

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิง และระหว่างครู อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนใน 84 โรงเรียน จำนวน 285 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว คือ เพศ และอายุราชการ และวัดความคิดเห็นของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน 13 องค์ประกอบ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X คำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อศึกษาสถานภาพของครู อาจารย์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานตามสมมุติฐาน โดยใช้ค่าที่

#### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานทั้ง 13 ประการ โดยส่วนรวม และจำแนกตามเพศ และอายุราชการ อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์โดยส่วนรวมที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบ เป็นดังนี้คือ

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก มี 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มี 7 องค์

ประกอบ คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับน้อย มีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

2. ความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานทั้ง 13 ประการ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า คำนี้นี้ คือ

### 2.1 ครู อาจารย์โดยส่วนรวม

(1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) ความมั่นคงในการทำงาน (5) ความสำเร็จของงาน (6) การได้รับการยอมรับนับถือ (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (8) การบังคับบัญชา และการนิเทศงาน (9) นโยบายและการบริหารงาน (10) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (11) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (12) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (13) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

### 2.2 ครู อาจารย์ชาย

(1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) ความสำเร็จของงาน (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การได้รับการยอมรับนับถือ (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (9) การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (10) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (11) นโยบายและการบริหารงาน (12) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (13) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

### 2.3 ครู อาจารย์หญิง

(1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความมั่นคงในการทำงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความสำเร็จของงาน (6) การได้รับการยอมรับนับถือ (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (8) การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (9) นโยบายและการบริหารงาน

(10) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (11) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (12) ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา (13) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

#### 2.4 ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี

(1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความสำเร็จของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความมั่นคงในการทำงาน (6) การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (7) การได้รับการยอมรับนับถือ (8) นโยบายและการบริหารงาน (9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (10) ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา (11) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (12) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (13) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

#### 2.5 ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป

(1) ลักษณะของงาน (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความรับผิดชอบ (4) ความมั่นคงในการทำงาน (5) ความสำเร็จของงาน (6) การได้รับการยอมรับนับถือ (7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (8) การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (9) นโยบายและการบริหารงาน (10) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (11) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (12) ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา (13) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2 ความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้อง

คล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ความพึงพอใจของครู อาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกัน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน" และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

### อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ 2 ประการคือ (1) ความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (2) ความพึงพอใจของครู อาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกัน ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัย ปรากฏว่า มีทั้งสอดคล้องและไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน โดยมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกครู อาจารย์ตามเพศ และอายุราชการ ผลปรากฏว่า ระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย ครู อาจารย์หญิง ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และครู-อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน จากผลการวิจัยนี้ อาจกล่าวได้ว่าโดยส่วนรวมแล้วสอดคล้องกับผลการวิจัยของประศักดิ์ นียากร (2512) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปแล้วอยู่ในระดับกลาง<sup>1</sup> สากล จริยวิธานนท์ (2522) ซึ่งพบว่า อาจารย์ในสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง<sup>2</sup> ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (2523) ซึ่งพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัย

<sup>1</sup> ประศักดิ์ นียากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" หน้า 103.

<sup>2</sup> Sagol Jariyavidyanont, "Job Satisfaction of NIDA Faculty Members" 39 (March) : 5353 - A.





ของงาน<sup>1</sup> และกมล รัทสวน ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือโดยส่วนรวมทั้ง 8 วิทยาลัย อันที่ 1 คือ ลักษณะของงาน<sup>2</sup> นอกจากนี้ ยังใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ Wickstrom (wickstrom) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจสูงสุดเป็นลำดับที่ 2<sup>3</sup> สุภรณ์ ศรีพหล ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ลักษณะของงาน<sup>4</sup> และ คำนึ่ง นกแก้ว ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มาก ลำดับที่ 4 คือ ลักษณะของงาน<sup>5</sup> แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่มีความพึงพอใจต่อลักษณะของงานในระดับต่ำ<sup>6</sup> จากผลการวิจัยในครั้งนี้ อาจสรุปได้ว่า ลักษณะงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะครูปฏิบัติการสอน เป็นลักษณะงานที่ของครูผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาวิชา และสถาบันต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในการผลิตครู ก็ได้ดำเนินการตามความต้องการดังกล่าว คือ ผลิตครูตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้ ในขั้นตอนของการเลือกสรรครู อาจารย์เข้าปฏิบัติงาน กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้อย่างชัดเจนและรัดกุม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ และกำหนดให้มีวิธีการศึกษาด้วย ดังนั้น ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์ชาย หรือครู อาจารย์หญิง หรือครู อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อองค์-

<sup>1</sup> มนูญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด," หน้า 123.

<sup>2</sup> กมล รัทสวน, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," หน้า 190.

<sup>3</sup> Rodney Arlyn Wickstrom, "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers" 72 (September) : 1249 - A.

<sup>4</sup> คำนึ่ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3," หน้า 82.

<sup>5</sup> วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่," หน้า 62.

ประกอบในการปฏิบัติงานกันนี้ตรงกัน และอยู่ในระดับมาก เพราะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน และเป็นงานที่ตรงกับความรูความสามารถ ดังเช่นที่ กิลเมอร์ (Gilmer) ไก่กล่าวไว้ว่า วิธี การหนึ่งที่หน่วยงานจะสามารถช่วยให้อุผลลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองความต้องการหรือ อย่างน้อยก็ลดระดับความต้องการลง ก็คือ การให้อุผลลากรเหล่านั้นไปปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่มีต่องาน <sup>1</sup>

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจเป็นลำดับที่ 2 และอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนุญ บุญเชิด ที่พบว่า องค์ประกอบที่ศึกษานิเทศกรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 2 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล<sup>2</sup> สเตราส์ และเซลส์ (Strauss and Sayles) ไก่กล่าวว่า มนุษย์เป็น สัตว์สังคมที่ต้องการมิตรภาพ เขาจะไม่มีความสุข ถ้าต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยวเป็นเวลานาน และ มักจะเข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อน ทั้งนี้ เพราะว่าเขาต้องการความเป็นเพื่อน โดยมีความต้องการพื้นฐานทางสังคม 2 ประการคือ การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม<sup>3</sup> ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกลุ่ม และความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คนไทยนิยมอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มมีความเอื้ออาทร เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัวอยู่เสมอ นอกจากนี้ สภาพการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันอยู่เป็นประจำทั้งในหน้าที่การงาน และ ส่วนตัว เนื่องจากมีกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการ และนันทนาการที่ครู อาจารย์จะต้อง เข้าร่วม ด้วยสาเหตุนี้ จึงทำให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้เป็นลำดับที่ 2 และ อยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่ครู

<sup>1</sup> Von Haller B. Gilmer and Others, Industrial and Organizational Psychology, p. 249.

<sup>2</sup> มนุญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศกรฝ่ายสามัญศึกษา ประจำจังหวัด," หน้า 123.

<sup>3</sup> George Strauss and Leonard Sayles, Personnel : The Human Problems of Management, p. 9.

อาจารย์มีความพึงพอใจเป็นลำดับรองสุดท้าย และอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเซอร์จิโอวานี (Sergiovanni) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>1</sup> ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการ เสริมสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ครู อาจารย์ แต่จากผลการวิจัยนี้ ปรากฏว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้เป็นลำดับที่ 12 ใน 13 องค์ประกอบ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีเวลาไม่เพียงพอที่จะพบปะสังสรรค์กับครู อาจารย์ เพราะภาระหน้าที่ในการบริหารงานที่มีอยู่มาก โดยเฉพาะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีครู อาจารย์ นักเรียน อาคารสถานที่ และสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับผิดชอบ และยังมีภาระกิจส่วนตัวและความจำเป็นบางอย่าง เช่น ระยะเวลาทางระหว่างที่พักกับโรงเรียน การเดินทาง ฯลฯ ที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถอยู่ในโรงเรียนนอกเวลาราชการได้นานนัก สำหรับครู อาจารย์ก็เช่นกัน ดังนั้นโอกาสที่จะได้พบปะกันจึงน้อยลง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการในการ เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ดีขึ้น และพยายามหาเวลาพบปะพูดคุยกับครู อาจารย์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ครู อาจารย์มีความรู้สึกที่ ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของครู อาจารย์ ในประเด็นนี้เช่นกัน ควรจะได้มีการปรับปรุง โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนควรที่จะรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของครู อาจารย์ และถ้าขอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดมีประโยชน์ต่อโรงเรียน ก็ควรจะนำไปปฏิบัติด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่าการให้มีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะของการให้ร่วมตัดสินใจ หรือร่วมให้ข้อเสนอแนะ มักจะทำให้บุคลากร เกิดความรู้สึกภูมิใจได้เสมอ<sup>2</sup> และเป็นส่วนหนึ่งในการ เสริมสร้างให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานค่านเงินเคื่อน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย และอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการ

<sup>1</sup> Thomas J. Sergiovanni, "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," pp. 191 - 207.

<sup>2</sup> ชงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, หน้า 363.



วิจัยของประศักดิ์ นียากร ที่พบว่า ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการของอาจารย์วิทยาลัยครูอยู่ในระดับต่ำ<sup>1</sup> วีระชาติ แก้วไสย ที่พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงรายมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนในระดับต่ำ<sup>2</sup> มนูญ บุญเชิด ที่พบว่า องค์ประกอบค่าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นองค์ประกอบที่ศึกษานิเทศกรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>3</sup> นิยม ศรีวิเศษ ที่พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย<sup>4</sup> และคำนึ่ง นกแก้ว ที่พบว่า ครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบค่าเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในเกณฑ์น้อย<sup>5</sup> ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ภาวะค่าครองชีพ โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับที่สูงมาก และเมื่อนำมาเทียบกับเงินเดือนที่ครู อาจารย์ได้รับ จึงทำให้จำนวนเงินที่ได้รับนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และยังมีส่วนทำให้ครู อาจารย์มีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่สอดคล้องกับปริมาณและลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ทางรัฐบาลตั้งใจจะให้เงินช่วยเหลือ ก็ไม่สามารถที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลให้สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวครู อาจารย์อยู่ในภาวะที่เพียงพอเหมาะสม สำหรับกระจายค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นไปอย่างล่าช้าในความรู้สึกของครู อาจารย์ เพราะว่าเป็นบางครั้งครู อาจารย์ต้องทรงรอจ่าย และมีความจำเป็นที่จะต้องไต่เงินจำนวนนั้นคืนโดยเร็วที่สุด นอกจากนี้ สวัสดิการภายในโรงเรียนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีขึ้น ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม บางโรงเรียนอาจจะจัดได้เป็นอย่างดี แต่บางโรงเรียนไม่ได้จัดเลย ดังนั้น องค์ประกอบในการ

<sup>1</sup> ประศักดิ์ นียากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู," หน้า 103.

<sup>2</sup> วีระชาติ แก้วไสย, "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย," หน้า 62.

<sup>3</sup> มนูญ บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด," หน้า 123.

<sup>4</sup> นิยม ศรีวิเศษ, "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9," หน้า 48.

<sup>5</sup> คำนึ่ง นกแก้ว, "ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3," หน้า 82.

ปฏิบัติงานค่านี้นี้ จึงควรได้รับการพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข เพราะเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นสิ่งที่สนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เดวิด คัมเบลล์ เบลเชอร์ (David W. Belcher) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างความพึงพอใจว่า ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนเพียงพอ และเป็นธรรมชาติความต้องการในระดับอื่นก็จะมีผลสำคัญมากขึ้น แต่ถ้าค่าจ้างหรือเงินเดือนไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรมชาติ ค่าจ้างหรือเงินเดือนก็จะมีผลสำคัญเป็นอันดับแรก<sup>1</sup> และความต้องการในระดับอื่นก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยปรากฏว่าความพึงพอใจของครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมัญญู บุญเชิด ที่พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างศึกษานิเทศก์กลุ่มเพศชายกับกลุ่มเพศหญิง<sup>2</sup> แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของครู อาจารย์หญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู อาจารย์ชายทั้ง 2 องค์ประกอบ

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู อาจารย์ชายมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในระดับมาก เหตุที่ครู อาจารย์ชายมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้ต่ำกว่าครู อาจารย์หญิงอาจเนื่องมาจากการรับรู้ของครู อาจารย์ชายที่มีต่อองค์ประกอบด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งความมั่นคงในอาชีพต่ำกว่าครู อาจารย์หญิง และประกอบกับความไม่เหมาะสมขององค์ประกอบด้านอื่น

<sup>1</sup> David W. Belcher, Wage and Salary Administration, quoted in Paul Pigors and Charler A. Myers, Personal Administration (New York : McGraw - Hill, 1973), pp. 360 - 361.

<sup>2</sup> มัญญู บุญเชิด, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด," หน้า จ.

เช่น รายได้ และความก้าวหน้า เป็นต้น

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนครู อาจารย์ชายมีความพึงพอใจในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมของสังคมไทยที่กำหนดให้ผู้ชายเป็นผู้นำ และเป็นผู้รับผิดชอบครอบครัว นอกจากนี้ ยังมีความทะเยอทะยานในค่านิยมมากกว่าครู อาจารย์หญิง จึงทำให้ครู อาจารย์ชายจะต้องใช้จ่ายเงินทั้งที่จำเป็นและไม่จำเป็นมากกว่าครู อาจารย์หญิง เงินเดือนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอเท่าใดนักสำหรับครู อาจารย์ชาย

ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี ทั้ง 5 องค์ประกอบ

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ

1-4 ปีมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี เป็นครู อาจารย์ที่เพิ่งเข้าทำงานได้ไม่นานนัก ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน และความชำนาญในการสอน นอกจากนี้ จากสาเหตุดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจึงมักจะมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ให้ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมากกว่า ดังนั้น ความรู้สึกของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปีที่มีต่อความรับผิดชอบในหน้าที่การงานจึงไม่เป็นที่พึงพอใจเท่าที่ควร และโอกาสที่จะได้แสดงความสามารถจึงมีน้อยกว่า

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ ปรากฏว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปีมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า และมีวิทยุศีกต่ำกว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึงมีน้อยกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ ในสังคมไทยที่ยึดถือระบบอาวุโส ให้ความเคารพนับถือผู้ที่ มีวิทยุศีกสูงกว่า จึงทำให้นักเรียนมีความเชื่อถือศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในการสอน เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือ และผู้บังคับบัญชามีความเกรงใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมากกว่า

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ ปรากฏว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถ จึงมักจะมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ดังนั้น จึงมีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนกรณีของการพิจารณาความคิดความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โอกาสที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปีจะได้รับการพิจารณานั้นมีน้อยกว่า อาจเป็นเพราะว่ายังไม่มีผลงานดีเด่น



เท่าที่ควร หรือยังไม่ถึงโอกาสหรือวาระที่จะได้รับการพิจารณา

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ ปรากฏว่า ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจสูงกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี มีความคาดหวังต่อองค์ประกอบนี้สูงกว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป โดยคาดหวังว่าโรงเรียนคงจะจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี เหมาะสมและพร้อมที่จะ เอื้ออำนวยต่อการจัดการ เรียนการสอน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี ยังไม่สามารถปรับตัวให้เคยชินกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี จะมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงของอาชีพครู แต่โดยธรรมชาติของความต้องการ ครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการไม่มากนักมักจะต้องการและแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่า โดยไม่ค่อยกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ เริ่มต้นใหม่ ในขณะที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป ซึ่งได้ปฏิบัติงานมานานพอสมควร มักจะไม่ต้องการการ เปลี่ยนแปลงและการ เริ่มต้นใหม่ เพราะจะทำให้เกิดความไม่มั่นใจใน ด้านความมั่นคง การที่ได้ทำงานอาชีพใดหรือในสถานที่ใดเป็นเวลานานพอสมควร จะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานและสภาพแวดล้อมได้ดี ซึ่งมีส่วนต่อความรู้สึกใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน



จึงสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สำหรับครู อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีลักษณะที่คล้ายคลึงและใกล้เคียงกัน จึงไม่มีผลทำให้ครู อาจารย์ชาย และครู อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการต่างกัน คือ ระหว่างครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี และ 4 ปีขึ้นไปที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความคาดหวังและความต้องการของครู อาจารย์ซึ่งมีอายุราชการต่างกันที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยที่ครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปี เป็นครู อาจารย์ที่เพิ่งบรรจุเข้าทำงานได้ไม่นานนัก ความคาดหวังที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จึงอยู่ในระดับที่สูงกว่า และถ้าความคาดหวังหรือความต้องการไม่สามารถได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ก็จะมีความรู้สึกที่ต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะเดียวกันครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปซึ่งสามารถปรับตัว เข้าใจ และยอมรับสภาพต่างๆ ได้แล้ว ความต้องการบางอย่างได้รับการตอบสนอง ความคาดหวังที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ก็จะลดลง จึงทำให้ความพึงพอใจขององค์ประกอบในการปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งจะเห็นได้จากผลการวิจัยนี้ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ที่มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไปสูงกว่าค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของครู - อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-4 ปีทุกองค์ประกอบ ดังนั้น ความแตกต่างด้านอายุราชการจึงมีผลทำให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### ก. ข้อเสนอแนะ เพื่อการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และพยายามเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทั้งนี้ เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จากผลการวิจัยนี้ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในกรุงเทพมหานคร และผู้บริหารระดับสูงของกรมสามัญศึกษาได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน และทราบว่า

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านใดที่ควรจะได้รับปรับปรุงแก้ไข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู อาจารย์ สำหรับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับปรับปรุงอย่างยิ่ง คือ องค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา และเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

1. ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่และปรับปรุงให้ดีขึ้น เพราะความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้นบังคับบัญชาจะนำมาซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ ปรับปรุง และรักษาสัมพันธภาพให้คงอยู่เสมอ เพื่อให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจ นอกจากนี้ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ และปรับปรุงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน เพราะองค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวเนื่องต่อการเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างครู อาจารย์และผู้บริหารโรงเรียน

2. เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะแก้ไขได้โดยตรง แต่อาจจะปรับปรุงด้านสวัสดิการภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น เพื่อให้ครู อาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้มากขึ้นกว่าเดิม สวัสดิการภายในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนพึงจัดให้แก่ครู อาจารย์ ได้แก่ บริการในค่านต่างๆ เช่น บริการน้ำดื่ม บริการอาหารกลางวัน ซึ่งอาจจะจัดหามาจำหน่ายในราคาถูกลง หรืออาจจะจัดอาหารกลางวันให้ครู อาจารย์ โดยเก็บเงินเป็นรายเดือนในอัตราที่เหมาะสม บริการจัดสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนต่างๆ ได้จัดให้มีชุมนุมสหกรณ์ภายในโรงเรียนอยู่แล้ว จึงอาจใช้สหกรณ์นี้ให้เป็นประโยชน์แก่ครู อาจารย์ได้ นอกจากนี้ อาจจะจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อการกู้ยืมฉุกเฉิน สวัสดิการเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาจัดให้ตรงตามความประสงค์ของครู อาจารย์ และส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### ข. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน โดยแยกตามระดับวุฒิการศึกษา และหมวดวิชา

2. ควรจะได้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในแต่ละโรงเรียน เพื่อตรวจสอบสภาพและวัดระดับความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยนั้น จะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในแต่ละโรงเรียนให้เหมาะสม

3. ควรจะได้มีการวิจัยโดยวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย