

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล
๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอันับความสำคัญขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ที่มีตำแหน่งต่างกัน
๓. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ที่มีตำแหน่งต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้จากเขตการศึกษา ๑๒ เขต ทั่วประเทศ แต่ละเขตใช้จังหวัด ร้อยละ ๖๐ ได้ ๔๓ จังหวัด ซึ่งมีโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล จำนวน ๓๒๕ โรงเรียน แต่ละจังหวัดใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ร้อยละ ๖๐ ได้โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ๑๙๙ โรงเรียน และใช้ผู้บริหารทุกคนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบลที่ได้ ๑๙๙ โรงเรียนนี้ เป็นกลุ่มประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองทั้งสิ้น เพียงอย่างเดียว

การรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามได้ส่งไปยังผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยทางไปรษณีย์ทั้งสิ้น และผู้ตอบคือผู้บริหารโรงเรียนนั้นๆ เป็นผู้ส่งกลับคืนยังผู้วิจัยตามเวลาที่กำหนด และส่วนหนึ่งผู้วิจัยได้มีจดหมายส่งทางไปรษณีย์ร้องขอให้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนไปยังผู้วิจัยโดยเร็ว ผลปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด ร้อยละ ๘๑.๘๑

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ณ สถาบันบริการ
คอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับ รายละเอียดข้อมูล
ส่วนตัว วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น
 \bar{x} , S.D, ฯลฯ และวิเคราะห์ค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ t-test
สรุปผลการวิจัย

๑. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑.๑ จำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๖๓ คน
เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล ทั้งตำแหน่งอาจารย์ใหญ่และครูใหญ่
เป็นชาย ร้อยละ ๘๘.๒ เป็นหญิง ร้อยละ ๑๑.๘

๑.๒ วุฒิของผู้บริหาร ร้อยละ ๔.๙ มีการศึกษาระดับปริญญาโท
ร้อยละ ๘๘.๖ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนอนุปริญญา ร้อยละ ๕.๕

เมื่อจำแนกผู้บริหารในแต่ละตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารตำแหน่งอาจารย์ใหญ่
มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท ร้อยละ ๘.๗ ปริญญาตรี ร้อยละ ๘๘.๕ ต่ำกว่า
ปริญญาตรี ร้อยละ ๔.๘ ผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ
๒.๐ ปริญญาตรี ร้อยละ ๘๒.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๕.๘

๑.๓ อายุของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล

ก. อาจารย์ใหญ่มีอายุน้อยกว่า ๓๖ ปี ร้อยละ ๑๘.๔
มีอายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๑ ส่วนพวกอายุมากกว่า ๔๕ ปี
มีร้อยละ ๑๕.๕

ข. ครูใหญ่มีอายุน้อยกว่า ๓๕ ปี ร้อยละ ๕๑.๕
อายุระหว่าง ๓๖ - ๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖ ส่วนอายุมากกว่า ๔๕ มีร้อยละ ๘.๙

๑.๔ อายุราชการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล

ก. อาจารย์ใหญ่ มีอายุราชการน้อยกว่า ๑๑ ปี ร้อยละ ๒๗.๕
ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี ร้อยละ ๔๑.๘ และมากกว่า ๒๐ ปี มีร้อยละ ๓๐.๖

ข. ครูใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า ๑๑ ปี ร้อยละ ๔๗.๕
 ระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี ร้อยละ ๔๑.๖ และอายุราชการมากกว่า ๒๐ ปี มีร้อยละ ๑๐.๙
 ๑.๕ ขนาดโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง เป็นโรงเรียนขนาดกลาง
 (ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่) ร้อยละ ๓๘ เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (ตำแหน่งครูใหญ่)
 ร้อยละ ๖๒

๒. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร

๒.๑ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารตำแหน่งอาจารย์ใหญ่
 อยู่ในระดับน้อย (๑๐.๕๗) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร
 ตำแหน่งครูใหญ่ อยู่ในระดับมาก (๑๓.๗๗) แต่ดูจากค่าเฉลี่ยผู้บริหารทั้งสอง
 ตำแหน่งแล้ว มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

๒.๒ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีความพึงพอใจ
 ในองค์ประกอบจูงใจ (Motivator factors) มากกว่าองค์ประกอบ
 ที่เป็นสิ่งจำเป็น (Hygiene factors)

๒.๓ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล แต่ละตำแหน่ง
 คือ ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ และตำแหน่งครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงาน
 ตามองค์ประกอบต่าง ๆ แตกต่างกัน

๒.๔ ความพึงพอใจในการทำงาน แยกตามองค์ประกอบต่าง ๆ
 ได้ผลดังนี้ คือ

๒.๔.๑ องค์ประกอบที่ ๑ เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
 อาจารย์ใหญ่ มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่ มีความพึงพอใจมาก

๒.๔.๒ องค์ประกอบที่ ๒ เกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับ
 นับถือ อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง

๒.๔.๓ องค์ประกอบที่ ๓ เกี่ยวกับความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งการงาน อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจมาก

๒.๔.๔ องค์ประกอบที่ ๔ กล่าวถึงความรับผิดชอบ
อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจมาก

๒.๔.๕ องค์ประกอบที่ ๕ กล่าวถึงลักษณะของงาน
อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจมาก

๒.๔.๖ องค์ประกอบที่ ๖ กล่าวถึงเงินเดือน ค่าจ้าง
อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจมาก ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจน้อย

๒.๔.๗ องค์ประกอบที่ ๗ กล่าวถึงความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ทั้งอาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ มีความพึงพอใจสอดคล้องกันคือ
อยู่ในระดับปานกลางด้วยกัน

๒.๔.๘ องค์ประกอบที่ ๘ เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจมาก

๒.๔.๙ องค์ประกอบที่ ๙ กล่าวถึงนโยบายและการ
บริหารงาน ทั้งอาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ใกล้เคียงกัน

๒.๔.๑๐ กล่าวถึงสภาพการทำงาน อาจารย์ใหญ่
มีความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจปานกลาง

๒.๔.๑๑ องค์ประกอบที่ ๑๑ เกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
ทั้งอาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ มีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน สอดคล้องกันอยู่ในระดับ
ปานกลาง

๒.๔.๑๒ องค์ประกอบที่ ๑๒ กล่าวถึงฐานะทางสังคม
อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูใหญ่มีความพึงพอใจมาก

๒.๕ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ตำแหน่ง
อาจารย์ใหญ่ และตำแหน่งครูใหญ่ ให้ลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิด
เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ลำดับที่	๕	นโยบายและการบริหารงาน
"	๑๐	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
"	๑๑	ความมั่นคงในงาน
"	๑๒	เงินเดือน ค่าจ้าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีข้อเท็จจริงที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าสนใจ ควรนำมา อภิปรายดังนี้

๑. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัว เรื่องวุฒิของผู้บริหาร พวกที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ยังมีอยู่ร้อยละ ๕.๕ เพื่อเปิดการพัฒนาหน่วยงาน ผู้วิจัยเห็นว่า กรมสามัญศึกษา ควรมีนโยบายว่า

๑.๑ เพิ่มวุฒิผู้บริหาร โดยส่งเสริมให้ผู้ที่ยังอยู่ในวัยที่จะ เรียนได้ มีโอกาสไปศึกษาต่อ

๑.๒ สำหรับผู้บริหารที่พ้นวัยเรียน ควรได้รับการเปลี่ยน หน้าที เพื่อบรรจุผู้บริหารตามคุณวุฒิที่เหมาะสม โดยไม่เป็นการลดตำแหน่งจากเดิม

๑.๓ ส่งเสริมการอบรมเฉพาะ วิชาบริหาร และวิชาที่ เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความรู้ โดยไม่คิดหน่วยกิต

สำหรับในเรื่องอายุของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้บริหารส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ ๓๖-๔๕ ปี นับว่าเหมาะสมทีเดียว เพราะบุคคลที่มี อายุอยู่ในช่วงนี้กำลังมีพลังในการทำงานสูง แต่อาจมีความคิดเห็นรุนแรง และ ชัดแย้ง ซึ่งต้องการความเข้าใจ และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง และผู้บริหาร อีกส่วนหนึ่งมีอายุอยู่ในกลุ่มน้อยกว่า ๓๖ ปี ซึ่งมีมากเป็นลำดับสอง รองจากกลุ่ม ๓๖-๔๕ ปี ซึ่งมีถึงร้อยละ ๓๔.๓ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล เป็นโรงเรียนซึ่งเปิดใหม่ตั้งแต่ปี ๒๕๑๔ ถึงปัจจุบัน นับได้เพียง ๗ ปี การคัดเลือก

ผู้บริหารไปดำรงตำแหน่งกักแถว ควรมีอายุอยู่ในวัยต่ำกว่า ๓๖ ปี ซึ่งเหมาะสม
ก็แล้ว

จากผลการวิเคราะห์ในด้านอายุราชการของผู้บริหาร แสดงว่า
การที่จะเป็นผู้บริหารนั้น ไม่จำเป็นต้องมีอายุราชการมาก ซึ่งการดำเนินนโยบาย
ของกรมสามัญศึกษา นับว่าถูกต้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการ
ในปัจจุบัน ซึ่งต้องการผู้มีความรู้ความสามารถมากกว่าจะคำนึงถึงจำนวนปีที่รับ
ราชการ และการที่ผู้บริหารจะบริหารงานอยู่ ณ ที่ใดนานเกินไป ก็จะทำให้
ผู้บริหารเกิดความรู้สึกเฉื่อยชา ไม่มีพลังสำหรับดำเนินการสู่เป้าหมาย
และลักษณะงานที่ท้าทายตามหลักการจริงใจ ของ ชาลส์ เอ. ไมเออร์^๑

(Charles A. Myers) ที่อ้างไว้ในหนังสือ Personnel Administration
ที่ว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน เมื่องานนั้นเป็นที่ปรารถนา มีเป้าหมาย
มีลักษณะท้าทายและมีทางทำสำเร็จได้

๒. จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของ
ผู้บริหารทั้งสองตำแหน่ง คืออาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ พบว่า ผู้บริหารตำแหน่ง
อาจารย์ใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ส่วนผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่
มีความพึงพอใจในการทำงานมาก

ผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานมาก
อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งนี้อยู่โรงเรียนที่เปิดใหม่ ผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งใหม่
จากตำแหน่งครู อาจารย์ มาเป็นผู้บริหาร มีแรงจูงใจสูง มีพลังสำหรับดำเนินการ

¹ Paul Figors and Charles A. Myers, Personnel Administration (New York : McGraw Hill, 1973), p.115.

สู่เป้าหมาย^๑ งานในหน้าที่ของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล เป็นงานที่
 ท้าทายความสามารถ งานใหญ่ ๆ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดใหม่ ท้าทาย
 งานบริหารทุกด้าน ทั้งในด้านงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานธุรการ การเงิน
 และอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน ตลอดจนถึงงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
 หากครูใหญ่บริหารงานให้ไต่ผลเป็นที่ศรัทธาของชุมชน โรงเรียนย่อมเติบโตเร็ว
 เป็นที่เชื่อถือของชุมชน ซึ่งเป็นเป้าหมายของการจัดการมัธยมศึกษา^๒ ซึ่งครูใหญ่
 ส่วนมาก มีความพึงพอใจในความสำเร็จขั้นต้นของโรงเรียน จึงอาจเป็นสาเหตุ
 ให้ระลึบความพึงพอใจในการทำงานสูง

ส่วนหัวหน้าสถานศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ได้ดำรงตำแหน่ง
 อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ โดยเฉลี่ยอยู่นานกว่าครูใหญ่ บริหารงานโรงเรียนจาก
 โรงเรียนที่มีปริมาณและคุณภาพของงานตำแหน่งครูใหญ่ จนถึงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่
 ความพึงพอใจของอาจารย์ใหญ่เหล่านี้ น่าจะมุ่งไปสู่ตำแหน่งปริมาณงานและคุณภาพ
 ของงานตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีปริมาณงานและคุณภาพ
 ของงานสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงาน ของ มาสโลว์
 ที่ว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy
 of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว
 ความต้องการระดับสูง ก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand
 Satisfaction)^๓

1 Ibid.

2 วิทยุ สาร, หลักการศึกษ หน้า ๓๐๓ - ๓๐๕

๓ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร แก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๖

เมื่ออาจารย์ใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่นาน ยังไม่สามารถไปดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนได้ ก็ย่อมจะมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนค่อยลงไป
ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา น้อยลงไป

๓. จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองตำแหน่ง
คือ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ มีความพึงพอใจในองค์ประกอบจูงใจ คือ ความสำเร็จ
ของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ
และลักษณะของงาน มากกว่าองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน คือ เรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร
สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และฐานะทางสังคม ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน
ที่ตั้งไว้

ดังได้กล่าวแล้วว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เป็นโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่เปิดใหม่ ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการคัดเลือกไปจากครู อาจารย์
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับอำเภอ หรือ จังหวัด ซึ่งคณะกรรมการสรรหา ยอมจะ
ต้องคัดเลือกจาก ครู อาจารย์ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะต้องไปดำเนินงานโรงเรียน
เปิดใหม่ ผู้ได้รับการคัดเลือกเองย่อมมีความยินดี มีขวัญ มีกำลังใจมากขึ้น ที่ได้รับ
ตำแหน่งสูงขึ้น และเป็นตำแหน่งที่จะต้องมีความรับผิดชอบ มีงานที่ท้าทายต่อการ
ทำให้ประสบความสำเร็จ ตามองค์ประกอบการจูงใจทั้ง ๕ ข้อ ตามทฤษฎีของ
เฮอรัลด์เบอร์เกอร์^๑ (Herzberg)

๔. เมื่อเปรียบเทียบลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ
ที่ผู้บริหารทั้งสองตำแหน่งแล้ว พบว่า ผู้บริหารทั้งสองตำแหน่ง ให้ความสำคัญของ

¹ Herzberg, Mausner, Snyderman, The Motivation to Work, pp. 75-79.

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันไปมาก ที่น่าสนใจ
 คือ ผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่เริ่มเปิดใหม่อยู่ในเกณฑ์ ๑-๓ ปี
 เป็นส่วนมาก เห็นความสำคัญในองค์ประกอบ ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 เป็นลำดับที่ ๑ กล่าวคือ ครูใหญ่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนสูงมาก
 ทั้งนี้ เพราะครูใหญ่ถือว่า งานในโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล จะประสบ
 ความสำเร็จได้ ต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นลำดับหนึ่ง ซึ่งตรง
 กับผลการวิจัยของ ประจวบ วัจนะรัตน์ เรื่องงานบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในเขตการศึกษา ๗ ว่า งานใด ๆ จะสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยบุคคลหรือคณะครู
 ในโรงเรียน รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียนด้วย ส่วนอาจารย์ใหญ่
 ให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบนี้ อยู่ในลำดับเกือบสุดท้าย ขององค์ประกอบทั้งหมด
 คือ ลำดับที่ ๑๑ และไปให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบในข้อ ความสัมพันธ์กับ
 ผู้บังคับบัญชา เป็นลำดับที่ ๒

เป็นที่น่าสังเกตอย่างยิ่งว่า อาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจ
 ในองค์ประกอบค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง เงินเดือน ค่าจ้าง สูงมาก เป็นลำดับที่ ๑
 ในขณะที่ครูใหญ่ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์ประกอบนี้เป็นลำดับสุดท้าย

ความพึงพอใจในการทำงานตามองค์ประกอบ เรื่อง เงินเดือน
 ค่าจ้าง ของครูใหญ่ มีลักษณะคล้ายตามทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบอร์ก^๒ และ
 จรุง ภาสุวรรณ^๓ ที่ว่า ครูอาชีวศึกษามีความพึงพอใจต่อเงินเดือน ค่าจ้าง



๑ ประจวบ วัจนะรัตน์ " งานบริหารการศึกษาของโรงเรียน
 มัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา ๗ " , (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐), หน้า ๗๐

๒ Herzberg, Mausner, Snyderman, The Motivation to Work, p.72.

๓ จรุง ภาสุวรรณ " การคัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงาน
 ของเฮอรัลด์เบอร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย " , วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
 บัณฑิต มหาวิทยาลัยอินเดียนา, ๑๙๗๒, หน้า ๘๖-๘๘.

ในระดับค่า และตรงกับผลงานวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร^๑ ซึ่งได้ทำการศึกษา
สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ความพึงพอใจ
ในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในระดับค่ามาก

ส่วนอาจารย์ใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือน ค่าจ้าง
สูงมาก ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบอร์ก การวิจัยของ จรุง ณาสุวรรณ
และของ ประศักดิ์ นียากร ดังได้กล่าวแล้ว

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบในเรื่อง เงินเดือน และ
ค่าจ้าง ดังนี้ คือ

(๑) เนื่องจากขณะทำการวิจัยนี้ รัฐบาลได้ประกาศเพิ่ม
เงินเดือนให้แก่ข้าราชการทุกประเภท ทุกฝ่าย ซึ่งอาจมีผลให้ผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา ระดับตำบล มีความพึงพอใจเกี่ยวกับองค์ประกอบนี้มากขึ้น

(๒) จากผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่ เป็นผู้มียุ
ราชการ มากกว่าครูใหญ่ (ดังตารางที่ ๗) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน
ของข้าราชการ คือ ผู้ที่รับราชการมานานปี มีเงินเดือนสูงกว่าผู้รับราชการมา
จำนวนน้อยปี ดังนั้นเมื่อเทียบกับปริมาณงานของตน อาจารย์ใหญ่มีความเห็นว่า
รายได้ของตนเหมาะสมกับปริมาณที่ตนปฏิบัติอยู่ มากอยู่แล้ว (ดังตารางที่ ๑๔
ข้อ ๒๗ และ ๒๘)

(๓) อัตราการเพิ่ม เงินเดือนของรัฐบาลแก่ข้าราชการ
อาจมีผลให้อาจารย์ใหญ่ มีความพึงพอใจมาก และมากกว่าครูใหญ่โรงเรียน

^๑ ประศักดิ์ นียากร " สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์
ในวิทยาลัยครู", วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๓,
หน้า ๖๔-๗๐.

มัธยมศึกษาระดับตำบล เพราะการเพิ่มเงินเดือนในครั้งนี้ (จากบัญชีหมายเลข ๒ เป็นบัญชีหมายเลข ๓ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๒๕) ข้าราชการทุกคนได้เพิ่มเงินเดือนในอัตรา คนละประมาณ ร้อยละ ๒๐ อาจารย์ใหญ่ ซึ่งมีเงินเดือนสูงกว่าครูใหญ่อยู่แล้ว เมื่อได้เพิ่มในอัตราร้อยละ จึงยอมได้เพิ่มมากกว่าครูใหญ่ ความพึงพอใจของอาจารย์ใหญ่ จึงยอมมีมาก และมากกว่าครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ยังตอบมาว่า มีความพึงพอใจมากเป็นลำดับที่ ๑ ค่าย

(๔) งานในหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่นั้น มีสภาพมั่นคงคงตัว คงที่ มากกว่างานในหน้าที่ของครูใหญ่ กล่าวคือ งานวิชาการ เข้ารูปปรอยในแบบ การบริหารแล้ว มีผู้ช่วยฝ่ายวิชาการรับผิดชอบ งานอาคารสถานที่ อาจจะพร้อม มวลกว่า งานธุรการ การเงิน เข้ารูปเข้ารอยแล้ว ดำเนินการบริหารไปได้ สะดวก งานกิจกรรมนักเรียน และงานสัมพันธ์กับชุมชน ดำเนินไปจนเข้ารูปปรอยแล้ว ส่วนงานในหน้าที่ของครูใหญ่นั้น ต้องดำเนินการอย่างเร่งรีบที่สุด เพราะทุกสิ่งทุกอย่าง ในโรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล ตำแหน่งครูใหญ่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียน ที่เพิ่งเปิดใหม่ ๑-๓ และหรือ ๔-๕ ปี ซึ่งสภาพของโรงเรียนยังไม่มีความพร้อม ผู้บริหารโรงเรียน คือครูใหญ่จำต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ซึ่งให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ในการบริหารงานของโรงเรียน งานวิชาการจะต้องจัดทำให้เข้ารูปปรอยเป็นไป ตามความมุ่งหมายของหลักสูตร งานอาคารสถานที่จะต้องจัดหา สัมพันธ์กับชุมชน และกองเจ้าสังกัด คือ กองการมัธยมศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณไป ดำเนินการ งานทุกอย่างในหน้าที่ของครูใหญ่ ยังต้องรีบเร่งอยู่ตลอดเวลา แทบจะเรียกว่าหยุดพักมิได้ ฉะนั้น ความคิดเห็นของครูใหญ่ เมื่อได้รับการสอบถามว่า รายได้ของท่านเหมาะสมกับรายจ่ายของครอบครัว หรืองานที่ตนปฏิบัติ หรือไม่ ครูใหญ่จึงตอบว่า ไม่ค่อยพึงพอใจ หรือมีความพึงพอใจน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ลำดับสุดท้าย(กึ่งตารางที่ ๒๓)

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าอาจารย์ใหญ่ให้ความสำคัญแตกต่างไปจากครูใหญ่มากที่สุด (ดังตารางที่ ๒๓) ส่วนผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ให้ความสำคัญขององค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ฐานะทางสังคม อยู่ในลำดับ ๑, ๒, ๓, ๔, และ ๕ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์^๑ ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

(ก) ข้อเสนอแนะในการตอบสนองความพึงพอใจในการทำงาน :

ของผู้บริหาร

(๑) ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปพิจารณา อภิปราย แยกตามองค์ประกอบต่างๆ ที่ก่อให้เกิดผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

(๒) ผู้บริหารตำแหน่งครูใหญ่ ไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการอื่น เท่าที่เป็นอยู่ ควรจะต้องมีการพิจารณาเพิ่มรายได้ หรือจัดสวัสดิการให้แก่ผู้บริหาร เพื่อไว้ใช้จ่ายในเรื่องเกี่ยวกับ การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ เช่น ใช้เป็นเงินค่ารับรอง เพราะตำแหน่งผู้บริหาร

^๑ ปราณี อารยะศาสตร์ " ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ", (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๑๐๘.

จำเป็นต้องคิดคอบประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้นำอื่นในชุมชน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

(๓) โดยเฉลี่ยผู้บริหารในตำแหน่งครูใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานมาก แต่อาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาระดับตำบล มีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องคือ ฝ่ายบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ควรศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไข และส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

(ข) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

(๑) การสุ่มตัวอย่าง ๖๐ % น้อยไป ถ้าจะหวังผลแน่นอน ควรจะประมาณ ๗๕-๘๐ %

(๒) เกี่ยวกับแบบสอบถาม นั้นว่าจะยุ่งยากมากขึ้น และผู้ตอบจะเบื่อหน่ายขึ้นทุกที เพราะทุก ๆ ปี จะมีการวิจัยเป็นจำนวนมากเพิ่มขึ้นตามลำดับ ควรหาวิธีตอบแบบสอบถามเสียใหม่ โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นส่วนน้อย ผู้วิจัยต้องออกปฏิบัติงานโดยการสังเกตและสัมภาษณ์ให้มากขึ้น จะทำให้การวิจัยสมบูรณ์และแน่นอน

(๓) ผู้วิจัยต้องมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศให้กับงาน มีสุขภาพดีพอจะเดินทางไปตามแหล่งประชากรตัวอย่างได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในค่านงบประมาณสมควรจัดหาทุนเพื่อกำเนินการวิจัยไว้ให้เพียงพอ

(๔) ในอนาคต เมื่อเวลาล่วงเลยไปนานพอสมควร ควรทำการวิจัยอีกครั้ง และใช้ประชากรตัวอย่างใหม่ ในวัน จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่ละเอียดและแน่นอนยิ่งขึ้น