

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3
2. เพื่อเปรียบเทียบว่าตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษาที่ต่างกัน จะทำให้มีผลต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 ทั้งเพศชาย และเพศหญิง ที่มีต่อองค์ประกอบ 9 ประการ แตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีอายุราชการต่างกัน จะมีต่อองค์ประกอบ 9 ประการ แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน จะมีต่อองค์ประกอบ 9 ประการ แตกต่างกัน

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ปีการศึกษา 2523 โดยไม่นับรวมผู้บริหารโรงเรียน มี ครู - อาจารย์กลุ่มตัวอย่าง 504 คน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยแนวทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก 9 องค์ประกอบ และให้ผู้เชี่ยวชาญ 8 ท่าน ช่วยพิจารณาแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองกับครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข เหลือแบบสอบถามฉบับจริงจำนวน 55 ข้อ แบบสอบถามจริงแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวและตัวแปรที่จะศึกษา ตอนที่สองเป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
8. นโยบายและการบริหาร
9. สภาพการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปสอบถามครู - อาจารย์กลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่าง ๆ ในเขตการศึกษา 3 มีโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 24 โรงเรียน ครู - อาจารย์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 504 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 443 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.90

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ร้อยละ
2. วิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ ทั้ง 9 องค์ประกอบ ระหว่างเพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษา โดยใช้ t-test

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่จะสรุปผลของการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

1. เมื่อวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 44.7 เพศหญิงร้อยละ 55.3 ซึ่งมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุราชการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี มีถึงร้อยละ 80.1 และอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี มีร้อยละ 19.9 ส่วนที่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ไม่มีเลย และเมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 65.5 ส่วนที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 34.5

2. ผลการประเมินระดับคะแนนเฉลี่ย และจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยทั้ง 9 องค์ประกอบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ปรากฏออกมาดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์มากมี 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.1.1 การได้รับความยอมรับนับถือคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 58

2.1.2 ความสำเร็จของงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

2.1.3 ความรับผิดชอบ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

2.1.4 ลักษณะของงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

2.2 องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงาน จากผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์น้อย มี 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

2.2.1 สภาพการทำงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

2.2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้นบังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

2.2.3 นโยบายและการบริหาร คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

2.2.4 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

2.2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ เพศชาย และเพศหญิง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

การทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงานไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับ สมมุติฐาน

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มี 1 องค์ประกอบ คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐาน ส่วนด้านอื่น ๆ คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐาน

3.3 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานระหว่างครู - อาจารย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทุกองค์ประกอบ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายดังนี้

1. จากการประเมินความพึงพอใจที่พบว่าองค์ประกอบที่ครู - อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์มากตามลำดับ คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าครู - อาจารย์มีความพึงพอใจ จากการที่นักเรียนให้ความเคารพและยอมรับในความรูความสามารถของครู ทั้งนี้ ก็น่าจะมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ วิทยของครู กับนักเรียนทางกันพอสมควร เพราะบุคคลที่จะเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้นั้น ต้อง

เรียนจบระดับอนุปริญญา หรือปริญญาตรี เป็นอย่างน้อย ซึ่งต้องใช้เวลาเรียนหลังจากจบชั้น ม.ศ.3 ตามหลักสูตรเดิม หรือ ม.3 ตามหลักสูตรใหม่ ประมาณ 4 - 6 ปี เป็นอย่างน้อย เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาปัจจุบันสอนตามวิชาเอกที่เรียนมา ทำให้ครูมีความถนัด มีความชำนาญในการสอน นักเรียนจึงยอมรับในความรู้อาจสามารถของครู ในด้านบุคคลภายนอกและบุคลากรในนั้น ก็สืบเนื่องจากนักเรียนเป็นตัวละครที่สำคัญที่จะช่วยประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวครูได้อย่างดี อีกอย่างหนึ่ง โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่สูงในชนบท ทำให้ครูได้รับการยอมรับในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ส่วนในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ครูมีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยมอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความคิดว่าครูต้องรับภาระ เรื่องการสอนมากอยู่แล้ว อยากรู้ก็ตามในคานนี้ถึงแมผลที่ประเมินอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่คะแนนเฉลี่ยก็ค่อนข้างไปทางมาก และในเรื่องค่าชมเชย ครูมีความรู้สึกว่า ไม่ค่อยได้รับค่าชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่อาจมีความคิดว่า การสอนนักเรียนก็สอนเหมือนกันทุกคน ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถที่จะสร้าง เกณฑ์ในการติดตามผลการสอนของครู จึงไม่สามารถที่จะมองให้ชัดว่า ครูคนไหนสอนได้อย่างไร ยกเว้นคนที่มีโอกาสใกล้ชิด และอีกอย่างหนึ่งทางด้านวัฒนธรรมไทยก็ขาดการฝึกทางด้านการกล่าวค่าชมเชยออกมาให้ชัดแจ้ง มักจะเก็บซ่อนเร้นไว้ในใจเสียเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมตะวันตกที่มักจะมีคำกล่าวตอบสนอง เป็นรางวัลทางใจทุกครั้ง เมื่อมีการปฏิบัติงานสำเร็จ

องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ครูมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ คานนี้เป็นอันดับสอง แต่ผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย โดยส่วนรวมมีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน เป็นอันดับหนึ่ง<sup>1</sup> ถ้าพิจารณาจากตารางที่ 4 จะเห็นว่า ครูจะมีความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานที่เป็นส่วนบุคคล เช่น การสอนของตนแต่ละครั้ง และงานที่ตนได้รับมอบหมายให้

<sup>1</sup>วีระชาติ แก้วไสย, เรื่องเดียวกัน, หน้า 66.

ปฏิบัติเสร็จ ซึ่งสามารถเห็นได้ชัดเจนว่า ใครได้รับมอบหมายอะไร และครูจะไม่พึงพอใจ หรือมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องความสำเร็จของงานที่ร่วมกันทำเป็นส่วนรวม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรหาทางให้ครูได้ปฏิบัติงานกัน เป็นกลุ่มให้มากขึ้น และความไม่พึงพอใจใน ด้านผลการเรียนและการศึกษาต่อ เรื่องนี้จะเป็นเพราะสถาบันระดับสูงที่มีจำนวนจำกัด ซึ่งแต่ละปีนักเรียนมัธยมศึกษาได้ศึกษาต่อระดับสูงได้น้อย เรื่องนี้จึง เป็นเหตุผลควิสัยที่จะ ก่อให้เกิดความพอใจให้กับครูทุกคนได้

องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ครูจะมีความพึงพอใจมากเมื่อได้ปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายทันตรงกำหนด ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาก็ควรระมัดระวังในเรื่องการมอบหมาย งานให้ครูปฏิบัติ จะต้องพิจารณาความรู้ความสามารถของครู และระยะเวลาในการที่จะ ให้ครูปฏิบัติได้ทัน ในด้านการกระจายงานก็เช่นเดียวกัน ควรกระจายงานให้ครูรับผิดชอบ อย่างเสมอภาค เพราะครูมีความพอใจเมื่อได้ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การมอบความรับผิดชอบควรให้รัดกุม ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิเสธความรับผิดชอบ และการเกี่ยงงานกัน

องค์ประกอบด้านลักษณะของงาน เป็นองค์ประกอบที่ครูมีความพึงพอใจเป็น อันดับที่ 4 ซึ่งต่างจากผลการวิจัยของมัญญ บัญเชิด พบว่า องค์ประกอบด้านลักษณะของ งาน ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญประจำจังหวัดมีความพอใจเป็นอันดับที่ 1 ลักษณะของงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อย่างที่กล่าวแล้วว่า การผลิตครูในปัจจุบันนี้ ผลิตตามความสามารถแต่ละสาขาวิชา จึงทำให้ครูสามารถใช้ความรู้ ได้ตรงกับลักษณะของงาน ส่วนลักษณะของงานด้านจำนวนนักเรียนนั้น ครูไม่ค่อยพึงพอใจ เพราะจำนวนนักเรียนในโรงเรียนมัศึกษามีมาก ห้องเรียนหนึ่งมีประมาณ 40 - 50 คน ทำให้ครูไม่สามารถดูแลนักเรียนได้ทั่วถึง ควรมีการปรับปรุงเรื่องจำนวนนักเรียน เมื่อจำนวนนักเรียนมีมาก ครูมีงานส่วนมือ ก็จะมีผลต่อความเหน็ดเหนื่อยและทำให้ปล่อยปละ ละเลยที่จะให้ความสนใจต่อเด็กเป็นรายบุคคล และจะเป็นผลกระทบต่อน้ำที่ความรับผิดชอบ

<sup>1</sup>มัญญ บัญเชิด, เรื่องเดียวกัน, บทคัดย่อหน้า จ.

งานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

องค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยส่วนรวมแล้วครูไม่พึงพอใจ แต่เมื่อพิจารณาตัวชี้บอกบางประการ เช่น ความสะดวกในการเดินทางไปสอน ก็มีมากพอสมควร เพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในตัวเมือง คือ ตั้งอยู่ในอำเภอ หรือจังหวัดถึงแม้จะเป็นตำบลบางก็มีรถไปมาสะดวก ส่วนการที่ครูมีความเป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน อาจเป็นเพราะครูมีอายุราชการ อายุจริง วุฒิทางการศึกษา เศรษฐกิจใกล้เคียงกัน จึงทำให้ครูสามารถสร้างสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี สภาพการทำงานที่ครูมีความพึงพอใจน้อยที่เห็นได้ชัดเจนนั่นคือ ห้องทำงาน อุปกรณ์การสอน อาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ไม่ค่อยมี หรือมีก็ไม่พร้อม ทั้งนี้ เพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารชั้นสูงควรหาวิธีการอย่างไร ที่จะอำนวยความสะดวกสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ครู

องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยส่วนรวมครูไม่พึงพอใจ แต่ในด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยมี สิ่งที่ควรปรับปรุงในองค์ประกอบด้านนี้ในโรงเรียนก็คือ การสื่อสารภายใน การพบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อให้ครูได้เข้าใจกันดียิ่งขึ้น แต่ในภาวะ เศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันก็เป็นเรื่องยุ่งยากพอสมควร ทั้งเรื่องเวลาและเงิน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญ ควรหาวิธีการที่จะทำให้ครูได้พบปะสังสรรค์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้สนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหาร ครูมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์น้อยทุกตัวชี้บอกแสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยส่วนรวมแล้ว ไม่พึงพอใจในองค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับ วีระชาติ แก้วไสย พบว่า องค์ประกอบที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงรายไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร<sup>1</sup> และผลการวิจัยนี้ก็สอดคล้องกับผลวิจัยของ มนูญ บุญเชิด

<sup>1</sup>วีระชาติ แก้วไสย, เรื่องเดียวกัน, หน้า 40.



พบว่า องค์ประกอบที่ศึกษานี้เทศก์ รู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ การบริหาร<sup>1</sup> เรื่องนี้ถ้าเราศึกษาให้ลึกซึ้งอาจพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้มีความรู้ทางการบริหารมาก่อน ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ได้รับการคัดเลือก มักจะเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านงานธุรการ การเงิน และการบัญชีต่าง ๆ ถึงแม้ว่าในระยะต่อมาจะได้มีการอบรมเตรียมผู้บริหารในระยะเวลา 1 เดือน ก่อนที่จะไปเป็นผู้บริหาร การอบรมก็นำหนักทางด้านทักษะต่าง ๆ ทางด้านงานธุรการ การเงิน และการบัญชี เช่น เคมี กรมสามัญศึกษานานาชาติจะนำเรื่องนี้มาพิจารณาให้มาก เพราะโรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าหรือด้อยลงก็อยู่ที่ผู้บริหาร ซึ่งเป็นจักรสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

องค์ประกอบด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ครูไม่พึงพอใจในองค์ประกอบด้านนี้ เพราะรายได้ของครูน้อยมาก เงินเดือนของครูไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของสังคมปัจจุบัน ผลการวิจัยนี้ ก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประสัคคี นียากร ซึ่งพบว่า ความพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำมาก<sup>2</sup> และก็สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ ซึ่งพบว่า ความพอใจน้อยมีผลตรงกับความไม่พอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้ง 2 ระดับ ในปัจจุบัน คำจูนเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับต่ำสุด<sup>3</sup> เรื่องนี้ ผู้บริหารระดับสูงควรนำมาพิจารณา เพราะความพร้อมของครูจะมีผลต่อนักเรียน ถ้าพิจารณาตัวชี้บ่งเกี่ยวกับเรื่องบำเหน็จบำนาญของทางราชการ ก็ไม่มีผลต่อการดำรงชีวิตของครูในปัจจุบันเท่าที่ควร บำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งจูงใจในระยะยาว คนทำงานในวัยหนุ่มสาวที่อยากจะก้าวหน้าไม่พิจารณาถึงเรื่องนี้ ฉะนั้นผู้บริหารระดับสูงควรจะหาวิธีการอย่างไรที่จะจัดสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจด้านอื่น ๆ เพื่อมา

<sup>1</sup> มนูญ บุญเชิด, เรื่องเดียวกัน, บทคัดย่อหน้า จ.

<sup>2</sup> ประสัคคี นียากร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 69 - 70.

<sup>3</sup> ปราณี อารยะศาสตร์, เรื่องเดียวกัน, บทคัดย่อหน้า จ, ฉ.

เป็นแรงกระตุ้นให้ครูรู้สึกอยากปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น เช่น การให้เกียรติ คำชมเชย และพยายามผลักดันให้ครูเกิดอุดมการณ์ในการทำงาน เพราะคนระดับหนุ่มสาว ต้องการกำลังใจในด้านโอกาส เกียรติยศ และความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการทำงานสูง

องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจต่ำที่สุด ชัดแย้งกับผลการวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่สำคัญอันดับ 1 ได้แก่ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน<sup>1</sup> เรื่องความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับมหาวิทยาลัยนั้นแตกต่างกัน อย่างระบบในมหาวิทยาลัยมีการเลือกตั้งตำแหน่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้าภาควิชา คณะบดี ทุก 2 ปี หรือ 4 ปี ตามวาระที่กำหนด ทำให้ทุกคนคิดว่าตนเองถ้ามีความรู้ความสามารถ โอกาสที่จะได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในชั้นเหล่านี้นั้นคงมีอยู่ แต่ระบบของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการแต่งตั้งจากผู้บริหารที่เห็นชอบตำแหน่งต่าง ๆ ที่ใครได้รับการแต่งตั้งจะดำรงต่อไปจนกระทั่งได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือเกษียณอายุ และตำแหน่งต่าง ๆ มีน้อยมาก ทำให้ครู - อาจารย์บางส่วนคิดว่า ถ้าได้ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่นน่าจะก้าวหน้ากว่าอยู่โรงเรียนเดิม ฉะนั้น ในปีหนึ่ง ๆ ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ขอย้ายประมาณ 20 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งอาจจะมีครู-อาจารย์ที่ย้ายหรือแสวงหาความก้าวหน้าอยู่ด้วย ส่วนในด้านการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะมีจำกัด ผู้บริหารโรงเรียนควรจะมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่รัดกุม เพื่อรักษาความเป็นธรรม

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง พบว่า องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ สองด้านนี้ ครู - อาจารย์ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีความ

<sup>1</sup>สุภรณ์ ศรีพหล, เรื่องเดียวกัน, หน้า 34.

พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และถ้าพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้ว คะแนนเฉลี่ยของเพศชายสูงกว่าของเพศหญิงทั้ง 2 องค์ประกอบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จของงาน ครู - อาจารย์เพศชายได้รับมอบหมายงาน เป็นกรณีพิเศษมากกว่าเพศหญิง ความสำเร็จของงานจึงมีมากกว่า ถ้าพิจารณาในด้านอื่น เช่น การรวมกันแก้ปัญหาให้นักเรียน ตลอดจนการติดตามผลการเรียนของนักเรียน ครู - อาจารย์เพศชาย มีความพร้อมและได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ มากกว่าเพศหญิง

ส่วนในด้านการได้รับความยอมรับนับถือก็เช่นเดียวกัน นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของครู - อาจารย์เพศชายมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องมาจากครู - อาจารย์เพศชายมีโอกาสร่วมทำงานรวมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ กับนักเรียนมากกว่าครู - อาจารย์เพศหญิง ในด้านผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอก ครู - อาจารย์เพศชายมีโอกาสที่ติดต่อสัมพันธ์ร่วมพบปะสังสรรค์กับผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกมากกว่าครู - อาจารย์เพศหญิง การมอบหมายงานที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติส่วนมากแล้ว ครู - อาจารย์เพศชายจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมากกว่าเพศหญิง ฉะนั้น การยอมรับของผู้บังคับบัญชาและคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาถ้าจะมีบ้าง ย่อมเกิดกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ส่วนองค์ประกอบด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารและสภาพการทำงาน ครู - อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และถ้าพิจารณาคะแนนเฉลี่ย จากตารางที่ 14 ครู - อาจารย์เพศชาย มีระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้สูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ยกเว้นองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ครู - อาจารย์เพศชายมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้น้อยกว่าเพศหญิง เพราะส่วนมากแล้ว ครู - อาจารย์เพศชายจะใช้จ่ายฟุ่มเฟือยมากกว่า ครู - อาจารย์เพศหญิง ครู - อาจารย์เพศชายจึงมีความพึงพอใจน้อยต่อองค์ประกอบด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อีกประการหนึ่งในด้านวัฒนธรรมไทย

แล้ว เพศหญิงมักจะสงบเสงี่ยมและมีความละเอียดเยือกเย็นในคำสนทนาน้อยกว่า ทำให้ไม่มีโอกาสฟุ้งเฟ้อมากนัก

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ระหว่างอายุราชการ 1 - 10 ปี และ อายุราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป พบว่า องค์ประกอบด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เพียงองค์ประกอบเดียวที่ครู - อาจารย์ อายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ และถ้าพิจารณาถึงคะแนนเฉลี่ยจากตารางที่ 15 แล้ว จะเห็นว่า ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการได้รับความยอมรับนับถือสูงกว่า ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของ ครู - อาจารย์ที่มีวิทยุฒิ ประสบการณ์ทางการสอนมากกว่า ครู - อาจารย์ที่มีวิทยุฒิ และ ประสบการณ์มาน้อย คำนวณปกครองและบุคคลภายนอก ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีโอกาสที่จะร่วมงาน ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกมากกว่า ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี ในด้านผู้บังคับบัญชาก็จะมี ความเกรงใจและมักจะมอบหมายการงานที่สำคัญให้ ครู - อาจารย์ที่มีอาวุโสกว่า ฉะนั้น การได้รับความยอมรับนับถือ ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป กับครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี จึงแตกต่างกันมาก

ส่วนองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกอกุล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการ ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบเหล่านี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากการ เปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์ระหว่างวุฒิทางการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรี

ขึ้นไป ที่มีต่อองค์ประกอบ 9 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน ครู - อาจารย์ 2 กลุ่มนี้มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบทั้ง 9 ประการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า วุฒิทางการศึกษาของครู - อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันต่อองค์ประกอบทั้ง 9 ประการดังกล่าว

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์น้อย หรือไม่พึงพอใจต่อองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ องค์ประกอบด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เพื่อลดความไม่พึงพอใจหรือความเครียดดังกล่าวของครู - อาจารย์ ดังนั้น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ตลอดจนผู้บริหารระดับสูง ในกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ควรหาวิธีการปรับปรุงในสิ่งต่อไปนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ควรจัดหาและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่บริการ เครื่องอำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น จัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อม จัดให้มีห้องปฏิบัติการ และห้องทำงานของครู - อาจารย์เป็นสัดส่วน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครู - อาจารย์มีความพร้อมที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่และความสามารถคล่องตัวของผู้บริหาร

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ควรจัดให้มีการสื่อสารภายในโรงเรียนให้ดี เพื่อให้ครู - อาจารย์ได้เข้าใจเรื่องต่าง ๆ ตรงกัน ควรจัด

ให้ครู - อาจารย์ ได้พบปะสังสรรค์กันบ้างพอสมควรในรอบปี ผู้บริหารควรจัดในรูปแบบต่าง ๆ อาจจะเป็นการนัดประชุม หรือร่วมรับประทานอาหารในโอกาสต่าง ๆ เช่น ตอนรับครู - อาจารย์ใหม่ หรือโอกาสที่ครู - อาจารย์ประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อสังคมส่วนรวมในท้องถิ่นจนได้รับการยกย่องจากชุมชน ส่วนคณาครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณาขยายเสียบ้าง ไม่ควรอยู่นานเกิน 4 - 6 ปี ในเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า ครู - อาจารย์โดยส่วนรวมเริ่มมีขวัญในการทำงานไม่ดี ภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารคนเดิม

3. ด้านนโยบายและการบริหาร ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ควรแจ้งนโยบายในการทำงานของตนให้ ครู - อาจารย์ทราบอย่างชัดเจน และควรมีการพูดถึงนโยบายของการบริหารของตนให้ ครู - อาจารย์ทราบเป็นประจำทุกปี หรือหาโอกาสที่ครู - อาจารย์บรรจุเข้ามาใหม่ในโรงเรียน

4. เงินเดือนและผลประโยชน์แก่ผู้ถือในสถานะทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ก็ควรปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการครูให้สูงขึ้น ในด้านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น การเดินทางไปราชการ ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ก็ควรมีสิทธิ ในการเบิกจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงค่าที่พัก และค่าพาหนะเหมือนข้าราชการประเภทอื่น ๆ ภายใต้กฎและระเบียบที่สามารถดำเนินการได้ และถ้าหากจะแสวงหาเงินในทางที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรมเพื่อมาจัดเป็นสวัสดิการในค่านนี้ให้กับครู - อาจารย์ จะเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีข้อที่ควรพิจารณา 3 ประการ ประการแรก คือ ตำแหน่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้าหมวดวิชา หรือหัวหน้าระดับชั้น ควรมีการเลือกตั้งหรือหาเกณฑ์ที่เหมาะสมหมุนเวียนให้มีความว่องไวในการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้โอกาสสลับเปลี่ยนบุคคลที่มีความสามารถเขาทำงาน ประการที่ 2 ตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ควรดำรงตำแหน่งตามวาระของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนคนนั้น ๆ เมื่อมีผู้บริหารโรงเรียนย้ายมาใหม่ก็ควรจะได้มีการเลือกตั้งตำแหน่งผู้ช่วยต่าง ๆ ใหม่ จะได้คนเดิมหรือคนใหม่ก็แล้วแต่การ

พิจารณาของผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการสร้างอิทธิพลของผู้ช่วยผู้บริหารที่ครองตำแหน่ง นาน และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสแสดงออกมาบ้าง ประการที่ 3 เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ควรสร้างเกณฑ์ในการพิจารณาที่ยุติธรรม และควรมีระบบการ คิดตามผลการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์อย่างรัดกุม เพื่อให้ความเป็นธรรมอย่างแท้จริง ในการพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครู - อาจารย์ มีความเจริญก้าวหน้าทุก ๆ ทางตามความสามารถของตนที่จะทำได้

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยมีข้อจำกัด เรื่องเวลา และเงินทุน จึงสามารถรู้แต่เพียงว่า องค์ประกอบใดบ้างที่ครู - อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 รู้สึกพึงพอใจ และไม่พึงพอใจ และเมื่อ เปรียบเทียบความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ระหว่างเพศ อายุราชการ และวุฒิทางการศึกษาแล้ว อาจจะเหมือนกันหรือแตกต่างกันกับประชากรเขตอื่น ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียน มัธยมศึกษา ในเขตการศึกษาอื่น ๆ โดยใช้ตัวแปรเหมือนการวิจัยครั้งนี้
2. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียน มัธยมศึกษา โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำ ตำบล อำเภอ และจังหวัด
3. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู - อาจารย์โรงเรียน มัธยมศึกษา ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค
4. วิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค