

## บทความการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส

Science Teacher's Satisfaction of Practice in Smanmit Vitaya Yighor

District Narathiwat Province

มาหะมะลุดฟี หะยีสะแม

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ประชากรครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส ใน การศึกษา จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2556 จำนวน 74 คน

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาสโดยรวมทั้ง 10 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.99 รองลงมาคือด้านนโยบาย/แผน และการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สมานมิตรวิทยา อำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน พบว่าครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ภูมิหลัง

โลกในปัจจุบันเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวมถึงการสื่อสาร เป็นโลกเปิดเสรีทางธุรกิจการค้า ประเทศต่างๆ พา

กันหลังไหลเข้ามาสู่ประเทศไทย เพื่อธุรกิจการค้า แม้กระทั่งการศึกษา ก็ไม่เว้น ทำให้ประชาชนมีตัวเลือกทางการศึกษามากขึ้น โดยมีแนวโน้มของความต้องการและความคาดหวังต่อการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา แต่ต้องการค่าใช้จ่ายถูกลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องปรับตัว เพื่อสร้างความแตกต่างให้เหนือคู่แข่ง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนให้มากขึ้น ในปัจจุบัน ได้มีหน่วยงาน ทางการศึกษาเป็นจำนวนมากหันมาสนใจเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ทั้งนี้การคัดเลือกบุคลากรระดับผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคคลในระดับนี้เป็นผู้ขับเคลื่อนหน่วยงานให้มุ่งไปตามที่ตั้งเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับของคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น และผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร

(เกสรา สุขสว่าง, 2540 : 5) เพื่อจะได้นำและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน หรือความสำเร็จขององค์กร (ประสิทธิ์ สาระสันต์, 2542 : 4)

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ สิ่งสำคัญที่สุดจะต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือ เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรม และเป็นการสร้างภูมิปัญญาให้สังคม การศึกษาเป็นรากฐานและเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเมือง สังคมและวัฒนธรรมของประเทศ ดังจะเห็นได้ว่า หน่วยงานที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใดก็ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาก็คือ ต้องการให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี คนเก่ง และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543 : 18)

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีการบริหารคล้ายคลึงกับองค์กรทางการบริหารทั่วไป การบริหารที่ดีจะทำให้บุคลากรทางานได้อย่างมีความสุข โรงเรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารได้ใช้ความสามารถบริหารคน เพราะคนจัดเป็นทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญที่สุด การบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษานั้น ต้องใช้หลักการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน เพื่อผลสูงสุดในคุณภาพการศึกษา จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการ โดยยึดหลักการออกแบบงาน เพื่อสนองความพึงพอใจในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ว่าการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทำได้ โดยการสร้างปัจจัยกระตุ้นให้เกิดขึ้นกับงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมีทักษะพื้นฐานในการบริหาร การแสดงพฤติกรรมที่เด่นชัดในการพัฒนาทีมงานให้มีสมรรถภาพเข้มแข็ง สร้างรูปแบบการจัดองค์กรที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้

ผู้ร่วมงาน คือบุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจวิธีการทำงานและกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ โดยได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ การเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีให้สมาชิก มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (วันชัย ธรรมสังการ, 2545:4)

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถและเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคม และประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทางจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญ ที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยกล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษาทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

โรงเรียนจะสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูเป็นสำคัญ (อรุณ รักธรรม, 2537 : 212)

ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการบริหารงานปัจจัยหนึ่งมาจากพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหาร กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมทางการบริหารที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และทฤษฎีการบริหารที่ดีแล้ว การบริหารงานในโรงเรียนย่อมประสบความสำเร็จโดยง่าย แต่ถ้าพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนขัดแย้งกับความต้องการของครู หรือครูมีความพึงพอใจในตัวผู้บริหาร โรงเรียนน้อย ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 214) กล่าวว่า งานใดก็ตามถ้าหากผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ และจากสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน พบว่าครูในสถานศึกษายังไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เพราะมีข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น แต่มีอัตราค่าจ้างจำกัด มีทรัพยากรไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ขาดงบประมาณ และยังคงรับผิดชอบงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา และรู้สึกตัวตัวเองยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ประกอบกับการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง ในสายงานยังมีข้อจำกัด ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ครูไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นความรับผิดชอบต่องานจึงไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารงานผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และผู้ตามเป็นสำคัญ (ธรรมรส โชติคุณุชร, 2538 : 119)

การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะต้องทำให้ครู เกิดกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยจะต้องพยายามสนองความต้องการในสิ่งต่างๆ เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยธรรมชาตินิสัยของมนุษย์ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ย่อมเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการให้ได้มากที่สุดโดยยึดตนเองเป็นเกณฑ์ผู้บริหารที่ดีควรแสดงพฤติกรรมผู้นำ เพื่อกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้ามหากผู้บริหารแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ไม่พึงประสงค์แล้ว ก็อาจจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ไม่เกิดผลดี และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์กรของรัฐ หรือของเอกชน ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ (อาคม วัดไชสง, 2547 : 95) การจะทำให้คนขยันทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพนั้นเป็นการยาก ดังนั้นจึงต้องหาทางสร้างบรรยากาศให้เขารักคน โดยอาศัยวิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยา เพื่อมุ่งศึกษาให้รู้แจ้งถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เพื่อนำเอาผลแห่งการศึกษานั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการผูกมัดจิตใจคนงานให้ทำงานด้วยความพึงพอใจ ให้รักสำนักงาน หรือองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ให้รักผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของเขา ในขณะที่เดียวกันจิตวิทยาก็จะช่วยให้ฝ่ายจัดการสามารถจัดการ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในงานได้ สร้างคุณลักษณะของผู้นำที่ดี อันจะเป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการพัฒนาองค์กร (เสถียร เหลืองอร่าม, 2527 : 94-95) ดังนั้นทุกสังคมจึงต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับหรือแนวทางในการปฏิบัติขึ้นมาใช้ร่วมกัน วิธีการที่จะสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน จึงควรเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของทั้งฝ่ายบริหารและบุคลากรในโรงเรียน ที่จะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการสร้างกรอบในการทำงาน ในอันที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญที่มีต่อการจัดการศึกษา คุณภาพของข้าราชการครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาแม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใดการจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีที่ได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ผลปรากฏว่าครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ประกอบกับในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และบ่อยครั้งที่ผู้เคราะห์ร้ายเป็นข้าราชการครู สอดคล้องกับทีมข่าวอิสรารวบรวมข้อมูลเชิงสถิติเกี่ยวกับปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในแง่เหตุการณ์และ

ผลกระทบสืบเนื่อง ซึ่งรวบรวมโดยหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ นาเสนอแยกย่อยเป็น 9 ด้านในวาระ 9 ปี ไฟได้พบว่าข้าราชการครูเสียชีวิต จำนวน 157 ราย (สถาบันข่าวอิสรา, 2557)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติเพราะการได้ทำงานที่พึงพอใจนั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์พึงปรารถนา และงานที่ทาจจะมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีค่าสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ แต่หากมนุษย์ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การเกิดปัญหาทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ และจะเชื่อมโยงให้เกิดอาการป่วยไข้ทางด้านร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นโรคความดันโลหิตสูง และโรคหัวใจ เป็นต้น ชงชัย สันติวงษ์และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2533 : 388-395) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) จากการศึกษาของ เฮอรัชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมี 11องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ฐานะทางอาชีพความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนน้อยมากแต่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การองค์การใดก็ตามหากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การสร้างความพึงพอใจให้กับครู เป็นเรื่องที่คุณภาพการให้ความสนใจเพราะหากครูมีความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมหรือร่วมงานแล้ว ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากก็จะค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ และความพยายามที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุดสามารถสร้างเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จด้วยปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และปัจจัยจูงใจ เช่นความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การที่จะทราบถึงระดับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีผลอย่างมากต่อการวางแผนทางปรับปรุงเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากสภาพปัญหา หลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญ ในอันที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและด้านอื่นๆของครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดี สามารถสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้ปฏิบัติการสอน โดยการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลโดยตรงต่อนักเรียน จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเป็นผู้บริหารจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### ความสำคัญของการศึกษา

1. สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อสร้างความพึงพอใจ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ
2. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไปในอนาคต
3. ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส
4. ทราบผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

### ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ตามแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2545 : 88) จำนวน 10 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน
- 1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านสภาพการทำงาน
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 1.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 1.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.7 ด้านความก้าวหน้าในตาแหน่งงาน
- 1.8 ด้านความสำเร็จของงาน
- 1.9 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.10 ด้านความมั่นคงในงาน

## 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อําเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2556 จำนวน 74 คน

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

### 3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

#### 3.1.1 เพศ จําแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

#### 3.1.2 อายุ จําแนกออกเป็น 4 ระดับคือ

- 1) 20 - 30 ปี
- 2) 31 - 40 ปี
- 3) 41 – 50 ปี
- 4) 51 ปี ขึ้นไป

#### 3.1.3 วุฒิต่างการศึกษา จําแนกออกเป็น 3 ระดับคือ

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าระดับปริญญาตรี

#### 3.1.4. ประสบการณ์ในการทำงาน จําแนกออกเป็น 4 กลุ่มคือ

- 1) น้อยกว่า 2 ปี
- 2) 2 - 3 ปี
- 3) 4 - 5 ปี
- 4) 6 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอวังน้อย จังหวัดนครราชสีมา แบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน
- 3.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.2.3 ด้านสภาพการทำงาน
- 3.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
- 3.2.6 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.2.7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- 3.2.8 ด้านความสำเร็จของงาน
- 3.2.9 ด้านความรับผิดชอบ
- 3.2.10 ด้านความมั่นคงในงาน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตัวเอง
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรับคืนทันทีเพื่อป้องกันการสูญหายของแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 74 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 74 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้



วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยนำข้อมูลด้านประชากร โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 โดยนำข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตขององค์ประกอบตามนิยาม

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

#### 2. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผล

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้ประชากรครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา ในการศึกษา จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 มีอายุระหว่าง 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.16 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 89.19 รองลงมาวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 4-5 ปี มากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 66.22 รองลงมาประสบการณ์ 2-3 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.68 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา

พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้ง 10 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

เงินเดือนและผลประโยชน์ก้อน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.99 รองลงมาคือด้านด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ด้านความมั่นคงในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.26 ตามลำดับด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า มีความกระตือรือร้นในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.51 รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 2.98 ตามลำดับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.64 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 3.45 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 2.92 ตามลำดับด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 3.63รองลงมาคือ ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย 3.49 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ วัสดุครุภัณฑ์ในสถานศึกษาของท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาคือ ในฝ่ายงานของท่านทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.85ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.74 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก้อน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.31 รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.68 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.61 รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.49 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจุบันงานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.30 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยท่านต่อหน้าผู้อื่นเมื่อท่านนำชื่อเสียง

ให้แก่สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชารับรู้และยอมรับในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาดูงานและศึกษาการทำงานของสถานศึกษาอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านเป็นงานที่ทำท้อและจูงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำท้อ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า วุฒิการศึกษาของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานที่ไม่เคยปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลงานของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.72 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อให้ความรู้และทักษะมากขึ้น และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ อาชีพของท่านมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนและก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่นๆ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

#### **การทดสอบสมมติฐาน**

การเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมาตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การอภิปรายผลการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลจากการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมานมิตรวิทยา อำเภอโขงเจียม จังหวัดนครราชสีมา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสิศศิลป์ รัตนมุกติก (2538) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระนันท์ พิรุณสุนทร (2543) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าครูและ

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกร่วมที่มีส่วนร่วมต่อหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านนโยบายและการบริหารงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนไตร พรศพวก (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ แม็คเคลแลนด์ (McClelland's Motive Theory) ที่เน้นในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่นๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในการประสบความสำเร็จของคนเรา ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูผู้สอน เพื่อให้ผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลที่ดีกับประสิทธิภาพของงานที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานของตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นด้านความมั่นคงในงาน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการวิจัยจำแนกทั้งนี้แตกต่างกับงานวิจัยของของกาญจนา วสุศิริกุล (2540) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สายวิชาการอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัชวาล แก้วจันดี (2540) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหารพบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุษยามาศ ล้านนา (2542) ได้ศึกษากำลังขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในงานฝ่ายอำนวยการของกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 6 พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีกำลังขวัญด้านความตั้งใจในการทำงานมากที่สุดและน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ข้อเสนอแนะที่ดีในระหว่างการทำงาน กับครูผู้สอน จะส่งผลให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกที่ดีกับผู้บริหาร โรงเรียน
2. มีการประชาสัมพันธ์ผลงานของครูผู้สอน เพื่อสร้างความยอมรับนับถือในหมู่ผู้ร่วมงานและหน่วยงานต่างๆ ทราบเมื่อครูผู้สอนมีผลงานที่เป็นที่ยอมรับ
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานตามลักษณะความยากง่ายในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบุคลากรที่ร่วมรับผิดชอบ

4. ร่วมแสดงความรับผิดชอบในการสั่งงานให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานที่มอบหมาย โดยการตรวจสอบและกำกับติดตามเป็นระยะ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

5. นำผลงานที่สำเร็จมาเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบด้วย เพื่อให้ครูผู้สอนรู้สึกที่ดีมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการของคณะครูและชุมชนว่าโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ไปในทิศทางใด ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน

7. จัดทำแผนการนิเทศภายในที่สามารถปฏิบัติได้ และให้ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและร่วมนิเทศ

8. กำหนดเกณฑ์ของการประเมินผลการทำงานของครูอย่างชัดเจน และนำผลการประเมินที่ครูปฏิบัติและเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพมาพิจารณาให้รางวัล เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจ ส่งผลขวัญและกำลังใจในการทำงาน

9. แบ่งงานและหน้าที่ตามความยากง่าย ความถนัดให้สอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบของบุคลากรและแบ่งบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน

10. ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานซึ่งไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ขาดความเชื่อมั่นในการทำงานที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้ครูปฏิบัติ การกำกับเป็นระยะกำหนดแผนการทำงานที่ชัดเจน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาตัวแปรต้นด้านอื่นๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เช่น วิทยฐานะ สภาพที่ตั้งของโรงเรียน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของผู้บริหารและภาวะผู้นำที่เป็นแนวคิดใหม่

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน