระยะๆ และรายงานผลสัมฤทธิ์โดยรวมและผลการดำเนินงานประจำปีให้สาธารณชนทราบ

2.4 เตรียมการและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546

3. บรรยากาศในโรงเรียน

ดูแลอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในโรงเรียนให้สามารถใช้งานได้โดยสะดวกปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายแก่นักเรียน และเป็นผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

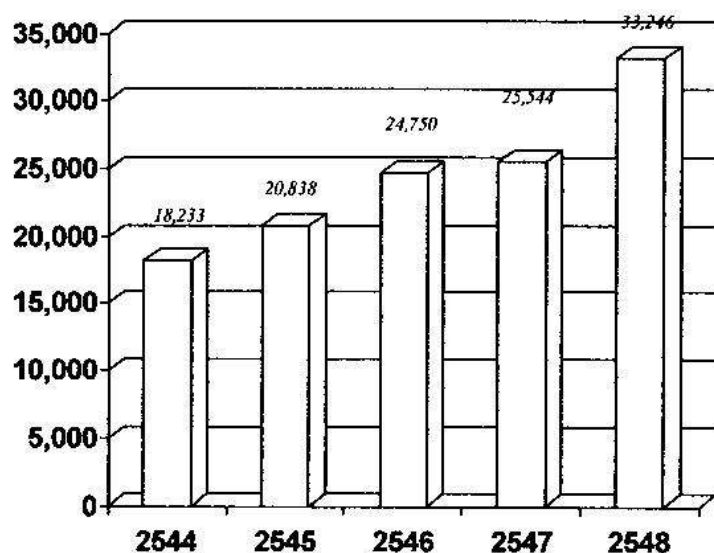
3.2 จัดสภาพในโรงเรียนให้สวยงาม ร่มรื่น มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน ได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

3.3 บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนมีสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ปกครอง และให้ถือว่าผู้ปกครองนักเรียนเป็นลูกค้า ที่ควรจะได้รับบริการที่ดีจากโรงเรียน

3.4 บุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติครู – นักเรียนโรงเรียนในเครือสารสาสน์ตั้งแต่ปี 2544 – 2548

นักเรียน



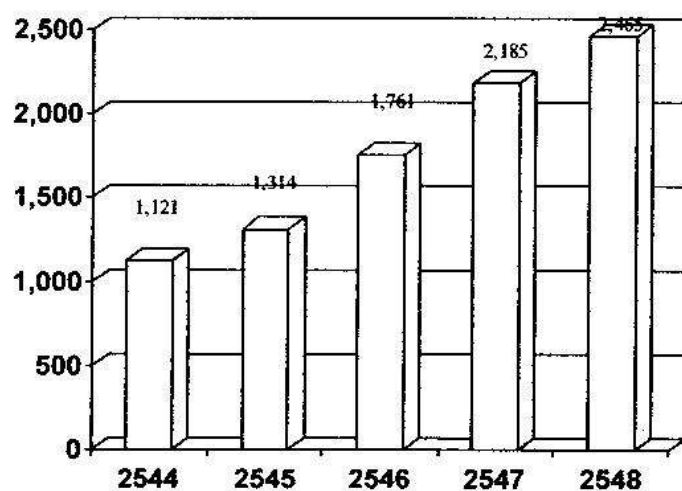
ปี 2545 เพิ่มขึ้น 2,605 คน

ปี 2546 เพิ่มขึ้น 3,912 คน

ปี 2547 เพิ่มขึ้น 3,794 คน

ปี 2548 เพิ่มขึ้น 4,702 คน

ครู



ปี 2545 เพิ่มขึ้น 193 คน

ปี 2546 เพิ่มขึ้น 447 คน

ปี 2547 เพิ่มขึ้น 424 คน

ปี 2548 เพิ่มขึ้น 280 คน

แผนภูมิที่ 6 สถิติครู – นักเรียนโรงเรียนในเครือสารสาสน์

ที่มา : วารสารสายสัมพันธ์กลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ : 2548

เงินเดือนและสวัสดิการครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

เงินที่ทางโรงเรียนให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียนเครือสารสาสน์มีดังนี้

1. เงินเดือน ครูเข้าใหม่ทุกคนจะได้รับเงินเดือนตามวุฒิที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
2. เงินเพิ่มประจำปี หมายถึง เงินที่คณะกรรมการพิจารณาปรับเงินให้ครูตามคุณภาพการทำงาน
ของครู เมื่อครูทำงานครบหนึ่งปีจะได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนในเดือนมิถุนายนของทุกปี ครูสายสามัญปี
ละ 800 บาท ครูสายสองภาษาปีละ 1,000 บาท
3. เงินรางวัลประจำปี หมายถึง เงินที่โรงเรียนให้ตามจำนวนปีที่ครูทำงานในโรงเรียนเรียกว่า
“เงินปี” และเงินนี้จะเก็บเข้ากองทุนเงินบำเหน็จบำนาญ ครูที่ขาดสอนจะถูกหักเงินปี
4. เงินขยัน คือ เงินรางวัลรายปีที่ครูมาทำงานสม่ำเสมอไม่ขาด มีสิทธิได้รับรางวัลดังนี้

ปีที่ 1 ได้รับเงิน	1,000 บาท	ปีที่ 2 ได้รับเงิน	1,100 บาท
ปีที่ 3 ได้รับเงิน	1,300 บาท	ปีที่ 4 ได้รับเงิน	1,500 บาท
ปีที่ 5 ได้รับเงิน	2,000 บาท	ปีที่ 6 ได้รับเงิน	2,500 บาท
ปีที่ 7 ได้รับเงิน	3,000 บาท	ปีที่ 8 ได้รับเงิน	3,500 บาท
ปีที่ 9 ได้รับเงิน	4,000 บาท	ปีที่ 10 ได้รับเงิน	4,500 บาท
ปีที่ 11 ได้รับเงิน	5,000 บาท	ปีที่ 12 ได้รับเงิน	6,000 บาท
ปีที่ 13 ได้รับเงิน	7,000 บาท	ปีที่ 14 ได้รับเงิน	8,000 บาท
ปีที่ 15 ได้รับเงิน	9,000 บาท		
ปีที่ 16 - 17 ได้รับเงิน	10,000 บาท		
18 - 20 ขึ้นไป ได้รับเงิน	20,000 บาท		

5. เงินกองทุนฉุกเฉิน คือ เงินที่ได้จากการจัดงานที่ทางโรงเรียนจัดขึ้น หรือเงินที่ได้รับจาก
หน่วยงานอื่นเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน กองทุนนี้จะช่วยเหลือครู ตามระเบียบต่อไปนี้

- 5.1 ครูหรือภรรยาของครูซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสารสาสน์กลอดบุตร จะได้รับเงิน
ช่วยเหลือรายละ 2,000 บาท
- 5.2 ครูที่ต้องผ่าตัดหรือเจ็บป่วย ต้องเข้าโรงพยาบาลเป็นคนไข้ในไม่น้อยกว่า 3 วัน
ได้รับเงินช่วยเหลือรายละ 2,000 บาท ปีการศึกษาละ ไม่เกิน 2 ครั้ง (31 มีนาคม เป็น
วันสิ้นปีการศึกษา)
- 5.3 ทางโรงเรียนร่วมเป็นเจ้าภาพงานศพของบิดา มารดา บุตร ภรรยา หรือสามีของครู
โดยจะได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนรายละ 3,000 บาท
- 5.4 ครูที่ประสบอัคคีภัยจะได้รับการช่วยเหลือจากกองทุนรายละ 2,000 – 5,000 บาท
โดยพิจารณาจากสภาพการเสียหาย

6. เงินสวัสดิการรักษายาบาล คือ เงินที่ครูขอเบิกจากโรงเรียนได้ดังต่อไปนี้

ครูที่เจ็บป่วยและต้องไปรับการรักษา (คนไข้ นอก) สามารถเบิกค่ารักษายาบาลจากโรงเรียนที่ครูสังกัด แต่ละครั้งจะเบิกได้ครั้งหนึ่งของเงินจำนวนที่จ่ายตามใบเสร็จรับเงินแต่ต้องไม่เกิน 200 บาท

7. เงินออมทรัพย์ / เงินสะสม ได้มาจาก การออมของครูทุกคนเป็นรายเดือนโดยเก็บจากครูทุกคนเดือนละ 100 บาท และได้จากดอกเบี้ยซึ่งสมาชิกขอกู้ยืม การกู้ และการจ่ายเงิน

- ผู้มีสิทธิกู้ยืมกองทุนนี้ต้องเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ปี การศึกษาและมีเงินสะสมไม่น้อยกว่า 1,200 บาท จะกู้เงินได้เท่ากับจำนวนเงินที่คนมีอยู่ในกองทุน หรือมีผู้ค้ำประกันตามจำนวนเงินที่ผู้ค้ำประกันยอมค้ำประกันให้

- ในกรณีที่ใช้สิทธิการกู้ยืมโดยมีผู้ค้ำ ให้มีผู้ค้ำประกันได้ไม่เกิน 2 คน
- ดอกเบี้ยในการกู้ยืมคิดร้อยละ 50 สตางค์
- สมาชิกต้องจ่ายเงินคืนกองทุนเป็นรายเดือนให้หมดสิ้นภายในปีการศึกษา

8. กองทุนธารน้ำใจ คือ เงินที่ได้จากครูทุกคนของโรงเรียนในเครือข่ายสาธิตมารวมกันเป็นกองทุนเพื่อช่วยเหลือครูในยามเจ็บป่วย โดยเก็บจากครูทุกคน คนละ 50 บาทต่อปี

9. เงินกองทุนบำเหน็จ คือ เงินที่ได้จากเงินปีของครูที่เก็บรวบรวมเข้ากองทุนเพื่อช่วยเหลือครูที่ทำงานในโรงเรียนเครือข่ายสาธิตตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป กับให้กู้เมื่อสมาชิกเดือดร้อนในเรื่องการเงิน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศักดิ์ ชาคิมลา (2537 : 84 - 87) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยใช้แนวคิดของ เซิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ในปัจจัยงูใจอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาเป็นรายด้านด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก และในปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการปกครอง ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเงินและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าในปัจจัยงูใจข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี, 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 แต่จะไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

จารุวรรณ พุฒนิบัต (2537 : 99 - 101) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากทม. ” ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในภาพรวมตามลำดับคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิชาสามัญคือ นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สนับสนุนการสอนคือ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสถานภาพการทำงาน

เกศินี ทิพย์ประสาน (2539 : 78 -79) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” พบว่า

1. ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านรายได้และด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาพบว่าโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านเพื่อนร่วมงานที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : ง - จ) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี” โดยใช้แนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ครูมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกระดับการศึกษาครูมีความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกประสบการณ์การทำงานครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามรายได้ค่าเดือนครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามสถานภาพการทำงานครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ครูมีความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานคือ สื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนน้อย ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แจ็กสัน (Jackson . 1990 : 7685 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหารจำนวน 337 คน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลางและแนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยของใจและปัจจัยค่าจูนตามระดับงานของเขา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยของใจมากกว่าปัจจัยค่าจูน อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจูนก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

แลมเบท (อ้างถึงในสุทัศน์ ตูรงค์เรือง . 2540 : 64) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมัธยมศึกษา” โดยสอบถามครูผู้สอนจำนวน 323 คนและผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 34 คน ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเรียงลำดับของปัจจัยความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ความปลอดภัยของงาน
4. การบริหารที่ดี
5. สภาพแวดล้อมของงาน
6. ความน่าสนใจของงาน
7. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นการวิจัยที่ศึกษาสภาพความพึงพอใจในบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งในหน่วยงานการศึกษาซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนมากได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และและสถานะทางอาชีพ องค์ประกอบซึ่งเป็นปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่าย ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่าย ปีการศึกษา 2549 จำนวน 17 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่าย ปีการศึกษา 2549 จำนวน 17 โรงเรียน รวมทั้งหมด 2,000 คน และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane (ประคอง กรรณสูตร . 2545 : 10) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วน จำนวนของประชากรแต่ละโรงเรียน และได้ค่าความคลาดเคลื่อน .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามที่สร้างขึ้นภายใต้กรอบทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก รวม 12 ด้าน โดยแบ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน

ปัจจัยคำจูน

1. ด้านเงินเดือน
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
4. ด้านนโยบายและการบริหาร
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ด้านความมั่นคงในงาน
7. ด้านสถานะทางอาชีพ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) เกณฑ์กำหนดคะแนนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5	หมายถึง	ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ความพึงพอใจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามตัวแปร
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายสาธิตตามตัวแปรที่นิยามไว้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อประธาน และคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา
5. ปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปทดลองใช้ (Try – Out) กับครูโรงเรียนในเครือข่ายสาธิตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.96
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ 17 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขออนุญาตเสนอผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ จำนวน 322 ฉบับ และขอติดต่อกับข้อมูลด้วยตนเอง โดยวิธีการจับฉลากเท่าจำนวนที่กำหนด
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 322 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไป 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลด้านสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ แล้วนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เมื่อได้ค่าเฉลี่ยแล้วจึงนำมาตีความหมายของคะแนนโดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ดังนี้ (ประทอง กรรณสูตร . 2542 : 77)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าสถิติ (t – test Independent) กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 322 คน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 30 ปี	133	41.31
1.2 30 – 40 ปี	127	39.44
1.3 มากกว่า 40 ปี	62	19.25
รวม	322	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	109	33.85
2.2 5 – 10 ปี	133	41.31
2.3 มากกว่า 10 ปี	80	24.84
รวม	322	100.00
3. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
3.1 ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	11.18
3.2 ครูผู้สอน	286	88.82
รวม	322	100.00
4. รายได้		
4.1 6,000 – 9,000 บาท	139	43.17
4.2 10,000 – 15,000 บาท	175	54.35
4.3 16,000 – 20,000 บาท	6	1.86
4.4 20,000 บาท ขึ้นไป	2	0.62
รวม	322	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
5.1 ปวช.	16	4.97
5.2 ปวส.	21	6.52
5.3 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	16	4.97
5.4 ปริญญาตรี	261	81.06
5.5 ปริญญาโทขึ้นไป	8	2.48
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.31 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.31 มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 88.82 มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.35 และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.06

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์รวม 12 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในภาพรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.68	0.65	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.69	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.60	0.85	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.34	0.89	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	2.99	0.95	ปานกลาง
6. ด้านเงินเดือน	2.96	0.94	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้ บัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.94	มาก
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.29	0.97	ปานกลาง
9. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.14	0.92	ปานกลาง
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.33	0.96	ปานกลาง
11. ด้านความมั่นคงในงาน	3.38	0.93	ปานกลาง
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	3.28	0.99	ปานกลาง
รวม	3.35	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.66$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.60$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.96$)

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์
จำแนกรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 3 – 14

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสามารถในการสอนตามแผนที่กำหนดไว้	3.76	0.64	มาก
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้คล่อง	3.72	0.66	มาก
3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู	3.68	0.67	มาก
4. ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อผลงานการสอนของครู	3.63	0.60	มาก
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูสอน	3.61	0.65	มาก
รวม	3.68	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสามารถในการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้คล่อง ($\bar{X} = 3.72$) และผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ครูสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกรายข้อ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของครูจากเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.67	มาก
2. การขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานของครูจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.67	มาก
3. การได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานของครูจากผู้บังคับบัญชา	3.60	0.68	มาก
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก	3.66	0.67	มาก
5. การได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา	3.56	0.73	มาก
รวม	3.66	0.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานของครูจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมา คือ การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของครูจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.71$) และการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านลักษณะของงาน จำนวนรายชื่อ

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ	3.95	0.77	มาก
2. ความเหมาะสมของภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.75	0.71	มาก
3. การได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติ	3.75	0.77	มาก
4. ความมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ	3.07	0.87	ปานกลาง
5. งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ	3.49	0.83	ปานกลาง
รวม	3.60	0.85	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ความเหมาะสมของภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบ การได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.75$) และงานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.49$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกรายข้อ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ จากผู้บังคับบัญชา	3.41	0.79	ปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนในหมวดวิชา	3.27	0.87	ปานกลาง
3. การมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.24	0.89	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.76	0.79	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำกับหน่วยอื่น	3.03	0.92	ปานกลาง
รวม	3.34	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.41$) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนในหมวดวิชา ($\bar{X} = 3.27$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำกับหน่วยอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหัวหน้าฝ่าย ในอนาคต	2.80	0.91	ปานกลาง
2. การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ	3.13	0.97	ปานกลาง
3. การมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงาน	3.11	0.91	ปานกลาง
4. การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน	2.95	0.96	ปานกลาง
5. การได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามระยะเวลาอันสมควร	2.94	0.95	ปานกลาง
รวม	2.99	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมา คือ การมีโอกาสได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงาน ($\bar{X} = 3.11$) และการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 2.95$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหัวหน้าฝ่ายในอนาคต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.80$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านเงินเดือน จำนวนรายข้อ

ด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความเพียงพอของเงินเดือนกับภาวะค่าครองชีพ	2.96	0.90	ปานกลาง
2. การได้รับสิทธิค่าเบี่ยงเลี้ยง พาหนะในการออกไปปฏิบัติงาน	2.69	0.94	ปานกลาง
3. การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถ	3.11	0.87	ปานกลาง
4. การได้รับประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ ค่ารักษาพยาบาลและอื่น ๆ	3.09	0.95	ปานกลาง
5. ความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตามสิทธิต่างๆ	2.96	0.97	ปานกลาง
รวม	2.96	0.94	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.11$) รองลงมา คือ การได้รับประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เช่น การเกษียณอายุ ค่ารักษาพยาบาลและอื่นๆ ($\bar{X} = 3.09$) และความเพียงพอของเงินเดือนกับภาวะ ค่าครองชีพ ความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตามสิทธิต่างๆ ($\bar{X} = 2.96$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับสิทธิค่าเบี่ยงเลี้ยง พาหนะในการออกไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.69$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จําแนกรายข้อ

ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน	3.45	0.94	ปานกลาง
2. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.90	มาก
3. ความเอาใจใส่ในเรื่องต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากรในหน่วยงาน	3.52	0.93	มาก
4. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.47	1.02	ปานกลาง
5. ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.54	0.90	มาก
รวม	3.54	0.94	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมา คือ ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.54$) และความเอาใจใส่ในเรื่องต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.52$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือศาสนา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา จำแนกรายข้อ

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. การใช้เทคนิควิธีการบริหารการปกครองที่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา	3.21	0.94	ปานกลาง
2. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.13	0.99	ปานกลาง
3. การประพุดติคนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา	3.45	0.97	ปานกลาง
4. ความมีเหตุผลและมีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา	3.35	0.98	ปานกลาง
5. การบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน	3.31	0.96	ปานกลาง
รวม	3.29	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือศาสนา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประพุดติคนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือ ความมีเหตุผลและมีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.35$) และการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.31$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกรายข้อ

ด้านนโยบายและการบริหาร	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดระบบงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.19	0.82	ปานกลาง
2. การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน	2.92	1.00	ปานกลาง
3. การมีโอกาสดำเนินการตามปัญหาอุปสรรคและได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ของหน่วยงาน	3.01	0.92	ปานกลาง
4. การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.29	0.83	ปานกลาง
5. ความชัดเจนและเข้าใจง่ายในนโยบายที่โรงเรียนกำหนดและรับรู้กันทั่วถึง	3.29	0.98	ปานกลาง
รวม	3.14	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถความชัดเจนและเข้าใจง่ายในนโยบายที่โรงเรียนกำหนดและรับรู้กันทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.29$) รองลงมา คือการจัดระบบงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$) และการมีโอกาสดำเนินการตามปัญหาอุปสรรคและได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.01$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเนกรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.78	0.91	มาก
2. สภาพห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติการ	3.51	0.94	มาก
3. การจัดบริการวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.99	0.94	ปานกลาง
4. สภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.33	0.88	ปานกลาง
5. การมีเอกสาร ตำราเพื่อการศึกษาค้นคว้า อ้างอิงอย่างเพียงพอ	3.06	0.91	ปานกลาง
รวม	3.33	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมากโดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ สภาพห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.51$) และสภาพห้องเรียน ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดบริการวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.99$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีระบบประเมินที่มีคุณภาพและมีความยุติธรรม	3.25	0.93	ปานกลาง
2. ความรู้สึกมั่นคงในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	3.48	0.93	ปานกลาง
3. การมีสัญญาจ้างงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม	3.45	0.87	ปานกลาง
4. ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน	3.55	0.93	มาก
5. ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่	3.15	0.96	ปานกลาง
รวม	3.38	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ ความรู้สึกมั่นคงในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.48$) และการมีสัญญาจ้างงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกรายข้อ

ด้านสถานะทางอาชีพ	$\bar{X}$	SD.	ระดับความพึงพอใจ
1. การได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ช่วยเสริมให้มีเกียรติและมีชื่อเสียง	3.47	0.84	ปานกลาง
2. การได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน	3.06	1.00	ปานกลาง
3. การได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่มีชื่อเสียง	2.70	1.04	ปานกลาง
4. ความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	3.74	0.85	มาก
5. การได้รับการปฏิบัติที่ดีเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	3.44	0.85	ปานกลาง
รวม	3.28	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ด้านสถานะทางอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมา คือ การได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ช่วยเสริมให้มีเกียรติและมีชื่อเสียง ($\bar{X} = 3.47$) และ การได้รับการปฏิบัติที่ดีเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่มีชื่อเสียง ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.70$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระดับ
การศึกษา ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์จำแนก
ตาม ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	SD.	t
ด้านความสำเร็จของงาน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	19.22	2.29	2.06*
	ครูผู้สอน	286	18.30	2.55	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	19.97	2.31	4.50**
	ครูผู้สอน	286	18.11	2.56	
ด้านลักษณะของงาน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.83	2.46	1.77
	ครูผู้สอน	286	17.92	2.98	
ด้านความรับผิดชอบ	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.86	2.64	4.64**
	ครูผู้สอน	286	16.44	2.98	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของงาน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.06	3.17	5.55**
	ครูผู้สอน	286	14.53	3.64	
ด้านเงินเดือน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	16.36	3.93	2.68**
	ครูผู้สอน	286	14.60	3.69	
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	19.61	3.47	3.06**
	ครูผู้สอน	286	17.44	4.07	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	19.08	3.74	3.91**
	ครูผู้สอน	286	16.12	4.34	
ด้านนโยบายและการบริหาร	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.19	3.03	4.36**
	ครูผู้สอน	286	15.38	3.72	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.47	3.17	3.40**
	ครูผู้สอน	286	16.45	3.40	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติ	N	$\bar{X}$	SD.	t
ด้านความมั่นคงในงาน	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.81	3.69	3.22**
	ครูผู้สอน	286	16.63	3.82	
ด้านสถานะทางอาชีพ	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	18.50	4.11	3.80**
	ครูผู้สอน	286	16.14	3.43	
รวม	ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร	36	223.97	29.09	4.84**
	ครูผู้สอน	286	198.06	30.39	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูปฏิบัติงานฝ่ายบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
จำแนกตามอายุ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.12	2	5.56	0.86
	ภายในกลุ่ม	2056.39	319	6.45	
	รวม	2067.52	321		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	40.75	2	20.38	3.07*
	ภายในกลุ่ม	2120.94	319	6.65	
	รวม	2161.69	321		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.02	2	2.01	0.23
	ภายในกลุ่ม	2759.87	319	8.65	
	รวม	2763.89	321		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	15.64	2	7.82	0.84
	ภายในกลุ่ม	2954.50	319	9.26	
	รวม	2970.14	321		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	ระหว่างกลุ่ม	22.28	2	11.14	0.79
	ภายในกลุ่ม	4497.08	319	14.10	
	รวม	4519.36	321		
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	8.78	2	4.39	0.31
	ภายในกลุ่ม	4517.70	319	14.16	
	รวม	4526.47	321		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.92	2	5.46	0.33
	ภายในกลุ่ม	5272.77	319	16.53	
	รวม	5283.69	321		
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	44.39	2	22.19	1.16
	ภายในกลุ่ม	6105.41	319	19.14	
	รวม	6149.80	321		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.36	0.03
	ภายในกลุ่ม	4509.45	319	14.14	
	รวม	4510.17	321		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.41	2	1.21	0.10
	ภายในกลุ่ม	3766.35	319	11.81	
	รวม	3768.76	321		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	46.76	2	23.38	1.57
	ภายในกลุ่ม	4750.27	319	14.89	
	รวม	4797.03	321		
ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	0.07
	ภายในกลุ่ม	4127.68	319	12.94	
	รวม	4129.52	321		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1147.44	2	573.72	0.58
	ภายในกลุ่ม	313217.04	319	981.87	
	รวม	314364.48	321		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวมทุกด้านและด้านอื่นๆ แตกกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตามอายุ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการ
ได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		17.89	18.65	18.55
ต่ำกว่า 30 ปี	17.89	-	0.75	0.65
30 – 40 ปี	18.65		-	0.10
มากกว่า 40 ปี	18.55			-

จากตารางที่ 17 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่มที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	24.20	2	12.10	1.89
	ภายในกลุ่ม	2043.32	319	6.41	
	รวม	2067.52	321		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	67.60	2	33.80	5.15**
	ภายในกลุ่ม	2094.09	319	6.56	
	รวม	2161.69	321		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2	1.23	0.14
	ภายในกลุ่ม	2761.42	319	8.66	
	รวม	2763.89	321		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	32.29	2	16.14	1.75
	ภายในกลุ่ม	2937.85	319	9.21	
	รวม	2970.14	321		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน	ระหว่างกลุ่ม	30.34	2	15.17	1.08
	ภายในกลุ่ม	4489.02	319	14.07	
	รวม	4519.36	321		
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	12.73	2	6.37	0.45
	ภายในกลุ่ม	4513.74	319	14.15	
	รวม	4526.47	321		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	42.53	2	21.27	1.29
	ภายในกลุ่ม	5241.15	319	16.43	
	รวม	5283.69	321		
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	86.01	2	43.00	2.26
	ภายในกลุ่ม	6063.80	319	19.01	
	รวม	6149.80	321		

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	9.04	2	4.52	0.32
	ภายในกลุ่ม	4501.14	319	14.11	
	รวม	4510.17	321		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	32.32	2	16.16	1.38
	ภายในกลุ่ม	3736.44	319	11.71	
	รวม	3768.76	321		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	82.41	2	41.21	2.79
	ภายในกลุ่ม	4714.62	319	14.78	
	รวม	4797.03	321		
ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	44.26	2	22.13	1.73
	ภายในกลุ่ม	4085.26	319	12.81	
	รวม	4129.52	321		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3424.97	2	1712.48	1.76
	ภายในกลุ่ม	310939.5	319	974.73	
	รวม	314364.4	321		
		1			
		8			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโดยรวมทุกด้านและด้านอื่นๆ แตกกันอย่างไรก็ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		17.72	18.47	18.88
น้อยกว่า 5 ปี	17.72	-	0.76	1.16**
5 – 10 ปี	18.47		-	0.40
มากกว่า 10 ปี	18.88			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วน คู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
จำแนกตามรายได้ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	25.46	3	8.49	1.32
	ภายในกลุ่ม	2042.06	318	6.42	
	รวม	2067.52	321		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	85.19	3	28.40	4.35**
	ภายในกลุ่ม	2076.50	318	6.53	
	รวม	2161.69	321		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	108.33	3	36.11	4.32**
	ภายในกลุ่ม	2655.55	318	8.35	
	รวม	2763.89	321		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	151.45	3	50.48	5.70**
	ภายในกลุ่ม	2818.68	318	8.86	
	รวม	2970.14	321		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	185.73	3	61.91	4.54**
	ภายในกลุ่ม	4333.63	318	13.63	
	รวม	4519.36	321		
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	113.93	3	37.98	2.74*
	ภายในกลุ่ม	4412.54	318	13.88	
	รวม	4526.47	321		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	65.85	3	21.95	1.34
	ภายในกลุ่ม	5217.84	318	16.41	
	รวม	5283.69	321		
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	70.70	3	23.57	1.23
	ภายในกลุ่ม	6079.11	318	19.12	
	รวม	6149.80	321		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	62.86	3	20.95	1.50
	ภายในกลุ่ม	4447.31	318	13.99	
	รวม	4510.17	321		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	112.95	3	37.65	3.27*
	ภายในกลุ่ม	3655.81	318	11.50	
	รวม	3768.76	321		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	130.86	3	43.62	2.97*
	ภายในกลุ่ม	4666.17	318	14.67	
	รวม	4797.03	321		
ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	199.01	3	66.34	5.37**
	ภายในกลุ่ม	3930.50	318	12.36	
	รวม	4129.52	321		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	12260.02	3	4086.67	4.30**
	ภายในกลุ่ม	302104.4	318	950.01	
	รวม	314364.4	321		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสถานะทางอาชีพและโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เนื่องจากการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามรายได้ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตารางที่ 21 – 29

ตารางที่ 21 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		17.76	18.69	20.00	19.00
6,000 – 9,000 บาท	17.76	-	0.93*	2.24	1.24
10,000 – 15,000 บาท	18.69		-	1.31	0.31
16,000 – 20,000 บาท	20.00			-	1.00
20,000 บาท ขึ้นไป	19.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาทกับครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		17.38	18.46	19.33	20.00
6,000 – 9,000 บาท	17.38	-	1.08*	1.95	2.62
10,000 – 15,000 บาท	18.46		-	0.88	1.54
16,000 – 20,000 บาท	19.33			-	0.67
20,000 บาท ขึ้นไป	20.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาทกับครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 23 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		16.14	17.02	20.33	19.00
6,000 – 9,000 บาท	16.14	-	0.88	4.20**	2.86
10,000 – 15,000 บาท	17.02		-	3.32	1.98
16,000 – 20,000 บาท	20.33			-	1.33
20,000 บาท ขึ้นไป	19.00				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาทกับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาท ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 24 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน จำแนกตามรายได้

รายได้		6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	14.73	14.87	20.00	18.50
6,000 – 9,000 บาท	14.73	-	0.13	5.27**	3.77
10,000 – 15,000 บาท	14.87		-	5.13*	3.63
16,000 – 20,000 บาท	20.00			-	1.50
20,000 บาท ขึ้นไป	18.50				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาทกับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท และรายได้ 6,000 – 9,000 บาท ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน
จำแนกตามรายได้

รายได้		6,000 – 9,000	10,000 –	16,000 –	20,000 บาท
		บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	14.42	14.98	16.17	21.00
6,000 – 9,000 บาท	14.42	-	0.56	1.75	6.58
10,000 – 15,000 บาท	14.98		-	1.19	6.02
16,000 – 20,000 บาท	16.17			-	4.83
20,000 บาท ขึ้นไป	21.00				-

จากตารางที่ 25 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกตามรายได้

รายได้		6,000 – 9,000	10,000 –	16,000 –	20,000 บาท
		บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	ขึ้นไป
	$\bar{X}$	16.14	16.97	19.33	19.50
6,000 – 9,000 บาท	16.14	-	0.83	3.19	3.36
10,000 – 15,000 บาท	16.97		-	2.36	2.53
16,000 – 20,000 บาท	19.33			-	0.17
20,000 บาท ขึ้นไป	19.50				-

จากตารางที่ 26 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะทางอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		16.42	17.08	19.83	21.50
6,000 – 9,000 บาท	16.42	-	0.66	3.41	5.08
10,000 – 15,000 บาท	17.08		-	2.75	4.42
16,000 – 20,000 บาท	19.83			-	1.67
20,000 บาท ขึ้นไป	21.50				-

จากตารางที่ 27 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 28 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง ในงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		16.19	16.35	20.83	22.50
6,000 – 9,000 บาท	16.19	-	0.17	4.65*	6.31
10,000 – 15,000 บาท	16.35		-	4.48*	6.15
16,000 – 20,000 บาท	20.83			-	1.67
20,000 บาท ขึ้นไป	22.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ 6,000 – 9,000 บาทกับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาทกับครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ 16,000 – 20,000 บาทมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท และรายได้ 6,000 – 9,000 บาท ตามลำดับ ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านจำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	6,000 – 9,000 บาท	10,000 – 15,000 บาท	16,000 – 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		195.92	203.57	229.67	237.00
6,000 – 9,000 บาท	195.92	-	7.64	33.75	41.08
10,000 – 15,000 บาท	203.57		-	26.10	33.43
16,000 – 20,000 บาท	229.67			-	7.33
20,000 บาท ขึ้นไป	237.00				-

จากตารางที่ 29 พบว่า เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.74	4	3.68	0.57
	ภายในกลุ่ม	2052.78	317	6.48	
	รวม	2067.52	321		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	11.75	4	2.94	0.43
	ภายในกลุ่ม	2149.94	317	6.78	
	รวม	2161.69	321		
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.76	4	4.44	0.51
	ภายในกลุ่ม	2746.12	317	8.66	
	รวม	2763.89	321		
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	27.00	4	6.75	0.73
	ภายในกลุ่ม	2943.14	317	9.28	
	รวม	2970.14	321		
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ของงาน	ระหว่างกลุ่ม	92.00	4	23.00	1.65
	ภายในกลุ่ม	4427.35	317	13.97	
	รวม	4519.36	321		
ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	73.10	4	18.28	1.30
	ภายในกลุ่ม	4453.37	317	14.05	
	รวม	4526.47	321		
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	49.49	4	12.37	0.75
	ภายในกลุ่ม	5234.20	317	16.51	
	รวม	5283.69	321		
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	50.69	4	12.67	0.66
	ภายในกลุ่ม	6099.11	317	19.24	
	รวม	6149.80	321		

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	96.05	4	24.01	1.72
	ภายในกลุ่ม	4414.12	317	13.92	
	รวม	4510.17	321		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	75.77	4	18.94	1.63
	ภายในกลุ่ม	3692.99	317	11.65	
	รวม	3768.76	321		
ด้านความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	40.86	4	10.22	0.68
	ภายในกลุ่ม	4756.17	317	15.00	
	รวม	4797.03	321		
ด้านสถานะทางอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	74.35	4	18.59	1.45
	ภายในกลุ่ม	4055.17	317	12.79	
	รวม	4129.52	321		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3458.51	4	864.63	0.88
	ภายในกลุ่ม	310905.9	317	980.78	
	รวม	314364.4	321		

จากตารางที่ 30 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานะทางอาชีพ และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถานภาพส่วนตัว และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (t – test Independent) กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) กับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และเมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's test) สามารถสรุปผล อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นรายด้านและโดยรวม พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มี

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นรายด้านและโดยรวม 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานะทางอาชีพ ผลจากการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีปริมาณการสอนและงานด้านอื่นๆที่เหมาะสม ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งการมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น โดยผู้บริหารไม่ปิดกั้นความคิดเห็นของครู ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะถ้าครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใด ก็ส่งผลให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ดังที่ Sayless and Strauess (อ้างถึงในสุทัศน์ ตุงศ์เรือง . 2542 : 94 - 95) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในความสัมพันธ์ต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กรอย่างมาก เพราะประการแรกผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนและผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาของเขามืออยู่ ประการที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมไม่ประสบสภาพภูติภาวะทางจิตวิทยา เพราะคนเราโดยทั่วไปจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายและไม่มีอิสระ เขาย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย อันจะส่งผลหรือก่อให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวเขาเอง เพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด ประการที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำงานจะเกิดความคับข้องใจเพราะการทำงานนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับ 2 อาจเป็นเพราะครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานหน้าที่การสอนหรือแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานด้านการสอนให้บรรลุผลสำเร็จวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานจึงทำให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 60) พบว่า อาจารย์ในสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาของมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของทิพมาศ แก้วจิม (2542 : 53) พบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาในการทำงาน

ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและความรู้ความสามารถ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมีสูงซึ่งจะเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกระดับหนึ่ง

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของโรงเรียน และได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอนจากผู้ปกครอง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานครูจะมีความภาคภูมิใจมากที่เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและมาขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ดังที่สมยศ นาวิการ (2548 : 13) กล่าวว่าไว้ว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบและเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เป็นวิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 61) พบว่าอาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของก้องเกียรติ เชยชม (2537 : 53 – 54) พบว่าอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทั้งนี้การ ได้รับการยอมรับนับถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะธรรมชาติของมนุษย์เมื่ออยู่ที่ใดก็ตามต้องการการเกียรตินิยม ชื่อเสียง การยกย่องชมเชย ดังนั้นผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำย่อมจะต้องสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถของตนเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นลำดับ 3 เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ได้สอนในวิชาที่ตนสนใจและถนัด ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูงทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน ดังที่พงศ์ หรดาล (2540 : 47) ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานว่าถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนทำงานมีความผูกพันกับงานนั้น จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ บุญอรียะ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกับงานวิจัยของพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 62) พบว่าอาจารย์สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมาก

ดังนั้น องค์ประกอบด้านลักษณะของงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นอย่างมาก เพราะการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้วิชาการ เช่น จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จัดระบบการวางแผนงานที่ชัดเจนและมอบหมายงานตรงกับความสามารถและ

ความรู้ความสามารถ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันเป็นผลทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายและพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าครูในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างรับผิดชอบ มีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ และโดยเฉพาะประเด็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนในหมวดวิชา จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรินทร์ สกุลโรจนประวัติ (2541 : 45) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิชย์ (2541 : 53) พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอีกปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนดังนั้นความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานต่างๆประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยเฉพาะการศึกษา เพราะผู้บริหารได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู ในขณะที่เดียวกันก็จะมีครูจำนวนมากที่ไม่สามารถศึกษาต่อได้เนื่องจากยังขาดความพร้อมในปัจจัยบางประการ ส่วนในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นนั้นยังขาดความชัดเจนในระบบการประเมินเพราะเกณฑ์ในการพิจารณาไม่เป็นที่เปิดเผย ทำให้ครูหลายคนมีความรู้สึกในทางลบ และเกิดการเปรียบเทียบในการพิจารณาเลื่อนขั้น ดังนั้นจึงทำให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรินทร์ สกุลโรจนประวัติ (2541 : 45) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิชย์ (2541 : 53) พบว่าข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคน ทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 124 – 125) ที่ว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการก้าวสู่ตำแหน่งใหม่หรือการได้เผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

1.6 ด้านเงินเดือน พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ การ

เลื่อนขึ้นเงินเดือนจะได้รับในอัตราที่ค่อนข้างน้อย และครูที่ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนในอัตราขั้นสูงมีจำนวนน้อยมาก ส่วนใหญ่ครูที่มีโอกาสได้รับอัตราเงินเดือนขั้นสูงจะเป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้นและหัวหน้าหมวด ส่วนครูผู้สอนและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ จะมีโอกาสได้รับน้อย ซึ่งจะส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในระยะเวลานานจะได้รับเงินเดือนไม่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อีกประการหนึ่งคือเมื่อครูลาออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาจะได้รับสิทธิค่าเบี้ยเลี้ยงค่อนข้างน้อย ด้วยเหตุนี้ทำให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรองแก้ว สรนันท์ (อ้างถึงในสุทัศน์ ตรงค์เรือง. 2540 : 61) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของสมศักดิ์ ชาติมลา (2537 : 61) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 154 – 155) ได้กล่าวว่าระดับเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีวิตตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องคิดร่นมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน ผู้มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ดังที่พงศ์ หรดาล (2540 :48) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน กล่าวคือถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ยังให้ความสนใจใส่ใจดูแลต่อการปฏิบัติงานของครู ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอยู่เสมอ จึงทำให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของก้องเกียรติ เชขชม (2537 : 50 – 51) พบว่าอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีกันจะทำให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานซึ่งจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.8 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้วิธีการปกครองโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานของ

โรงเรียนอยู่เสมอ ทำให้ครูมีความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาของโรงเรียน นอกจากนี้ครูยังมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร โดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารอยู่ในสถานภาพของผู้มีคุณธรรมจึงประพฤติตนอยู่ในศีลและธรรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ดังที่ทรงแก้ว สรนนท์ (อ้างถึงในสุทัศน์ ตรงศรีเรือง, 2540 : 61) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ก. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงทำให้ครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ชาศิมลา (2537 : 61) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารใช้วิธีการปกครองที่ยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ความสามารถ จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานด้วย

1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารของโรงเรียนได้จัดระบบงานที่ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องตัว ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของโรงเรียนและรับทราบนโยบายระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้การมอบหมายงานจากผู้บริหารให้ครูปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นงานการสอนหรืองานพิเศษอื่นๆมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ดังที่กล่าวว่าความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงจุดประสงค์ของงาน แจกแจงรายละเอียดของงานตลอดจนแนวทางปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจเพราะรู้ว่าทำอะไร อย่างไร เมื่อไร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นจะพบว่าด้านนโยบายและการบริหารจะอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ใช้หลักการบริหารที่เหมาะสมจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะครูส่วนมากมีที่อยู่อาศัยใกล้โรงเรียนจึงมีความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน และการปฏิบัติงานที่มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน เช่น ห้องพักครู ห้องพิเศษต่างๆ ซึ่งทางโรงเรียนจัดไว้ให้เหมาะสมรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น โทรศัพท์ติดต่อกภายใน ห้องน้ำ การให้บริการน้ำดื่มมาใช้ นอกจากนี้สภาพของห้องเรียนยังเอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน สะอาดและกว้างพอเหมาะกับจำนวนนักเรียนจึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 45 – 46) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อความพอใจในงาน พนักงานชอบทำงานในที่ที่มีสิ่งแวดล้อมสะอาดสบาย มีแสง

สว่างพอเหมาะ สถานที่สะอาด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิริติ ดันเสถียร (2536: 63) พบว่า เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ในด้านการจัดบริการวัสดุอุปกรณ์ เอกสารและตำราเพื่อการศึกษาค้นคว้า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเอกสารตำราที่มีอยู่ในปัจจุบันค่อนข้างจะล้าสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เช่นสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนที่โรงเรียนพึงจะมีนอกเหนือจากสื่อที่ครูจัดทำเองยังไม่เพียงพอกับความต้องการซึ่งการมีวัสดุอุปกรณ์ เอกสารตำราให้เพียงพอและทันสมัยจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

1.11 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของชุมชนทำให้ครูที่เข้ามาปฏิบัติงานโรงเรียนมีความรู้สึกมั่นใจ และสามารถปฏิบัติการสอนได้ในระยะเวลาที่นาน อีกทั้งมีการสัญญาจ้างงานที่เหมาะสมยุติธรรมและมีความชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกว่าโรงเรียนเอาเปรียบจึงเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) กล่าวว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานของบริษัทหรือโรงเรียนต้องการจะทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตาม ก็ยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว และความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งด้วย จากผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องเกียรติ เชขชม (2537 : 45) พบว่า อาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของจารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2537 : 99 - 100) พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นใจในสถานภาพความมั่นคงของโรงเรียน และรู้สึกปลอดภัยในการสอนใน โรงเรียนซึ่งจะช่วยลดการลาออกของครู ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.12 ด้านสถานะทางอาชีพ พบว่าครู โรงเรียนในเครือสารสาสน์ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในชุมชน เมื่อครูได้เข้ามาปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียนนี้จึงรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจ นอกจากนี้เมื่อมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นก็จะได้รับการปฏิบัติที่ดีเสมอมาจึงทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องเกียรติ เชขชม (2537 : 64) พบว่าอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของกาญจนา พงษ์หา (2535 : 24 - 25) พบว่าครูศิลปศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สถานภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาในบางประเด็นจะพบว่า ครูโรงเรียนในเครือศาสนาสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือการได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียนและการได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่มีชื่อเสียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูได้รับทราบปัญหาของโรงเรียนผู้ที่มีโอกาสร่วมแก้ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และหัวหน้าหมวด ส่วนครูท่านอื่นๆนั้นมีโอกาสน้อยมาก เช่นเดียวกันกับการที่จะได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีชื่อเสียง ซึ่งผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของโรงเรียนตามความเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในเครือศาสนาเป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และระดับการศึกษาสูงสุด

2.1 ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร และครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูปฏิบัติงานฝ่ายบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานสอนและปฏิบัติงานอื่นๆ ซึ่งได้แก่หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้น และหัวหน้าหมวดมีลักษณะงานที่ค่อนข้างกว่า มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญๆ ของโรงเรียน ได้รับทราบปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหของโรงเรียนจึงรู้สึกประสบความสำเร็จ และรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติมากกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : 50 - 51) พบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในกสรนปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน คือ ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 40 ปี และมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวมทุกด้านและด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือ ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติไม่แตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนในเครือศาสนา แม้ว่าจะมีสถานภาพทางอายุต่างกันแต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะครูทุกคนสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดมา ในทุกปีทางโรงเรียนจัดทำโครงการให้ครูมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น โครงการทัศนศึกษา โครงการค่ายสายสัมพันธ์ เป็นต้น ครูที่มีวัยวุฒิน้อยกว่าจะให้ความเคารพนับถือแก่ครูที่มีวัยวุฒิมากกว่า นอกจากนี้สถานภาพทางสังคมของครูใกล้เคียงกันจึงไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งมีระบบการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งครูทุกคนต่างตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี จึงปฏิบัติงานสอนและหน้าที่อื่นๆจนบรรลุผล

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งต่างจากงานวิจัยของดวงแข นรังสียา (2535 : 116 - 117) พบว่าครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ได้รับมอบหมายงานที่ตนเองชอบและถนัดตรงกับความรู้ความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมในหารทำงานที่สะดวกสบายอย่างทั่วถึง ได้รับการบริการในสิ่งจำเป็นพื้นฐานทั้งด้านอุปโภคและบริโภคเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังได้รับการปฏิบัติที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสรินทร์ สฤลโรจนประวัติ (2541 : 66) พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของทิพมาศ แก้วчим (2542 : 58) พบว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาการสอนที่เกิดขึ้นมากกว่า ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง และประสบความสำเร็จเป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังที่ พงษ์ หรรล (2540 : 46) ได้กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงานคือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมาก จะมีประสบการณ์มากกว่าและจะช่วยให้รู้วิธีการแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความรู้สึกลังเลกังวลต่อการแก้ปัญหา จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

2.4 ครูที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : ง - จ) ที่กล่าวว่าเมื่อ

เปรียบเทียบรายได้ของครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล ศรีประสิทธิ์ (2541 : ง – จ) ที่กล่าวว่าเมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ครูควรมีความสามารถในการสอนตามแผนที่กำหนด สามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจต่อการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนซึ่งผู้บริหารควรจะมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีการยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของครู มีการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถโดยการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ
3. ด้านลักษณะของงาน งานที่รับผิดชอบควรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติได้ และทำหาความรู้ความสามารถ มีการได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ ควรให้ครูมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ มีส่วนร่วมในการวางแผน และผู้บริหารควรมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ บ้าง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ครูควรได้รับการสนับสนุนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการศึกษาสูงงาน หรือการศึกษาต่อ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาอันสมควร เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. ด้านเงินเดือน ควรพิจารณาการให้เงินเดือนครูให้เพียงพอกับภาวะค่าครองชีพ เหมาะสมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานและความสามารถ จัดสวัสดิการให้ครูตามสมควรและช่วยอำนวยความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตามสิทธิต่างๆ
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ให้การช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ในเรื่องต่างๆของครู มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงาน
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ใช้เทคนิควิธีการปกครองที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น มีความยุติธรรมและมีเหตุผล เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน

9. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการจัดระบบงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน มีการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ มีการกำหนดนโยบาย ที่ชัดเจนเข้าใจง่ายและให้ครูได้รับรู้กันทั่วถึง ทั้งควรจะให้ครู ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน และให้ครูได้รับทราบปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียน เพื่อช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ

10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการจัดสภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีเอกสารตำราเพื่อการศึกษาค้นคว้า สภาพของห้องทำงานควรเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

11. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความรู้สึกรับประกันในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่ มีระบบการประเมิน และสัญญาการจ้างงานที่มีคุณภาพ ยุติธรรมและเหมาะสม มีความรู้สึกลอยล้าในการปฏิบัติการสอน เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกรับประกันในองค์กรที่ปฏิบัติอยู่

ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู

2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ระดับ สังกัดอื่นๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก้องเกียรติ เชษชม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในสถาบันผลิตครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กาญจนา พงษ์หา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตติยศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- กิติมา ปรีดีคิดล. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
- กิตติยา หลานไทย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยพลศึกษาและวิทยาลัยครูในจังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- กิริติ ดันเสถียร. องค์ประกอบความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีทางการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528.
- จรัญ ภาสุระ. การบริหารองค์การ. ไทยวัฒนาพานิชย์ : กรุงเทพมหานคร, 2534.
- จารุวรรณ พุฒิบัณฑิต. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อกรุงเทพมหานคร, 2540.
- ดวงแข นรังสียา. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2535.
- ดิเรก ศรีสุโข. สถิติประยุกต์ทางพฤติกรรมศาสตร์ 1. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ทิพมาศ แก้วขิม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2535.
- นัยนา รักสกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติศาสตร์ประยุกต์ศาสตร์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2542.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพมหานคร, 2541.
- พงศ์ หรดา. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

- พรรณราย อ่ำประชา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2537.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิช. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร 2541.
- มณี เหมทานนท์. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา, 2542.
- มธุรส วีระกำแหง. 2537. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- รสริน สกุลโรจนประวัตติ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.
- วิมล ศรีประสิทธิ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2541.
- วิไลวรรณ เอมะรุจิ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : อนงศิลป์, 2535.
- วีรนาถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพมหานคร. ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- สมยศ นววิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2538.
- สมศักดิ์ ชาดิมาลา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2537.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อผู้นำ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : 2540.
- สุทัศน์ ตรงศรีเรือง. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร อนงค์ศิลปการพิมพ์, 2538.
- อุทุมพร จามรนาม. แบบสอบถาม : การสร้างสารใช้. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- Blum, Milton. *Human Behavior in Organizations : There Leaves of behavior*, Englewood Ccliffs, New Jersey : Prentice – hall, 1987.
- Cooper,A.M. *How to Supervise People*. New York : Me Graw – Hill, 1987.
- David C McClelland. *The Achieving Society*, D. Van Nostrand Company. Inc, Princeton, N.J. 1966.
- Davis, Keiith. And John W. Newstrom . *Human Behavior at Work : Organization Behavior*. New York : Mc Graw – Hill, 1985.

Dubrim. **Human Relations : A Job oriented Approach.** Englewood Chiffs, N.J.Prectice Mc Graw – Hill, 1992.

Jackson, Dale Russell. **A Study of University Admisttrators Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory.** Dissertation Abtracts International, 1990.

Herzberg, Frederick, and others. **The Motivation to Work.** New York : John Wiley and Sons, 1959.

Maslow , Abraham. **Motivation and Personality.** New York : Harpers Et Row, 1970.

McClelland, David. **The Achieving Society, D.** Van Nostrand Company Inc, Princeton, 1966.

Milton. **Human Behavior in Organizations : There Leaves of behavior.** Englewood Coliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1987.

Steers, R.M. **Organization effectiveness : A behavioral view.** Santa Monica, CA. : Good Year, 1977.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|--|
| 1. ดร.จำรัส นองมาก | อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. ดร.สมกุล ฉาวรกิจ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มสมบุญ | หัวหน้าโปรแกรมวิชาการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 5. อาจารย์สขมพร ทองเนื้อดี | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศ บางบอน |



ที่ ศธ 0564.11.1/483

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

2 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จำรัส นองมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสาธุ ประคองโพธิ์ทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.11.1/484

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

2 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสาธุ ประคองโพธิ์ทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จางระดับเกียรติ กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.11.1/485

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

2 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมกุล ถาวรกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสาธุ ประคองโพธิ์ทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จางระดับเกียรติ กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.11.1/486

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงทิวญูรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

2 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภรณ์ ลิ้มบริบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสาธุ ประคองโพธิ์ทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จางระดับเกียรติ กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 5090



ที่ ศธ 0564.11.1/487

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

2 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผอ.สยมพร ทองเนื้อดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสาธุ ประคองโพธิ์ทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. อาจารย์ทวีศักดิ์ | จงประดับเกียรติ กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา

บัณฑิตครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 5090

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 5090

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสาธิต

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสาธิต” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสาธิต เพื่อที่จะทราบข้อมูลและนำผลงานวิจัยไปเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และข้อมูลของท่านจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบแบบสอบถามของท่านไม่เกิดผลกระทบต่อท่านแต่ประการใดทั้งสิ้น จึงขอให้ท่านกรุณาให้ข้อมูลตามสภาพจริงและโปรดตอบทุกข้อ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็นสองตอนได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสาธิต มีจำนวนทั้งหมด 60 ข้อประกอบไปด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน
6. ด้านเงินเดือน
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
9. ด้านนโยบายและการบริหาร
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
11. ด้านความมั่นคงในงาน
12. ด้านสถานะทางอาชีพ

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายสาณัฐ ประครองโพธิ์ทอง
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ มากกว่า 40 ปี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

3. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร
(หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าหมวด)

☐ ครูผู้สอน

ตอนที่ 2 **แบบสอบถามเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนใน
เครือข่าย**

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านว่าข้อความ
นั้นท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในประเด็นต่อไปนี้เพียงใด โดยแบ่งเป็น 5
ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง พึงพอใจมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>					
1	ความสามารถของท่านในการสอนตามแผนที่กำหนดไว้					
2	ความสามารถของท่านการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ลุล่วง					
3	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ความพอใจของผู้ปกครองต่องานสอนของท่าน					
5	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอน					
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
6	การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่านจาก เพื่อนร่วมงาน					
7	การขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่านจากเพื่อน ร่วมงาน					
8	การได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงานของท่านจาก ผู้บังคับบัญชา					
9	การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองหรือ บุคคลภายนอก					
10	การได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ ให้ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ประเด็นของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านลักษณะของงาน</u>					
11	งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
12	ความเหมาะสมของภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
13	การได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์จากงานที่ปฏิบัติ					
14	ความมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ					
15	งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ					
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
16	การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆจากผู้บังคับบัญชา					
17	การมีส่วนร่วมในการวางแผนในหมวดวิชา					
18	การมีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย					
19	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา					
20	การมีส่วนร่วมในการทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำกับหน่วยอื่น					
	<u>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน</u>					
21	การมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานหัวหน้าฝ่ายในอนาคต					
22	การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ					
23	การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้ตามผลงาน					
24	การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน					
25	การได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นตามระยะเวลาอันสมควร					

ข้อ	ประเด็นของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านเงินเดือน</u>					
26	ความเพียงพอของเงินเดือนกับภาวะค่าครองชีพ					
27	การได้รับสิทธิค่าเบี่ยงเบน พานะในการออกไปปฏิบัติงาน					
28	การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถ					
29	การได้รับประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เช่น การเกษียณอายุ ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ					
30	ความสะดวกในการเบิกเงินช่วยเหลือตามสิทธิต่างๆ					
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>					
31	ความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน					
32	การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน					
33	ความเอาใจใส่ในเรื่องต่างๆของผู้บังคับบัญชาต่อบุคลากรในหน่วยงาน					
34	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
35	ความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน					
	<u>ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา</u>					
36	การใช้เทคนิควิธีการบริหารการปกครองที่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชา					
37	การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
38	การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา					
39	ความมีเหตุผลและมีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา					
40	วิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน					

ข้อ	ประเด็นของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านนโยบายและการบริหาร</u>					
41	การจัดระบบงานช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
42	การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของโรงเรียน					
43	การมีโอกาสดำเนินการปัญหาอุปสรรคและได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆของหน่วยงาน					
44	การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
45	ความชัดเจนและเข้าใจง่ายของนโยบายที่โรงเรียนกำหนดและรับรู้กันทั่วถึง					
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</u>					
46	ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
47	สภาพห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
48	การจัดบริการวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
49	สภาพห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
50	การมีเอกสาร ตำราเพื่อการศึกษาค้นคว้า อ้างอิงอย่างเพียงพอ					
	<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>					
51	มีระบบประเมินที่มีคุณภาพและมีความยุติธรรม					
52	ความรู้สึกรับผิดชอบในองค์กรที่ปฏิบัติอยู่					
53	การมีสัญญาจ้างงานที่ยุติธรรมและเหมาะสม					
54	ความรู้สึกลดลงในการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน					
55	ความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดำรงอยู่					

ข้อ	ประเด็นของความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านสถานะทางอาชีพ</u>					
56	การได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ช่วยเสริมให้มีเกียรติและมีชื่อเสียง					
57	การได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน					
58	การได้มีโอกาสร่วมงานกับบุคคลที่มีชื่อเสียง					
59	ความรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
60	การได้รับการปฏิบัติที่ดีเมื่อได้ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น					

ข้อคิดเห็นอื่นๆเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	:	นายสาณูช ประคองโพธิ์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	:	11 กุมภาพันธ์ 2505
ประวัติการศึกษา:		พ.ศ. 2512 ประถมศึกษา โรงเรียนวัดศาลาแดง กรุงเทพฯ พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษา โรงเรียนทวีวัฒนา กรุงเทพฯ พ.ศ. 2526 ประกาศนียบัตรชั้นสูง (พลศึกษา) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพฯ พ.ศ. 2528 การศึกษาศาสตรบัณฑิต (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษา กรุงเทพฯ พ.ศ. 2547 ประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา (ป.บัณฑิต) สถาบันราชภัฏธนบุรี
สถานที่ทำงาน	:	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน 50/487 ถ.บางบอน 3 เขตบางบอน กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	19 หมู่ 5 แขวงบางไผ่ เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160