

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังครูผู้สอนวิชาพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 370 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมา 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.35 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยคิดเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี ส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษา จบการศึกษาระดับ ป.กศ.สูง หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่า สัปดาห์หนึ่งสอนวิชาพลศึกษาอยู่ระหว่าง 1-10 ชั่วโมง และสอนวิชาอื่น ๆ อีก 11 ชั่วโมงขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นครูพลศึกษาเนื่องจากถูกมอบหมายให้รับผิดชอบ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีดังนี้

2.1 ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านต่าง ๆ ตามลำดับคือ

- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านความปลอดอกภัยในการทำงาน
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
- ด้านความสำเร็จของงาน

- ด้านความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- ด้านนโยบายและการบริหาร
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2.2 ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านสภาพการทำงาน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศ อายุราชการ และวุฒิทางพลศึกษาต่างกัน ได้ผลดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คือเรื่องความพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

3.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้าน

3.2.1 ความสำเร็จของงาน มีความแตกต่างกันในเรื่อง

- ความพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- ความพอใจกับการชมเชยของผู้อยู่บังคับบัญชาในงานที่ทำ
ได้รับความสำเร็จ
- ความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ท่านสอนในปี
ที่ผ่านมา
- พอใจผลการสอนแต่ละครั้ง

3.2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันในเรื่อง

- ความพอใจที่นักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับ
ในความรู้ ความสามารถ
- ความพอใจที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ
ในการบริหารโรงเรียน

3.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษาที่มีวุฒิกับไม่มีวุฒิทางพลศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
ในด้านความสัมพันธ์กับผู้นับถือ คือ เรื่อง

- ความพอใจที่ผู้นับถือเป็นผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึงได้ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
- ความพอใจที่ผู้นับถือเป็นผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นมิตรในหน้าที่ราชการและส่วนตัว

4. วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู
พลศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนผู้บริหารดีเด่น โรงเรียน
ชมเชย และโรงเรียนทั่วไป โดยผลดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
ทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการได้รับความยอมรับ
นับถือ เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น กับประเภทโรงเรียน
ทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.2 ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง
4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้นับถือ
เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู
พลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียนชมเชย กับประเภทโรงเรียนทั่วไปมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียนชมเชย กับประเภทโรงเรียนทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านสภาพการทำงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียนผู้บริหารดี เติบโตกับประเภทโรงเรียนชมเชย และประเภทโรงเรียนชมเชย กับประเภทโรงเรียนทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย ในด้านสภาพการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้เป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ครูพลศึกษาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและความถนัด ตลอดทั้งการรับผิดชอบงานที่มีปริมาณเหมาะสม ผู้นบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือแนะนำ มีการวางแผนร่วมกัน การยอมรับนับถือใน

ความสามารถ และการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 การงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูพลศึกษามีขวัญและกำลังใจทำงานมากขึ้น มีความสนใจตั้งใจ
 รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดีขึ้นด้วย ดังผลงานวิจัยของ นاپิแอร์ (Napier)

เกี่ยวกับเรื่องขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจของครู พบว่า ครูจะมีกำลังใจในการทำงานสูงใน
 เมื่อผู้บริหาร เข้าใจและเห็นคุณค่าของครูแต่ละคน ให้ความช่วยเหลือครู เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้
 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและนโยบายต่าง ๆ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน
 การทำงานให้เพียงพอ และพิจารณาให้โอกาสครูได้ทำงานที่ตนถนัด มีการมอบหมายให้ทำงาน
 โดยยุติธรรม ให้โอกาสครูได้เข้ารับการอบรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูมีความรู้สึกมั่นคงใน
 การทำงาน¹

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจ
 ในค่านี้นับเป็นอันดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับครูพลศึกษา
 และได้มีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ทำให้ครูพลศึกษากับเพื่อน
 ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น ตลอดทั้งมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ปฏิบัติร่วมกันอยู่
 ซึ่งสอดคล้องกับที่ แอปเปิลไวท์ (Applewhite) ได้กล่าวว่า "หากผู้ทำงานพึงพอใจใน
 หมู่คณะผู้ร่วมงาน บ่อยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่กำลังทำอยู่"²

¹ Thomas G. Napier, "Teacher Morale," Dissertation Abstracts

International Vol.27 No. 5 (November 1966) : 1228-A.

² Applewhite, Organizational and Behavior, pp. 41-42.

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจ
 ในด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูพลศึกษามีความ
 มั่นคง ปลอดภัย สะดวกสบายที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน เดินทางไปสอนด้วยความสะดวก
 และปลอดภัย สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุมได้เต็มที่ โดยปราศจากการ
 เพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูพลศึกษารู้สึกว่ามีความปลอดภัย
 ในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังที่ บาร์นาร์ด (Barnard)
 ได้ให้ความเห็นว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการงาน ความได้รับประกันในการอยู่ดีกินดี ย่อมเป็น
 สิ่งล่อใจอย่างหนึ่งให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน¹

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ จากผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียน
 ประถมศึกษาส่วนมากมีความพึงพอใจในการที่นักเรียนให้ความเคารพนับถือ และยอมรับในความรู้
 ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ ได้รับการ
 สนับสนุนและยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนได้รับเชิญให้เข้าร่วม
 ประชุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารโรงเรียน จึงทำให้ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในการ
 ได้รับความยอมรับนับถือ และเป็นแรงกระตุ้นให้ต้องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายยิ่งขึ้น ดังที่
 สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนต้องการปฏิบัติงานและพึงพอใจในงานไว้ว่า
 "สิ่งจูงใจซึ่งเป็นความต้องการทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ การยกย่องชมเชย ได้รับความ
 การยอมรับจากหมู่คณะ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ"²

1

Barnard, The Function of the Executive, p. 148.

2

สมพงษ์ เกษมสิน, สารานุกรมการบริหาร, หน้า 75-76.

ความสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากมีความพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ พื่อใจในผลการเรียนของนักเรียนที่สอนในปีที่ผ่านมา พื่อใจในผลการสอนแต่ละครั้ง ตลอดทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้พบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิฟเนอร์ และเชอร์วูด (Pfiffner and Sherwood) ที่ว่า การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเพื่อนร่วมงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้การดำเนินงานของสมาชิกภายในหน่วยงานบรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น¹ จึงทำให้ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในองค์ประกอบด้านนี้ในระดับมากเป็นอันดับที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีความสนใจ และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเองทั้งในหน้าที่การงานและส่วนตัว ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ยึดเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งรู้จักให้งานและกำลังใจที่เหมาะสม หากผู้บังคับบัญชาเป็นเช่นนี้แล้วยอมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังเกษม สุวรรณกุล ใคอธิบายไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดยอมมีอิทธิพลต่อขวัญและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดยอมมีส่วนควบคุมปัจจัยทางสังคมและกายภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ยึดการทำงานเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) จะทำให้ขวัญของผู้ทำงานสูง ผู้บังคับบัญชาที่ยึดการผลิตเป็นศูนย์กลาง (Production Centered) จะทำให้ขวัญของผู้ทำงานต่ำ²

¹John M. Pfiffner and Frank P. Sherwood, Administrative Organization (New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1965), pp. 172-176.

²Kasem Suwanakul, Nature and Concepts of Modern Public Personnel Administration (Bangkok : The Press of Social Science, Association of Thailand, 1962), p. 49.

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากมีความพึงพอใจในการที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ไปร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมวิชาการทางพลศึกษา พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ที่ว่า อาจารย์ใหญ่จะต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูโดยส่วนรวมให้รู้จักพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะทำได้โดยจัดให้มีการสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาต่อเพิ่มเติม การประชุมปฏิบัติการและอื่น ๆ¹ จึงทำให้ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากมีความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติ เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาได้แนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน พอใจต่อนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการใช้งบประมาณ การกระจายปริมาณงานให้กับครูพลศึกษารับผิดชอบอย่างเหมาะสม ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิฟเนอร์ และ เชอร์วูด (Piffner and Sherwood) ที่ได้สรุปเกี่ยวกับงานของผู้บังคับบัญชาคือ การวางแผน นโยบาย งบประมาณและการบริหารหน่วยงาน พิจารณายู่ที่ผู้บังคับบัญชา แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผูรรวมงาน การดูแลโดยเสมอภาค การดูแลสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีในการทำงาน² ดังนั้นจึงทำให้ครูพลศึกษามีความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร

¹ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์, 2525), หน้า 113.

² Piffner and Sherwood, Administrative Organization, p. 146.

ค่านลักษณะของงาน จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่าครูพลศึกษาที่มีความพึงพอใจที่ผู้บริหาร มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ และพอใจต่อจำนวนนักเรียนและชั่วโมงการสอนใน ชั้นเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในขอบเขตการบริหารงาน รู้จักเลือกคน ให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการกระจายปริมาณงานให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสมไม่น้อย และมากเกินไป ทำให้ครูมีเวลาที่จะทำธุรกิจอย่างอื่นได้ เพราะถ้าครูได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีชั่วโมงการสอนไม่มากเกินไป ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่เคร่งเครียด ในการทำงาน สตาล (Stahl) ได้ให้ความเห็นว่าชั่วโมงทำงานของพนักงานย่อมมีความสำคัญ ต่อสุขภาพ และความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน เขายอมรับต้องการ ความเป็นอิสระหลังจากทำงานปกติแล้ว เพื่อใช้เวลาในครอบครัวและชุมชน¹ นอกจากนี้ เวบเบอร์ (Weber) ยังได้สรุปเกี่ยวกับปริมาณงานไว้ว่าหากครูไม่พอใจกับงานที่สอนแล้ว ชั่วโมงที่ได้รับจะรู้สึกว่าเป็นภาระของครูมากเหลือเกิน²

ด้านการเงินและผลประโยชน์แก่กุล ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาพอใจใน องค์กรประกอบนี้ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย จากผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษามีความพอใจใน เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ พอใจกับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี พอใจกับรายได้ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ จึงทำให้ครูพลศึกษามีความพึง พอใจในเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล ดังที่ คิงส์เบอรี (Kingsbury) ได้ให้ความ

¹0. Glem Stahl, Public Personnel Administration, 4th ed. (New York : Harper & Brothers Publishers, 1956), p. 324.

²Charence A. Weber, Personnel Problems of School Administrations (New York : McGraw-Hill Book Co., 1954), p. 9.

เห็นว่า เงินรายได้จากการทำงานมีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานและประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง ถ้าพนักงานมีรายได้น้อยก็จะกระทบกระเทือนต่อขวัญและประสิทธิภาพของงาน¹

ค่านสภาพการทำงาน ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในองค์ประกอบนี้อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในเรื่องสภาพของห้องเรียน ห้องทำงานของครู วัสดุ อุปกรณ์การสอน การบริการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ อาคารสถานที่ สนาม โรงเรียนกีฬา ตลอดจนสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานของครูพลศึกษา โดยส่วนมากแล้วโรงเรียนประถมศึกษามักจะขาดปัจจัยเหล่านี้อยู่มาก ดังผลการวิจัยของ เกษม ช่วยพั่ง พบว่า อุปกรณ์พลศึกษาไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน และมีไม่ครบทุกประเภทตามกิจกรรมที่จัด ขาดห้องทำงานของครูพลศึกษาที่เป็นเอกเทศ ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายสำหรับนักเรียน และห้องเก็บอุปกรณ์ สถานที่ฝึกกิจกรรมในร่มและกลางแจ้งมีไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดและดำเนินการโปรแกรมพลศึกษา² เมื่อขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วย่อมทำให้ครูพลศึกษาปฏิบัติงานไม่สะดวก ทำให้เกิดความท้อถอย เบื่อหน่ายได้

¹ Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students (Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasart University, 1957), p.22.

² เกษม ช่วยพั่ง, เรื่องเดียวกัน, หน้า 133-134.

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ครูพลศึกษาเพศชายกับเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้วปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูพลศึกษาชายมักมีปัญหาในด้านความประพฤติ ขาดความรับผิดชอบ วางตัวไม่เหมาะสม ดังการวิจัยของกรมศึกษาธิการ เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ดี พบว่า ครูชายมักบกพร่องในเรื่องความประพฤติไม่เรียบร้อย มั่วเมาในอบาณมุข การแต่งกาย และการพูดจาไม่สุภาพ ไม่รับผิดชอบต่อภาระงาน¹ จึงทำให้ครูพลศึกษาชายไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควร นอกจากนี้ ประสัคคี นียากร ได้กล่าวว่า "อาจารย์หญิงส่วนใหญ่เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอน การช่วยเหลือและอบรมความประพฤตินักเรียนมากกว่าอาจารย์ชาย"² ดังนั้น ครูพลศึกษาหญิงจึงมีความก้าวหน้ามากกว่าครูพลศึกษาชาย ถ้ามองในอีกประเด็นหนึ่งคือ การที่ครูพลศึกษาหญิงมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากกว่าชาย อาจเป็นเพราะว่าครูพลศึกษาหญิงมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ส่วนครูพลศึกษาชายยังไม่พอใจต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนได้รับ เพราะเห็นว่าตนเองควรจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากกว่านี้ ดังการวิจัยของ ประสัคคี นียากร พบว่าในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น อาจารย์ชายเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์หญิง เพราะมีโอกาสก้าวหน้าในเรื่องเงินและตำแหน่งและการศึกษาต่อ อบรมดูงาน มากกว่าอาจารย์หญิง"³

¹ เฉลียว บุรีภักดิ์ และคณะ, ลักษณะของครูที่ดี (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2520), หน้า 364.

² ประสัคคี นียากร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 104.

³ เรื่องเดียวกัน.

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี กับอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้วปรากฏว่าครูพลศึกษาที่มีอายุราชการ 6 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีอายุราชการมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน รู้จักแก้ไขปัญหา เข้าใจในขอบข่ายของงานมากกว่า และส่วนมากแล้วมักจะได้รับ ความยอมรับนับถือ ไว้วางใจจากผู้นบังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ผู้ปกครอง และได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียน เพราะถือว่าเป็นผู้มีวุฒิ และประสบการณ์มาก จึงจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่แล้วเด็กนักเรียนจะมีความเคารพและเกรงกลัวครูที่มีอายุมาก ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ครูพลศึกษาที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี และครูอายุราชการตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันในด้านความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิ กับไม่มีวุฒิทางพลศึกษา พบว่า ครูพลศึกษาที่มีวุฒิกับไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจแล้ว ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของครูพลศึกษาที่ไม่มีวุฒิสูงกว่ามีวุฒิทางพลศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษาและมีอายุมาก ดังตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าครูพลศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 57.14 ไม่มีวุฒิทางพลศึกษา และอายุ 31 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 39.53 จึงทำให้ครูพลศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีโอกาสได้ทำงานร่วมกับผู้นบังคับบัญชาทั้งงานในหน้าที่ราชการและงานส่วนตัว ตลอดทั้งมีการติดต่อประสานงานกันอยู่เสมอ จึงทำให้ครูพลศึกษาที่ไม่มีวุฒิทางพลศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชามากกว่าครูพลศึกษาที่มีวุฒิทางพลศึกษา

5. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนผู้บริหารดีเด่น โรงเรียนชมเชย และโรงเรียนทั่วไป พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนทั้ง 4 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ใน 4 ด้าน คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ในองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านแล้วได้ผลดังนี้

5.1 การได้รับความยอมรับนับถือ เมื่อทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่า ครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น กับประเภทโรงเรียนทั่วไปมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น จะสูงกว่าประเภทโรงเรียนทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารได้รับรางวัลดีเด่นประจำจังหวัดนั้น เป็นโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจากโรงเรียนทั่วไปโดยมีคณะกรรมการพิจารณาให้คะแนนในด้านประวัติดละคุณลักษณะส่วนตัว การบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารบุคคล เช่น สามารถจับคู่บุคลากรได้เหมาะสมกับหน้าที่ บกของและให้เกียรติบุคลากรในโรงเรียนตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น¹ ดังนั้นจึงทำให้ครูพลศึกษาในโรงเรียนประเภทผู้บริหารดีเด่นมีความพึงพอใจในด้าน การได้รับความยอมรับนับถือมากกว่าครูพลศึกษาในโรงเรียนประเภททั่วไป

¹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, "แบบประเมินผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น ปีการศึกษา 2525" (อัคราเนนา), หน้า 2-4.

5.2 ความสัมพันธ์กับผู้นับคัมภีษา เมื่อทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ พบว่าครูพลศึกษาในประเภทโรงเรียนมัธยม และประเภทโรงเรียนทั่วไปมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบค่านี้แล้ว ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยมมากกว่าครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ส่วนมากแล้วสภาพของโรงเรียนประเภทมัธยมจะดีกว่าโรงเรียนทั่วไป เพราะการพิจารณาโรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดต้องพิจารณาจากหลายด้าน คือ ผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียน การบริหารงานคณาวิชาการ การบริหารงานธุรการ บริการและอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน¹ ฉะนั้นผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องร่วมมือกัน มีการประสานงานกัน จึงจะได้รับรางวัลโรงเรียนมัธยม การบริหารงานจะต้องให้ค้ำทั้งงานและน้ำใจด้วย จึงจะทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับผู้นับคัมภีษามากกว่าโรงเรียนทั่วไป

5.3 นโยบายและการบริหาร เมื่อทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่พบว่า ครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยม กับประเภทโรงเรียนทั่วไปมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยมสูงกว่าครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก การจัดสภาพต่าง ๆ ภายในโรงเรียนประเภทมัธยมส่วนใหญ่ดีกว่าโรงเรียนทั่วไปดังผู้วิจัยได้เสนอข้อคิดเห็นไว้ในข้อ 5.2 ประกอบกับ

¹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, "หลักเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนครู ผู้บริหารและนักเรียนดีเด่น ปีการศึกษา 2525" (อติสำเนา), หน้า 1.



ผู้บริหารมีการบริหารงานในโรงเรียนที่เหมาะสม เช่น การกระจายปริมาณงานให้ครูพลศึกษา รับผิดชอบอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้ครูพลศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประสานงาน ติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ระหว่างฝ่ายบริหารและครูพลศึกษา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ครูพลศึกษามีกำลังใจและมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.4 สภาพการทำงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่ม เป็นรายคู่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อยู่ 2 คู่คือ

5.4.1 ครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาประเภทโรงเรียน

ผู้บริหารดีเด่นกับครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในสถานสภาพการทำงาน ปรากฏว่า ครูพลศึกษาในประเภทโรงเรียนมัธยม สูงกว่าครูพลศึกษาในโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในประเภทโรงเรียนผู้บริหารดีเดนนั้นผู้บริหารอาจจะเน้นหนักในด้านการบริหารบุคคล ซึ่งต่างกับประเภทโรงเรียนมัธยมที่เน้นการบริหารสภาพทั่วไปในโรงเรียน จะเห็นได้จากคะแนนเต็มที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโรงเรียนมัธยมในด้านการบริหารงานธุรการ บริการและอาคารสถานที่ 50 คะแนน ส่วนโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น จะพิจารณาในด้านการบริหารบุคคล 50 คะแนน งานการจัดอาคารสถานที่ 25 คะแนน¹ เมื่อกำหนดคะแนนเช่นนี้โรงเรียนที่ได้รับรางวัลมัธยม จะต้องมีการบริหารงานธุรการ บริการและอาคารสถานที่ และโรงเรียนที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นจะต้องมีการบริหารบุคคลที่ดี ดังนั้นจึงทำให้สภาพของโรงเรียนมัธยมดีกว่าโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น ทำให้ครูพลศึกษาในโรงเรียนมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าครูพลศึกษาในโรงเรียนผู้บริหารดีเด่น

¹ เรืองเดียวกัน.

5.4.2 ครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยม กับครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนทั่วไป เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานในสถานประกอบการทำงานของครูพลศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยมมากกว่าประเภทโรงเรียนทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประเภทมัธยมเป็นโรงเรียนที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่ามีสภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้เสนอข้อคิดเห็นมาแล้ว ส่วนประเภทโรงเรียนทั่วไปนั้น เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลอะไร ดังนั้นสภาพต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นสภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมัธยมควรจะดีกว่าประเภทโรงเรียนทั่วไป อาจจะช่วยเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จึงทำให้ครูพลศึกษาประเภทโรงเรียนมัธยมมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าครูพลศึกษาในโรงเรียนทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนควรจัดและส่งเสริมสภาพการทำงาน
ของครูพลศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์การสอน และการบริการอำนวยความสะดวก การปฏิบัติงาน จัดสถานที่ทำงาน ห้องเรียน และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนให้มีความ
ที่ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้ดี
2. ควรจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน
ตลอดทั้งจัดใหม่ห้องอ่านหนังสือ ตำรา วารสาร และชาวเกี่ยวกับคานพลศึกษา เพื่อให้ครู
พลศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม
3. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครูพลศึกษาตลอดทั้ง
เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาในโรงเรียน
ระดับอื่น ๆ
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาที่มี
ผู้บริหารมีวุฒิ กับไม่มีวุฒิทางพลศึกษา
3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูพลศึกษาที่มี
ผู้บริหาร เพศชายกับเพศหญิง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย