



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 5 แห่งจำนวน 238 ฉบับและได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 238 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่และบางส่วนโรงเรียนจัดส่งคืนกลับมาให้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมเครื่องสมองกล (Computer) สำเร็จรูป SPSSX (STATISTICAL PACKAGE FOR SOCIAL SCIENCE X) ของสถาบันคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่เป็นร้อยละและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญใช้การเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของดัก์บินเดเอ แล้วนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปีและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์
2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ($X_T = 2.76$)
3. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า
 - อันดับ 1 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 2.96$)
 - อันดับ 2 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 2.85$)
 - อันดับ 3 โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 2.85$)

อันดับ 4 โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

$$(X_4 = 2.67)$$

อันดับ 5 โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($X_5 = 2.58$)

4. อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจสูงสุดในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.18$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.11$) และต่ำสุดคือด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.44$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

อันดับ 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.18$)

อันดับ 2 ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.11$)

อันดับ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.99$)

อันดับ 4 ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.94$)

อันดับ 5 ด้านความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.87$)

อันดับ 6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.84$)

อันดับ 7 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย

ในการทำงาน

อันดับ 8 ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.70$)

อันดับ 9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 2.66$)

อันดับ 10 ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 2.54$)

อันดับ 11 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.44$)

5. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครระหว่างโรงเรียนพบว่า

5.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตในแต่ละโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

5.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต ในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 2.68$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 2.55$) และโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 2.53$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์

โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ($X_4 = 2.18$) และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 2.68$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($X_5 = 2.26$) อีกด้วย

5.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 3.17$) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 3.05$) และโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 3.01$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($X_5 = 2.45$) และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 3.17$) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 3.05$) และโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 3.01$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ($X_4 = 2.64$) อีกด้วย

5.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 3.07$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 2.61$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($X_5 = 2.64$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 2.77$) และโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ($X_4 = 2.77$)

5.2.4 ด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 2.81$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 2.71$) และโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) ($X_1 = 2.63$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($X_5 = 2.16$) และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 2.81$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 2.71$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ($X_4 = 2.38$) อีกด้วย

5.2.5 ด้านสภาพการทำงานพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 3.04$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ($X_5 = 2.36$) โรงเรียน

สาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ($X_1 = 2.56$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ($X_4 = 2.58$) และโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 2.61$)

5.2.6 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ($X_2 = 3.19$) มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตรามคำแหง ($X_5 = 2.73$) โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ($X_4 = 2.75$) และโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ($X_3 = 3.95$)

5.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต โดยส่วนรวมทุกด้านพบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงคือ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายและการบริหาร เว้นแต่ในด้านเงินเดือนผลประโยชน์ที่ถือกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

การที่อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและนโยบายและการบริหารอาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมสาธิต ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัด และได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังที่ อุกฤษ หิรัญโต (2523 : 218) ได้กล่าวว่า "การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้นถ้ามอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับความคิดของเวเบอร์ (Weber, 1954 : 9) ที่ว่า "หากครูไม่พอใจในงานที่สอนแล้ว

ชีวโม่งที่ได้รับจะรู้สึกว่าเป็นภาระของครูมากเหลือเกิน" และการที่อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต ได้มีส่วนร่วมในการจัด เสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพิ่มความพึงพอใจในกฎระเบียบและนโยบายของทางราชการจึงทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงไปด้วย ดังที่ นาปีแอร์ (Napier, 1966 : 1288 - A) ได้วิจัยพบว่า "ครูจะมีกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นเมื่อผู้บริหารเข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง มีการมอบหมายให้ทำอย่างยุติธรรม จูงใจให้เกิดความเสียสละในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้สึกพอใจในการทำงาน "นอกจากนี้แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Vandyke, 1974 : 7488 - A) ได้กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยครูที่มีความเห็นพ้องด้วยกับวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การได้ใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์และสามารถปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนได้ นอกจากนี้ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานซึ่งอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต ได้ให้ความพึงพอใจในระดับสูงคือมีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในด้านการหาความรู้เพิ่มเติมในการศึกษาอบรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของเบงพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 113) ที่ว่า "อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมให้รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ได้โดยการจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุม การปฏิบัติการและอื่น ๆ" และในด้านของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและการยอมรับนับถือ อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตก็มีความพึงพอใจในการมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานที่สำคัญให้ได้รับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนและยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 75 - 76) ได้ให้ความเห็นว่าสิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การยกย่องชมเชย การได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ซึ่งแอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 41 - 42) ก็ได้กล่าวว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจในหมู่คณะร่วมงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่กำลังทำอยู่" สอดคล้องกับแนวคิดของพิฟเฟอร์และเชอร์วูด (Piffner and Sherwood, 1965 : 172 - 176) ที่ว่าการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นกันเองอันดีของเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยช่วยให้การดำเนินงานของสมาชิกภายในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายดีขึ้น และเกษม สุวรรณกุล (1962 : 49) ได้อธิบายว่า "ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดย่อมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพราะผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดย่อมมีส่วนควบคุมปัจจัยทางสังคมและสภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา" นอกจากนี้การที่อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่าอาจารย์มีความมั่นคง ปลอดภัย สะดวกสบายที่ได้ทำงานอยู่ในโรงเรียน เดินทางไปสอนด้วยความ

สะดวกสบาย สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ สิ่งเหล่านี้ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เบิร์นฮาร์ด (Barnard, 1972 : 148) กล่าวว่า "ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการประกันในการประกอบอาชีพย่อมเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน"

จากปัจจัยเหล่านี้จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โอวาร์ด (Ovard, 1966 : 24) เสนอความคิดเห็นว่า "เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคคลจะมีความเต็มใจอยู่กับองค์การ โดยพยายามใช้ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาตนเองเพื่อให้บริการแก่องค์การให้ดียิ่งขึ้นกับจะศึกษาปัญหาขององค์การและช่วยเหลือให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย"

อย่างไรก็ตามแม้ว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ยังมีปัจจัยด้านเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่ารายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัวและการดำรงฐานะในสังคมหรือเงินเดือนที่ได้รับน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถซึ่งคิงส์เบอรี (Kingsbury, 1957 : 22) ได้ให้ความเห็นว่าเงินรายได้จากการทำงานเมื่อเทียบกับต้นทุนของผู้ทำงานและประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าผู้ทำงานมีรายได้น้อยก็จะกระทบกระเทือนต่อต้นทุนและประสิทธิภาพของงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าเมื่อเดือนมกราคม 2525 รัฐบาลจะมีการปรับอัตราเงินเดือนเป็นบัญชีอัตราเงินเดือน 3 และเป็นบัญชีอัตราเงินเดือน ก. เมื่อเดือนมกราคม 2533 และในปัจจุบันจะมีการปรับอัตราเงินเดือนบัญชี ก. เป็นอัตราเงินเดือนบัญชี ข. ในเร็ว ๆ นี้ แต่อัตราค่าครองชีพทั่วไปยังอยู่ในเกณฑ์ที่สูงอยู่เสมอสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนที่อาจารย์ได้รับ อาจารย์เองก็มีภาระกิจในด้านการสอน การบริหารงานของโรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย การคุมทีมนักกีฬา คุมการฝึกซ้อมดนตรี สอนพิเศษให้กับนักเรียนที่เรียนไม่ทันในชั้นเรียน เป็นต้น จึงไม่มีเวลาไปหารายได้พิเศษภายนอกได้ งานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิตจึงเป็นงานที่หนักแต่มีรายได้อยู่ในระดับปานกลางและเนื่องจากเป็นเรื่องยากที่จะมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องของอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพในภาวะปัจจุบันได้ จึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2516 : 345 - 348) ได้เสนอว่า "วิธีการสำคัญ ๆ ในการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานคือ การจัดสวัสดิการที่ดี เงินเดือนและค่าจ้างให้พอเหมาะกับค่าครองชีพ"

2. อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมมีระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ ความแตกต่างกันระหว่างบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความพึงพอใจ ดังที่ แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 260) ได้กล่าวไว้ว่า "ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละงานอาจจะไม่เหมือนกัน ตัวปัจเจกบุคคลก็มีความพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกันหรือไม่เท่ากัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุก ๆ ด้านอาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้" จากการวิจัยพบว่า สถานภาพและข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีความหลากหลายในหลาย ๆ ส่วน เช่น มีเพศชายร้อยละ 32.4 เพศหญิงร้อยละ 67.6 มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปีร้อยละ 43.4 ระหว่าง 31 - 40 ปีร้อยละ 97 ระหว่าง 41 - 50 ปีร้อยละ 81 ระหว่าง 51 - 60 ปีร้อยละ 28 มีอายุราชการต่ำกว่า 6 ปีร้อยละ 39 ระหว่าง 6 - 10 ปีร้อยละ 42 ระหว่าง 11 - 15 ปีร้อยละ 48 ระหว่าง 16 - 20 ปีร้อยละ 54 ระหว่าง 21 - 25 ปีร้อยละ 54 ปีและร้อยละ 22 มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.2 ระดับปริญญาโทร้อยละ 55.5 และร้อยละ 3.4 เป็นระดับปริญญาเอก นอกจากนี้เป็นอาจารย์ร้อยละ 82.8 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 14.7 รองศาสตราจารย์ร้อยละ 2.1 และศาสตราจารย์ร้อยละ 0.4 จากความหลากหลายข้างต้นนี้อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน ความหลากหลายในสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนี้ เช่น คลิฟตัน เดวิส ออลาร์ด (Clifton Davis Allred, 1981 : 4281 - A) วิจัยพบว่าครูที่มีอายุสูงมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่าและโรเบิร์ต เฟรดเดอริก ลาทรอป (Robert Frederick Lathrop, 1979 : 2391 - A) ก็ได้ศึกษาพบว่าอายุเป็นปัจจัยต่อการปฏิบัติงานโดยที่ครูอายุมากมีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย" สอดคล้องกับโรเบิร์ต แอลเบอร์เกธ (Robert L. Bergeth, 1971 : 6293 - A) วิจัยพบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูงและจอห์น เอ็ดเวิร์ด เบนเดอร์ (John Edward Bender, 1973 : 3984 - A) พบว่าอายุและประสบการณ์การสอนมีส่วนสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของครู จากเหตุผลดังกล่าว โรงเรียนมัธยมสาธิตทั้ง 5 แห่งนี้ก็มีอายุการจัดตั้งไม่เท่ากัน โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน จัดตั้ง พ.ศ. 2496 ต่อมา พ.ศ. 2499 จัดตั้งโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ. 2501 จัดตั้งโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2514 จัดตั้งโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดตั้ง พ.ศ. 2517 ก็อาจจะเป็นผลทำให้มีอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ อายุราชการ ประสบการณ์ไม่เท่ากัน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง

ของความพึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้เพศก็มีส่วนที่ทำให้เกิดความแตกต่างได้ ดังที่ โรเบิร์ต เฟรดเดอริค ลาทรอป (Robert Frederick Lathoop, 1979 : 2391 - A) พบว่าเพศเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานโดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าเพศชาย แต่อย่างไรก็ตามยังมีความคิดเห็น การวิจัยที่ขัดแย้ง หรือเห็นเป็นอย่างอื่น เช่น วีระชาติ แก้วไสย (2518 : ๖) ได้พบว่า อายุราชการ วุฒิของครูโดยส่วนรวมไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านความพึงพอใจและแวลูฮารี บูรณสิงห์ (Washaree Buranasing, 1977 : 6425 - A) ได้ศึกษาพบว่าเพศและประสบการณ์ไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ นอกจากนี้การวิจัยของมณู เอี่ยมวิสัย (2521 : 85) พบว่าอายุราชการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากความแตกต่างระหว่างบุคคลแล้ว ยังมีการพบว่าขนาดของโรงเรียนก็มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน โรงเรียนมัธยมสาธิตก็มีขนาดของโรงเรียน แต่ละโรงเรียน จำนวนนักเรียนไม่เท่ากัน สาเหตุนี้ก็อาจจะทำให้ความพึงพอใจของโรงเรียนมัธยมสาธิตมีความแตกต่างกันก็ได้ ซึ่งโรเบิร์ต แอล เบอร์เกท (Robert L. Bergeth, 1971 : 6293 - A) ได้วิจัยพบว่า ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้นนี้เป็นเพียงสาเหตุที่อาจจะทำให้เกิดความแตกต่างหรือไม่แตกต่างของระดับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามอายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา เพศ นั้นเมื่องานวิจัยบางเรื่องสรุปได้ว่าในเรื่องดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่งานวิจัยบางเรื่องก็สรุปได้ว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานมากอาจจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ด้านสถานที่ตั้งของโรงเรียนในเรื่องนี้ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียนส่งผลให้อาจารย์มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่ากัน

3. ในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีทั้งความแตกต่างและไม่แตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน ซึ่งพบว่าในปัจจัยด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยในด้านเงินเดือนผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในปัจจัยที่ไม่มี ความแตกต่างนั้นสอดคล้องกับปัจจัยจุดใจและไม่ปัจจัยที่มีความแตกต่างนั้นสอดคล้องกับปัจจัยค้ำจุน ในทฤษฎีจุดใจ - ค้ำจุนของเฟรดเดอริค

เฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959 : 3 - 139) ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กัน ความชอบและไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยที่ 1 เรียกว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่ 2 เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุนคือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งปัจจัยนี้จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น ได้แก่

1. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. นโยบายและการบริหาร
5. สภาพการทำงาน
6. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นอาจสรุปได้ว่าในด้านของปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิตมีความเห็นไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงความคล้ายคลึงกันในการเน้นประสิทธิภาพจากการทำงานในปัจจัยจูงใจของโรงเรียนมัธยมสาธิต ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงและมีประสิทธิภาพและด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยป้องกันนั้น แต่ละโรงเรียนมัธยมสาธิตซึ่งผู้บริหารมีนโยบายและการบริหารไม่เหมือนกัน สิ่งแวดล้อมไม่เหมือนกัน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน สวัสดิการ การได้มาของผู้บริหารไม่เหมือนกัน การที่ไม่สามารถควบคุมปัจจัยค้ำจุนให้เหมือนหรือคล้ายกันได้ จึงอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการวิจัย

1. ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียนควรศึกษาถึงผลการวิจัยนี้ว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสนใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ยังไม่พอใจ และควรรหาแนวทางหรือวิธีการส่งเสริมสนับสนุน ยกกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและมีปัจจัยในด้านใดบ้างที่อาจารย์มีระดับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงเป็นที่พอใจและกันพยายามรักษาสัมพันธภาพให้มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่พอใจต่อไป

2. ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจะมีการจัดให้อาจารย์ในโรงเรียนได้มีโอกาสได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาควรจะมีการกำหนดแนวนโยบายและวิธีการบริหารให้ชัดเจน และดำเนินการบริหารงานให้ตรงกับแนวนโยบายและการบริหารที่วางไว้จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีแนวทางในการปฏิบัติตนตามแนวนโยบายและการบริหารที่ผู้บริหารได้วางไว้ อย่างถูกต้อง

4. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา พยายามจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนและต่อการศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ ให้การยอมรับในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา จัดสวัสดิการให้เหมาะสม พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งกับผู้ได้บังคับบัญชาด้วยกัน หรือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้น มีความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นอย่าง เป็นอิสระ และมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานโรงเรียนทั้ง โดยตรงและทางอ้อม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นระยะ เช่น ทุก ๆ 5 ปี เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ