บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 ทั้ง 8 จังหวัด จำนวน 24 โรงเรียน ด้วยการส่งและรับกลับคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยมีแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 372 ฉบับ ได้รับกลับคืนและนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.50

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC$^+$ คำนวนหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)ในกรณีที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffé

นำเสนอผลการวิจัยด้วยตารางแยกตามด้านต่างๆ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแปลผลเป็นความเรียงประกอบทุกตาราง

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุราชการ 11-15 ปี คุณวุฒิปริญญาตรี วิชาเอกที่จบคือวิชาเอกประถมศึกษา สอนมากกว่า 1 วิชา ตำแหน่งอาจารย์ 2 เงินเดือนที่ได้รับ 7,001-9,000 บาท ที่อยู่อาศัยคือบ้านตนเอง ระยะทางจากที่พักมาโรงเรียนน้อยกว่า 1 กม. และมีพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง คือ รถส่วนตัว

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมทุกด้าน ครูรวมทุกกลุ่มมีความพึงพอใจน้อย

เมื่อพิจารณารายกลุ่ม พบว่า ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น และครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจน้อย($\overline{X}$=5.41 และ $\overline{X}$=5.34) ส่วนครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจปานกลาง($\overline{X}$=5.68)

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับด้าน ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังแสดงในตารางที่ 35

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ตามความหมายของค่าเฉลี่ย แยกตามกลุ่มครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น

ปัจจัยด้าน	ความพึงพอใจของครูที่สอนในระดับชั้นต่างๆ			รวม
	เฉพาะระดับประถมศึกษา	เฉพาะระดับมัธยมศึกษา	สอนทั้งสองระดับ	
การได้รับการยอมรับนับถือ	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความสำเร็จของงาน	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	น้อย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ฐานะทางสังคมของบุคคลฯ	ปานกลาง	ปานกลาง	น้อย	น้อย
ความสัมพันธ์กับบุคลากรฯ	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย
สภาพการทำงาน	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
นโยบายและการบริหาร	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
การนิเทศงาน	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย
ความมั่นคงปลอดภัยฯ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
เงินเดือนและผลประโยชน์ฯ	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย
รวมทุกด้าน	น้อย	ปานกลาง	น้อย	น้อย

และเมื่อพิจารณารายข้อคำถาม(Item) ในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจปานกลาง($\bar{X}$=5.97)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจปานกลาง คือ

2.1.1 การยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลทั่วไป($\bar{X}$=6.17)

2.1.2 การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน($\bar{X}$=6.05)

2.1.3 การยอมรับนับถือจากผู้บริหาร($\bar{X}$=5.94)

2.1.4 การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร($\bar{X}$=5.94)

2.1.5 การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนืองานประจำ($\bar{X}$=5.87)

2.1.6 การได้รับการยกย่องจากผู้บริหาร($\bar{X}$=5.83)

2.2 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจปานกลาง($\bar{X}$=5.82)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจปานกลาง คือ

2.2.1 สภาพชีวิตครอบครัว($\bar{X}$=6.03)

2.2.3 การยอมรับของครอบครัวต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำ($\bar{X}$=6.00)

2.2.4 การสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากครอบครัว($\bar{X}$=5.94)

2.2.5 ที่พัก/ที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน($\bar{X}$=5.63)

2.2 6 สถานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว($\bar{X}$=5.51)

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจปานกลาง($\bar{X}$=5.81)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจปานกลาง คือ

2.3.1 ประสิทธิภาพของงานสอน($\bar{X}$=5.85)

2.3.2 ผลการสอนของท่านในปัจจุบัน($\bar{X}$=5.84)

2.3.3 ผลของการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย($\bar{X}$=5.84)

2.3.4 ประสิทธิภาพของงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย($\bar{X}$=5.82)

2.3.5 การป้องกันและการแก้ปัญหาในการสอน($\bar{X}$=5.72)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 ด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมพบว่า *ครูมีความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}$=5.72)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจปานกลาง คือ

2.4.1 ความท้าทายของงาน($\bar{X}$=5.81)

2.4.2 โอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรร($\bar{X}$=5.80)

2.4.4 โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถฯ อย่างเต็มที่($\bar{X}$=5.79)

2.4.3 ความอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน($\bar{X}$=5.73)

2.4.5 ขั้นตอนการปฏิบัติงานในปัจจุบัน($\bar{X}$=5.52)

2.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}$=5.54)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจปานกลาง คือ

2.5.1 ปริมาณภารกิจที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบ($\bar{X}$=5.77)

2.5.2 อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน($\bar{X}$=5.69)

2.5.3 ความสอดคล้องของงานที่รับผิดชอบกับอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ($\bar{X}$=5.51)

2.5.4 การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานของท่าน($\bar{X}$=5.49)

2.5.5 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานของโรงเรียน($\bar{X}$=5.26)

2.6 ด้านฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{X}$=5.50)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจปานกลาง คือ

2.6.1 ความมีเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน($\bar{X}$=6.15)

2.6.2 ความสะดวกในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลจากตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน($\bar{X}$=5.89)

2.6.3 ความสำคัญของงานที่ทำในสายตาของคนอื่น($\bar{X}$=5.67)

2.6.4 การได้รับเชิญเป็นกรรมการของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น($\bar{X}$=5.17)

2.6.5 โอกาสในการพบปะคุ้นเคยกับผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูง($\bar{X}$=5.12)

2.6.6 สิทธิพิเศษที่ได้รับในด้านต่างๆ($\bar{X}$=5.01)

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย($\bar{X}$=5.47)* เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลาง เฉพาะข้อต่อไปนี้ คือ

2.7.1 การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน($\bar{X}$=5.73)

2.7.2 โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน($\bar{X}$=5.68)

2.7.3 การให้คำปรึกษา แนะนำและการตักเตือนเกี่ยวกับความเป็นอยู่ส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน($\bar{X}$=5.53)

2.7.4 ความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงาน($\bar{X}$=5.53)

2.7.5 ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร($\bar{X}$=5.51)

นอกจากนี้ ครูมีความพึงพอใจน้อย ในข้อต่อไปนี้ คือ

2.7.6 การช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขจากผู้บริหาร ทั้งงานในหน้าที่และความเป็นอยู่ส่วนตัว($\bar{X}$=5.29)

2.7.7 การให้คำปรึกษา แนะนำและการตักเตือนเกี่ยวกับความเป็นอยู่ส่วนตัวจากผู้บริหาร($\bar{X}$=5.27)

2.7.8 โอกาสในการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับผู้บริหาร($\bar{X}$=5.23)

2.8 ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย ($\bar{X}$=5.31)* เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลาง เฉพาะข้อต่อไปนี้

2.8.1 จำนวนนักเรียนที่ท่านต้องรับผิดชอบ($\bar{X}$=5.60)

นอกจากนี้ ครูมีความพึงพอใจน้อย ในข้อต่อไปนี้

2.8.2 ระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานในโรงเรียน($\bar{X}$=5.36)

2.8.3 ความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง($\bar{X}$=5.33)

2.8.4 สภาพของอาคารสถานที่ ห้องเรียน อาคารประกอบ และบริเวณโรงเรียน($\bar{X}$=5.27)

2.8.5 วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน($\bar{X}$=5.00)

2.9 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย ($\bar{X}$=5.22)* เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ครูมีความพึงพอใจปานกลาง เฉพาะข้อต่อไปนี้

2.9.1 การปฏิบัติงานตามแผนของโรงเรียน($\bar{X}$=5.65)

นอกจากนี้ ครูมีความพึงพอใจน้อย ในข้อต่อไปนี้

2.9.2 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ ของโรงเรียน($\bar{X}$=5.46)

2.9.3 การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียน($\bar{X}$=5.35)

2.9.4 การจัดระบบการบริหารภายในโรงเรียน($\bar{X}$=5.24)

2.9.5 การสื่อสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวและการประสานงานของโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง($\bar{X}$=5.23)

2.9.6 การประสานงานของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ($\bar{X}$=5.20)

2.9.7 ความชัดเจนในการสั่งการและมอบหมายงาน($\bar{X}$=5.15)

2.9.8 ระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร($\bar{X}$=5.09)

2.9.9 ความเหมาะสมในการกระจายปริมาณงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนรับผิดชอบ($\bar{X}$=5.03)

2.9.10 การบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน($\bar{X}$=4.86)

2.10 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย($\bar{X}$=5.19)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจน้อย คือ

2.10.5 ลักษณะหรือวิธีการการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน($\bar{X}$=5.50)

2.10.3 โอกาสในการได้เข้ารับการอบรมสัมมนาฯ($\bar{X}$=5.37)

2.10.1 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ($\bar{X}$=5.21)

2.10.4 โอกาสในการได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม($\bar{X}$=5.12)

2.10.2 วิธีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น($\bar{X}$=5.10)

2.10.6 โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าทางสายงานการบริหาร($\bar{X}$=4.86)

2.11 ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย($\bar{X}$=5.05)* โดยส่วนใหญ่ ครูมีความพึงพอใจน้อย ในข้อต่อไปนี้ คือ

2.11.1 การให้ความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร($\bar{X}$=5.26)

2.11.2 วิธีการจูงใจให้ปฏิบัติงานของผู้บริหาร($\bar{X}$=5.17)

2.11.3 ความสามารถในการนิเทศของผู้บริหาร($\bar{X}$=5.17)

2.11.4 ความถี่ในการนิเทศของผู้บริหาร($\bar{X}$=4.86)

นอกจากนี้ ครูรู้สึก ไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่ ในข้อต่อไปนี้ คือ

2.11.5 วิธีการนิเทศจากบุคคลภายนอกโรงเรียน($\bar{X}$=4.47)

2.12 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย($\bar{X}$=4.85)* และทุกข้อในด้านนี้ ครูมีความพึงพอใจน้อย คือ

2.12.1 วิธีการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน($\bar{X}$=5.31)

2.12.2 ลักษณะการปกป้อง คุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร($\bar{X}$=5.09)

2.12.3 โอกาสในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่($\bar{X}$=4.67)

2.12.4 โอกาสที่จะเปลี่ยนงานจากที่ปฏิบัติอยู่($\bar{X}$=4.63)

2.12.5 วิธีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน($\bar{X}$=4.55)

2.13 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวม พบว่า *ครูมีความพึงพอใจน้อย($\bar{X}$=4.84)* โดยครูมีความพึงพอใจน้อย เฉพาะข้อต่อไปนี้ คือ

2.13.1 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล($\bar{X}$=5.54)

2.13.2 ความเหมาะสมของจำนวนเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่ายฯ($\bar{X}$=5.07)

2.13.3 สวัสดิการด้านการศึกษาของบุตร($\bar{X}$=4.85)

2.13.4 สวัสดิการด้านที่พักอาศัย($\bar{X}$=4.51)

นอกจากนี้ ครูรู้สึก ไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่ ในข้อต่อไปนี้ คือ

2.13.5 ค่าตอบแทนอื่นๆในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนฯ($\bar{X}$=4.25)

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมทุกด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในปัจจัยต่อไปนี้

3.2.1 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้นและครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\bar{X}$=6.08 และ$\bar{X}$= 5.83 ตามลำดับ)

3.2.2 ด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติพบว่ามีความแตกต่างรายคู่คือ

3.2.2.1 ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และ ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\bar{X}$=6.12 และ $\bar{X}$=5.48 ตามลำดับ)

3.2.2.2 ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น กับ ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\bar{X}$=5.87 กับ $\bar{X}$=5.48 ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการพิจารณาผลการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลักการ ทฤษฎี ผลงานวิจัย และสภาพการณ์ที่แท้จริงในโรงเรียนเป็นแนวทาง พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ได้จากการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 โดยภาพรวม ครูมีความพึงพอใจน้อย

ผลการวิจัยที่พบในส่วนนี้ ตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อ 1 (เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) ซึ่งประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 ที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ทั้ง 6 อย่าง คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2535) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น ครูรู้สึกมีความพึงพอใจน้อยในปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ จากปัจจัยทั้งหมด 13 ด้าน ครูมีความพึงพอใจปานกลางในด้านต่าง ๆ เพียง 4 ด้าน แต่มีความพึงพอใจน้อย ถึง 8 ด้าน ได้แก่

1.1 ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจปานกลาง ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านตัวงานหรือลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผลการวิจัยในส่วนนี้ แสดงให้เห็นถึงรายละเอียด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1 โดยแสดงว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 7 มีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานปานกลางเฉพาะในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านตัวงานหรือลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เท่านั้น

จากผลการวิจัยดังกล่าว พิจารณาในเชิงหลักการได้ว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจปานกลาง ต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งเฮอร์ซเบอร์ก(Herzberg,1959)เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจ(David,1981) คือ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้อยู่ในหน่วยงานอย่างเหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ในเชิงของสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สภาพเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบนั้น มีแนวโน้มในทางบวก เพราะการพิจารณาเลือกโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป เพื่อจัดเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานั้น พิจารณาจากความพร้อมทั้งในด้านศักยภาพของคน สถานที่ และผลงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นสำคัญ(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,2535)

สภาพการณ์ดังกล่าวเชื่อมโยงมาจากโรงเรียนที่เป็นเป้าหมาย ควรมีสภาพความสำเร็จของงานของครูในโรงเรียนสูง ศักยภาพ หรือความสามารถของครูได้รับการยอมรับว่าสามารถปฏิบัติงานได้ การขยายชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนเป็นงานใหม่ของโรงเรียน อาจมีผลในเชิงความพึงพอใจในตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายและเปิดโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ เป็นต้น ส่วนด้านความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับปริมาณภารกิจ อำนาจหน้าที่และการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น เนื่องจาก โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ ที่มีครูจำนวนมากแต่ขณะเดียวกันปริมาณงานก็มากเช่นเดียวกัน การกระจายงานและความ

รับผิดชอบจึงอาจมีหลายรูปแบบ ในแต่ละโรงเรียน

ลักษณะของปัจจัยแต่ละด้านดังกล่าว จึงอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ตามที่ปรากฏในผลการวิจัยครั้งนี้

ถ้าพิจารณาในเชิงเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า ผลการวิจัยที่พบว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจปานกลางในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านตัวงานหรือลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว นั้น มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับการวิจัยของเมอร์ริล(Merrill,1971)วิคสตรอม(Wickstrom,1971)และเซอร์จิโอวานนี(Sergiovanni, 1973) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูแล้วพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเถกิง เจริญศรี(2522) ที่วิจัยพบว่า ขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครูได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายหรือตัวงานที่ทำนั่นเอง

นอกจากนี้ก็มีส่วนใกล้เคียงกับงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518) และนิยม ศรีวิเศษ(2521)ที่ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานและรองลงมาคือความรับผิดชอบ

จากรายละเอียดข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัยในประเด็นนี้ มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และผลการวิจัยอื่น ๆ สูงพอสมควร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจน้อย ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิจัยในส่วนนี้ แสดงให้เห็นถึงรายละเอียด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อที่ 1

ผลการวิจัยดังกล่าว พิจารณาในเชิงหลักการได้ว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจน้อย ต่อปัจจัยที่เป็นบริบทของงาน(Job context) ซึ่งเฮอร์ซเบอร์ก(Herzberg,1959)เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยบำรุงรักษา(Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน เงินหรือค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเดวิด(David,1981) กล่าวว่า เป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ(Dissatisfiers) คือถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ไม่เหมาะสมก็จะทำให้ความไม่พอใจได้

ในสภาพความเป็นจริง เนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเรื่องการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนนั้น เป็นการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐ ในการเร่งกระจายการจัดการศึกษาระดับนี้ ให้ครอบคลุมพื้นที่โดยเร็ว(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,2535) จึงเกิดสภาพของการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน และปัจจัยต่างๆ ในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนจากเดิมสู่สภาพใหม่หลายประการ ทั้งปริมาณงาน และลักษณะของงาน ซึ่งบางอย่างเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของครู เช่น ระบบการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนจากหน่วยงานระดับบนน้อย (แตงอ่อน ปัดถาโร,2534)(วิไลรัตน์ พฤกษาภิรมย์,2535) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2535) เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือพึงพอใจน้อยในด้านนโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ และสภาพการทำงานในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและผลการวิจัยครั้งนี้ด้วย

ส่วนใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านฐานะของงาน ด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นั้น เป็นปัญหาสำหรับครูในโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไป กล่าวคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการครู จากอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 จะต้องมีการทำผลงานทางวิชาการ และเงื่อนไขของการพิจารณาผลงานย้อนหลังด้วย ซึ่งเป็นปัญหาของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ต้องการเลื่อนเป็นอาจารย์ 3 (สุธีพร ดีผดุง,2535) ซึ่งจากผลการวิจัยครูส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่ในอนาคตมีสิทธิ์สามารถปรับเป็นตำแหน่งอาจารย์ 3ได้สะดวก ถ้าไม่ติดเงื่อนไขตามกฎ ก.ค. ดังกล่าว ดังนั้นการที่ครูมีความพึงพอใจน้อย ก็อาจเป็นผลมาจากเงื่อนไขดังกล่าวด้วย

ส่วนในด้านฐานะทางสังคมของบุคคลในงาน เป็นปัญหาด้านความรู้สึกของครูประถมศึกษาที่เห็นว่าตนเองด้อยกว่าข้าราชการครูในสังกัดอื่น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากความรู้สึกเดิมตั้งแต่ช่วงเป็นครูโรงเรียนประชาบาลที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 11-15 ปี โดยในช่วงนั้นข้าราชการครูยังไม่ได้โอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเป็นช่วงที่ครูประชาบาลรู้สึกว่าตนเองถูกกดขี่ ความรู้สึกดังกล่าวเป็นปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของครู ที่ยังคงมีสืบเนื่องถึงปัจจุบัน(กระทรวงศึกษาธิการ,2533) นอกจากนี้สถานที่ทำงานหรือโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในชนบทห่างไกลความเจริญ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดอื่นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเมือง จึงอาจมีผลต่อความพึงพอใจน้อยได้

ส่วนในด้านเงินเดือนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ก็เป็นปัญหาต่อเนื่องมาตลอด เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงในปัจจุบัน ครูซึ่งมีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว จึงอาจไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ความพึงพอใจจึงมีแนวโน้มต่ำ ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นั้น พิจารณาในจุดการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงาน นั้น ค่อนข้างมีปัญหา เพราะระบบการกระจายครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติยังมีปัญหา ไม่สามารถกระจายครูจากโรงเรียนที่มีครูเกินเกณฑ์ ไปยัง

โรงเรียนที่ครูขาดได้(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535) เพราะระบบการโยกย้ายครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 มีเงื่อนไขและขั้นตอนมาก การโยกย้ายจึงไม่สะดวก ซึ่งกรณีนี้อาจเป็นผลทำให้ครูมีความพึงพอใจน้อยได้

เมื่อพิจารณาในเชิงเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้อง และใกล้เคียงกับงานวิจัยของเมอร์ริล(Merrill,1971)วิคสตรอม(Wickstrom,1971)และเซอร์จิโอวานนี(Sergiovanni,1973)ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูแล้วพบว่า องค์ประกอบที่มีผลทำให้ความพึงพอใจในงานต่ำ คือ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย(2518) ที่พบว่าองค์ประกอบที่มีผลทำให้ความพอใจในงานต่ำ คือ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือน ด้วย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ครูแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แต่เมื่อพิจารณาสภาพความพึงพอใจของครูแต่ละกลุ่มตามความหมายของค่าเฉลี่ยที่กำหนด พบว่า ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น มีความพึงพอใจน้อย ส่วนครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจปานกลาง

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครูเป็นปัจจัยรายด้านตามกรอบการวิจัย พบว่า ครูแต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ซึ่งผลการวิจัยที่พบนี้ตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อ 2(เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา) และมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยในส่วนนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะจากหลักการที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน(Barnard,1972)(สมพงษ์ เกษมสิน,2526) และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม ได้รับผลกระทบหรือการตอบสนองความต้องการจากสิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจส่วนใหญ่ในลักษณะเดียวกันและโดยที่พื้นฐานเดิมของครูเหล่านั้นเป็นกลุ่มที่สอนระดับเดียวกันหรือเหมือนกันมาก่อน เพิ่งเข้าอยู่ในสภาพใหม่ได้เพียงระยะเวลาไม่นาน ตามที่โรงเรียนเข้าสู่โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ความรู้สึกหรือเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ จึงยังไม่แตกต่างกันมากนัก และในขณะเดียวกันอาจเป็นช่วงที่ครูแต่ละกลุ่มยังไม่ชัดเจนต่อสภาพที่ตนประสบอยู่ด้วย จึงทำให้แนวโน้มของความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน

และถ้าเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคำนึง นกแก้ว(2524) ที่ทำการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาแล้วพบว่า ครู-อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุราชการที่ต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ในปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจส่วนใหญ่ที่ศึกษา ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจุดนี้พิจารณาได้ว่า การทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน อาจมีผลต่อความพึงพอใจที่ใกล้เคียงกันได้

จากความสอดคล้องกับหลักการและงานวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยและเงื่อนไขบางประการเท่านั้นที่อาจทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูที่สอนทั้งสองระดับชั้นกับครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบในส่วนนี้ ตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อ 2 ในปัจจัยย่อยของความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในปัจจัยแต่ละด้าน ซึ่งแสดงว่า การที่ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่สอนในลักษณะที่แตกต่างกัน ระหว่างสอนเฉพาะประถมศึกษา สอนเฉพาะมัธยมศึกษา และสอนทั้งสองระดับชั้น อาจเป็นผลทำให้ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น และครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีความรู้สึกต่อการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ประเด็นนี้พิจารณาในเชิงหลักการได้ว่า ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น และครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่ง เฮอร์ซเบอร์ก(Herzberg,1959) เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) โดยปัจจัยนี้มีผลต่อความพึงพอใจ (Satisfiers)(David,1981) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูที่สอนทั้งสองระดับชั้นมีแนวโน้มพึงพอใจสูงกว่าครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา (ค่าเฉลี่ยมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01) ประเด็นนี้อาจพิจารณาได้ว่า โดยหลักการแล้วครูทั้งสองกลุ่มอาจมีความต้องการ(Need)ในขั้นเดียวกัน ซึ่ง มาสโลว์(Maslow, 1970 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ,2529)ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า มีอยู่ 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ โดยครูในแต่ละกลุ่มอาจจะมีความต้องการชื่อเสียง(Esteem Need) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับนับถือเหมือนกัน แต่ได้รับการตอบสนองไม่เหมือนกัน แนวโน้มความพึงพอใจจึงแตกต่างกัน

ในสภาพการปฏิบัติงานจริง อาจเป็นเพราะครูที่สอนระดับประถมศึกษาเข้าใจว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบให้ครูบางคนสอนระดับมัธยมศึกษาด้วยนั้น ผู้บริหารพิจารณา

จากความสามารถ และไม่ยอมรับความสามารถของตน ส่วนครูที่สอนทั้งสองระดับ โดยสภาพที่เป็นจริงจะได้รับการมอบหมายงานหลากหลาย จึงมีโอกาสสร้างผลงานหลายอย่างมากกว่า จึงอาจเกิดความรู้สึกที่ดีว่าได้รับการยอมรับ และพึงพอใจมากกว่า

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลงานวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอยู่ได้แก่ การวิจัยของบัญชา ชลาภิรมย์(2533) ที่ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยดังกล่าว อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแตกต่างจากโรงเรียนมัธยมสาธิต และครูในโรงเรียนประถมศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น ส่วนในโรงเรียนมัธยมสาธิต มีอาจารย์ที่สอนในระดับมัธยมศึกษากลุ่มเดียว

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่รับผิดชอบของครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษากับครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้นกับครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบในส่วนนี้ ตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อ 2 ในปัจจัยย่อยของความพึงพอใจด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในปัจจัยรายด้าน

ประเด็นความแตกต่างนี้ พิจารณาในเชิงหลักการ ได้ว่า ระหว่างครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษากับครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้นกับครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ในปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ

(Motivation Factors)(Herzberg,1959)โดยปัจจัยนี้มีผลต่อความพึงพอใจ(Satisfiers) (David,1981) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา มีแนวโน้มความพึงพอใจสูงกว่าครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น มีแนวโน้มความพึงพอใจสูงกว่าครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษา(ค่าเฉลี่ยมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01)

เมื่อพิจารณาในเชิงการปฏิบัติงานจริง เทียบเคียงกับ หลักการตามทฤษฎีการจูงใจเกี่ยวกับ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์(Alderfer อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2535) แล้ว อาจเป็นเพราะว่า ครูทุกกลุ่ม มีความต้องการก้าวหน้าและเติบโต(Growth Needs) เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับความชอบเพิ่มมากขึ้น ความต้องการอยากทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการได้มีโอกาสสัมผัสกับงานใหม่ ๆ มากขึ้น เป็นต้น ซึ่งถ้าครูได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจ แต่เป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีงานใหม่เข้ามา แต่ได้มอบหมายให้เฉพาะครูที่สอนเฉพาะระดับมัธยมศึกษา และครูที่สอนทั้งสองระดับชั้น โดยครูที่สอนเฉพาะระดับประถมศึกษาไม่ได้รับ ดังนั้นจึงเกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกันขึ้น

เมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ ธีรพงษ์ จุ้ยมณี(2532) ที่วิจัยพบว่า ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านตัวงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยเช่นกัน

จากข้อมูลที่อภิปรายมาข้างต้นทั้งในเชิงหลักการ ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพการปฏิบัติงานจริง สามารถยืนยันและเชื่อถือได้ว่า ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการใช้ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยนั้น ชี้ให้เห็นว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไม่ได้รับการตอบสนองที่สอดคล้องกับความต้องการของเขา ดังนั้น จึงเป็นภาระกิจที่สำคัญที่ผู้บริหาร จะต้องปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยทั้ง 13 ด้าน ให้อยู่ในสภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยควรดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับจังหวัด ควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 การสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู(ก.ค.) กองการเจ้าหน้าที่ กองวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาข้าราชการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งมีเงื่อนไขในการจะได้เลื่อนตำแหน่งจะต้องจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้ ซึ่งจะทำให้ครูมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานดีขึ้น

1.2 การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยให้การจัดทำแผนดำเนินการจากระดับล่าง(Bottom up)อย่างจริงจัง เพื่อเปิดให้ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งควรเน้นให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนอย่างใกล้ชิด

1.3 การนิเทศงาน ผู้บริหารระดับกรมควรกำหนดแนวปฏิบัติและติดตามผลการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่วนผู้บริหารในระดับจังหวัดควรนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและจริงจัง และควรจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนจนสามารถนำไปปฏิบัติได้

1.4 การสนับสนุนงบประมาณในเรื่องสื่อการสอน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อาคารเรียนอาคารประกอบ ให้เพียงพอตามความจำเป็น เพื่อให้ปัจจัยในด้านสภาพการทำงานอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

1.5 การตรวจเยี่ยมสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู

2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรปรับกลยุทธในการบริหาร และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

2.1 การสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการ รวมทั้งการศึกษาต่อ

2.2 เปิดโอกาสให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายและแผนของโรงเรียน รวมทั้งมีส่วนร่วมและรับรู้ในเรื่องการบริหารงบประมาณของโรงเรียนด้วย

2.3 ทำการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด และควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูตามโอกาสอันสมควรเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความสำคัญต่อบทบาทของครูทุกระดับและทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

2.4 จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด ด้วยการจัดหาสื่อการเรียน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพียงพอตามความจำเป็นและความต้องการของครู รวมทั้งการจัดระบบประสานงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัย ต่อเนื่องเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ กับประสิทธิภาพของงานในโรงเรียนว่าระดับความพึงพอใจของครูด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอีก เมื่อได้มีการดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง

3. ควรมีการศึกษา เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับครูในโรงเรียนที่ไม่ได้อยู่ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาด้วย

4. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจ เพิ่มเติม เช่น อายุ เพศ อายุราชการ ฯลฯ เป็นต้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย