

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นที่กั้นตาร
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นที่กั้นตาร
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี สรุปผลการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม
เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงร้อยละ 55.70 และเป็นเพศชายร้อยละ 44.30

2. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 84.65 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี ร้อยละ 12.28 อายุ
46-55 ปี ร้อยละ 2.19 และอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 0.88 ตามลำดับ

3. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิสูงสุดทางการศึกษา ปรากฏว่า
ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.51 รองลงมาคือวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ร้อยละ 21.05 และมีวุฒิสุงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 0.44 ตามลำดับ

4. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 1-5 ปี ร้อยละ 58.33 รองลงมา มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 6-10 ปี ร้อยละ 25.44 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 11-15 ปี ร้อยละ 14.03 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 16-20 ปี ร้อยละ 1.32 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.88 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงในงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านองค์การและการจัดการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านลักษณะงานที่ทำโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านการนิเทศงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านลักษณะทางสังคมของงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านการติดต่อสื่อสารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านสภาพการทำงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจ ด้านประโยชน์ที่เกื้อกูลต่าง ๆ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก

ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกาญจนบุรีมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ
ดังนี้

- (1) ลักษณะงานที่ทำ
- (2) ด้านความมั่นคงในงาน
- (3) ลักษณะทางสังคมของงาน
- (4) องค์กรและการจัดการ
- (5) การนิเทศงาน และการติดต่อสื่อสาร
- (6) ประโยชน์ที่เกื้อกูลต่าง ๆ
- (7) สภาพการทำงาน
- (8) โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- (9) เงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการสรุปผลการวิจัย สามารถที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณดาร สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความเห็น ดังนี้

1.1 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกั้นดารมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำเป็นลำดับที่หนึ่งและอยู่ในเกณฑ์มาก เนื่องจากผู้ที่ประกอบอาชีพครูมีความเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีอุดมการณ์ที่จะปฏิบัติงานถือว่างานครูเป็นงานที่มีเกียรติมีคุณค่ามีความสำคัญ น่าสนใจ การวางแผนเป้าหมายอย่างเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลให้รู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน เกิดความเชื่อถือในตัวเอง นอกจากนี้การปฏิบัติงานของครูต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ ซึ่งครูได้รับการเตรียมตัว ฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ การที่ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ให้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้ครูมีอิสระในการวางแผนปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อีแวนเซวิชและคณะ (John N. Ivancevich and Others, 1977) อ้างถึงใน นิศิษฐ์ มณีโชย, 2527) ซึ่งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือความต้องการของบุคคลขั้น Self-Actualization ลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการ คือ งานที่ท้าทาย งานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำได้สำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักษวน (2523) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือลำดับที่หนึ่งคือ ลักษณะงานที่ทำ แต่กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ที่พบว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ห้า

1.2 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกั้นดารมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานเป็นลำดับที่สองและอยู่ในเกณฑ์มาก เนื่องจากผู้ที่ประกอบอาชีพครูมีความคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่อยู่ในระบบราชการ มีหลักประกันมั่นคง รู้สึกว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า โรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงถาวรไม่ถูกยุบหรือเลิกล้ม มั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความถูกต้อง นอกจากนี้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานและทักษะจากวิชาชีพครู ครูที่อาวุโสและมี

อายุราชการมากได้รับการยอมรับจากครูอื่น ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีผลทำให้ครูเกิดความรู้สึกมั่นคงมากขึ้น และคิดที่จะประกอบอาชีพครูตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ลำดับขั้นที่ 2 ว่า ความมั่นคงในงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าสมาชิกในหน่วยงานทำงานด้วยความรู้สึกขาดความมั่นคงก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจ-ค่าจุนของเฮอร์ซเบิร์ก (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) ซึ่งได้จัดความมั่นคงในงานอยู่ในปัจจัยค่าจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน สอดคล้องกับ เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard, 1972) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ประการหนึ่งด้วย คือ ความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของหัวหน้างานของบริษัทเรย์แลม แบตเตอร์รี่ประเทศไทย พบว่าสิ่งที่ทำให้คนอยากทำงานคือ รู้สึกว่าคณงานนั้นมีความมั่นคงและถาวร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521) ซึ่งพบว่าข้าราชการครูส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับสูง และใกล้เคียงกับการศึกษาของกิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ซึ่งพบว่าความมั่นคงในงานมีผลทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นลำดับที่หนึ่ง

1.3 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่ก้นดงมีความพึงพอใจในด้านลักษณะทางสังคมของงานเป็นลำดับที่สามและอยู่ในเกณฑ์มาก เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือ การให้การยอมรับของชุมชนที่มีต่ออาชีพครู และการยอมรับในชื่อเสียงของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาในท้องที่ก้นดง ซึ่งเป็นสังคมชนบทครูจะเป็นผู้นำชุมชนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำความรู้แก่บุตรหลานและตนได้ชุมชนให้การยอมรับนับถือ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในโรงเรียน คือ ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน มีการใช้กระบวนการกลุ่มทำงานที่เหมาะสม ซึ่งมีผลทำให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงานร่วมกันของครู ข้อสังเกตความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะทางสังคมของงานในเรื่องความเหมาะสมระหว่างขนาดของกลุ่มทำงานกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องนี้ โดยพิจารณาปริมาณงานที่มอบหมายว่าเป็นภาระมากเกินไปหรือไม่ เพื่อยกระดับความพึงพอใจของครูให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจของ มาสโลว์ (ธงชัย สันติวงศ์, 2533) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ขั้นที่ 3 ได้แก่ความต้องการความรักและยอมรับในสังคม คือเมื่อเวลาจะปฏิบัติงานใด ๆ ก็พยายามที่จะหาทางให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม ประารถนาจะได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานสามารถสนองตอบความต้องการประเภทนี้ด้วยการพยายามทำให้สมาชิกในหน่วยงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจในผลลัทธิของแมคเคลแลนด์ (Mc. Clelland, 1961) สรุปว่าคนมีความต้องการความผูกพัน (Need For-Affiliation) เป็นความต้องการที่จะสร้างความเป็นมิตรภาพ และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) ซึ่งพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะทางสังคมของงานเป็นลำดับที่เจ็ด

1.4 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นมีความพึงพอใจในด้านองค์การและการจัดการเป็นลำดับที่สี่และอยู่ในเกณฑ์มากเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ เช่น การให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับครูของผู้บริหารโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ความจริงใจของผู้บริหารโรงเรียน การประชุมชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของครูก่อนมอบหมายงาน โดยใช้หลักความรู้ความสามารถ การให้การสนับสนุนต่อชุมชนของโรงเรียน นโยบายและการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งในเรื่องดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากกับการที่ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อสังเกตความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านองค์การและการจัดการเรื่องผู้บริหารโรงเรียนสามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครูเป็นอย่างดีอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งผู้บริหาร

โรงเรียนควรพิจารณาเพื่อหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แวนเดอร์ซอล (Van Dersal, 1968) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารขององค์การ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สกุณห์ ศรีนวล (2519) ซึ่งพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในลำดับต่ำ งานวิจัยของ วิระชาติ แก้วไสย (2518) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบที่มีแนวโน้มทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารใกล้เคียงกับการศึกษาของกิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่า องค์การและการจัดการเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่สาม

1.5 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์มีความพึงพอใจในด้านการนิเทศงาน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นลำดับที่ห้า และอยู่ในเกณฑ์มากเนื่องจากด้านการนิเทศงาน ครูที่ปฏิบัติการสอนมีโอกาสได้รับการชี้แจงนโยบายและเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียนจากผู้บริหารโรงเรียน การมีโอกาสได้รับการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารโรงเรียน โอกาสในการได้รับแจ้งข่าวสารที่ทันสมัยจากผู้บริหารโรงเรียน โอกาสในการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติการสอนทราบนโยบายก็จะสามารถปฏิบัติตนได้ตรงกับนโยบาย สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถือว่าเป็นสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญด้านจิตวิทยาประการหนึ่ง นอกจากนี้เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานควรมีผลงานกลับมาให้ผู้ที่ทำงานทราบโดยตรง ซึ่งก็คือการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray, 1970) ที่ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ การนิเทศงาน และทิฟฟินและแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick, 1968) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ การนิเทศงาน ใกล้เคียงกับการศึกษาของกิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้านการนิเทศงานเป็นลำดับที่หก

ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์มีความพึงพอใจเป็นลำดับที่ห้าและอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน เนื่องจากการที่ครูที่ปฏิบัติการสอนได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทราบระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียน การให้คำแนะนำ

ในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียน การชี้แจงสายการบังคับบัญชาในโรงเรียน การได้รับแจ้ง ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานของครู แต่กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้านการติดต่อสื่อสารเป็นลำดับที่แปด ข้อสังเกตความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูด้านการติดต่อสื่อสาร ในเรื่อง การสื่อสารภายในโรงเรียนเพียงพอที่จะช่วยให้ทราบข่าวคราว และความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานของโรงเรียน การได้รับแจ้ง ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย การจัดบริการเอกสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ เพื่อให้ครูในโรงเรียน ทราบข่าวสารต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อาจเนื่องจากการสื่อสารในโรงเรียนไม่ชัดเจน เพียงพอ หรือไม่ได้สื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูทำให้ข่าวสารมีความ คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง การชี้แจงข่าวคราว การดำเนินงานของโรงเรียนไม่ทั่วถึง ทำให้ครูมีความพึงพอใจปานกลาง ส่วนการได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ครูมีความพึงพอใจ ปานกลาง เพราะการคมนาคมของโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กั้นดารไม่สะดวก ดังนั้น การ ติดต่อเพื่อรับแจ้งข้อมูลข่าวสารกับทางอำเภอหรือจังหวัดจึงไม่สะดวก การได้รับข่าวสารจึงไม่ ทันสมัย ล่าช้ากว่ากำหนด และการจัดบริการเอกสาร สิ่งพิมพ์หนังสือพิมพ์เพื่อให้ครูในโรงเรียน ทราบข่าวสารต่าง ๆ ครูมีความพึงพอใจปานกลางเพราะโรงเรียนไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อ เอกสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ หรือบางโรงเรียนที่มีไม่เพียงพอ มีจำนวนน้อยเกินไปซึ่งการ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กั้นดารจำเป็นต้องได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ ที่ ทันสมัยเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว

1.6 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องที่กั้นดารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นลำดับที่เจ็ดและอยู่ในเกณฑ์มาก เนื่องจากครูพึงพอใจที่ได้มีสิทธิ หยุตในวันสำคัญต่าง ๆ การมีสิทธิได้ลาภิจ ลาป่วย การได้รับเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อถึงคราว เกษียณอายุราชการ หรือออกจากราชการ แต่ในเรื่องของสวัสดิการดังกล่าวครูมีความพึงพอใจ ปานกลางเท่านั้น เพราะในปัจจุบันภาวะทางเศรษฐกิจสูง ถึงแม้จะมีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินเบี้ยกั้นดาร ซึ่งทางราชการจัดให้ แล้วก็ ยังไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ในบางครั้งการอำนวยความสะดวกของสวัสดิการต่าง ๆ มีความ ล่าช้า ทำให้ครูต้องใช้จ่ายเงินเดือนส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายก่อน การเบิกจ่ายเป็นไปตามระบบราชการ

จึงขาดความคล่องตัว ซึ่งทำให้ครูบางคนเกิดความเบื่อคร่ำครวญ และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน มีน้อยลง ซึ่ง กิลฟอร์ดและเกรย์ (Guilford and Gray, 1970) กล่าวว่าสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงาน คอปเปอร์ (Cooper, 1958) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ และประการหนึ่งก็คือ สวัสดิการต่าง ๆ เอ็ดวิน เอ. ล็อก (Edwin A. Locke, 1976) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในข้อที่ 5 คือ ผลประโยชน์เกื้อกูลสมพงศ์ เกษมลิน (2523) ถือว่าประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมที่มีผลสนับสนุนให้ปฏิบัติงานดีขึ้น แต่กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่าบุคคลเกิดความพึงพอใจในด้านประโยชน์เกื้อกูลเป็นลำดับสุดท้าย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์สาร สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ในด้านสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนตามลำดับ ผู้วิจัยมีความเห็น ดังนี้

2.1 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์สารมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานเป็นลำดับที่แปด และอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากสภาพภูมิประเทศและที่ตั้งของโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์สารมีความไม่สะดวกทางด้านการคมนาคม ทำให้การเดินทางลำบาก บางโรงเรียนใช้ระยะเวลาในการเดินทางหลายวัน ต้องเดินทางด้วยทางเกวียน ถนนดิน ถนนดินลูกรัง มีรถรับจ้างวิ่งผ่านวันละไม่เกิน 2 เที่ยว และในฤดูฝนรถอาจวิ่งไม่ได้เลย เรื่องความเหมาะสมของจำนวนชั่วโมงสอนประจำกับการเรียนการสอนและการตรวจงานนักเรียน เนื่องจากเป็นโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์สาร จึงทำให้โรงเรียนขาดแคลนครู มีอัตราการทำงาน ย่ำแย่ออกบ่อย ๆ ทำให้ครูที่เหลือต้องรับภาระงานสอนและงานพิเศษอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น ในวันหนึ่งครูบางคนสอนสี่ห้าคาบ หรือต้องสอน 2 ชั้นเรียนต่อครู 1 คน นอกจากนี้ในเรื่องความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทางโรงเรียนจัดให้ครูในโรงเรียน นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับตามระเบียบราชการ

ซึ่งเรื่องต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูลดลงด้วย ซึ่งตามทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ถือว่าสภาพการทำงานทั่วไปเป็นระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological) ที่ควรสนองความต้องการของบุคคล ทฤษฎีจูงใจ คำจูงใจของเฮอร์ชเบอร์กถือว่าสภาพการทำงานเป็นปัจจัยคำจูงใจ ซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Bernard, 1972) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ประการหนึ่งก็คือสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานเป็นลำดับที่เก้า

2.2 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นกัณฑ์มีความพึงพอใจด้านโอกาส

ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่เก้าและอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากความอาวุโสของครู ชื่อเสียงของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน และขนาดของโรงเรียนมีส่วนส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มากนัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขึ้นกับตัวครูเองที่ต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งการมีการศึกษาสูงขึ้นทำให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง ซึ่ง เฮอร์ชเบิร์กและคณะ (Herzberg and others, 1959) ได้ศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานหมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ ที่ศึกษาพบว่าความต้องการของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2521) พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานปานกลาง แต่การศึกษาของกิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่าบุคคลมีความพึงพอใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่สอง

2.3 การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย และอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เนื่องจากในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจสูง ดังนั้น ครูจึงคิดว่าการปรับอัตราเงินเดือนและค่าครองชีพของครูไม่เหมาะสม จำนวนเงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในชีวิตครอบครัว และส่วนใหญ่ครูในโรงเรียนประถมศึกษา มักมีหนี้สินซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฟรนช์ (French, 1964) ได้กล่าวว่าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้ามีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความหมายรวมถึงความพอใจกับรายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของนิยาม ศรีวิเศษ (2521) ซึ่งพบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนระดับปานกลางแต่ กิลเมอร์ (Gilmer, 1971) พบว่าบุคคลมีความพึงพอใจด้านเงินเดือนเป็นลำดับที่สี่

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะทางสังคมของงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรดำรง และให้การเอาใจใส่ปรับปรุงความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนควรปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะทางสังคมของงานในเรื่องของความเหมาะสมระหว่างขนาดของกลุ่มทำงานกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารโรงเรียนอาจปรับปรุงด้วยการวิเคราะห์งานซึ่งเป็นการศึกษางานเกี่ยวกับลักษณะงาน หน้าที่ต่าง ๆ ที่บุคคลต้องปฏิบัติ ขอบข่ายความรับผิดชอบ สภาพงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคลากรที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการวางแผนด้านกำลังคน เพื่อให้ได้จำนวนคนที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านองค์การและการจัดการในเรื่องของความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจูงใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนอาจปรับปรุงด้วยการวางแผนและจัดแบ่งงานในโรงเรียนให้ถูกต้อง ซึ่งเป็นการก่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่างแก่ครูผู้ปฏิบัติ เพื่อช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งนี้เป็นการเสริมสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความก้าวหน้าในงานเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยการขยายหรือพัฒนางานให้มีลักษณะจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติ และสร้างความเป็นผู้นำในงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครู อาจปรับปรุงโดยเมื่อครูมีปัญหาส่วนตัวผู้บริหารโรงเรียน ควรให้คำปรึกษาช่วยชี้ปัญหา แก้ปัญหา เมื่อครูมาปรึกษาขอความช่วยเหลือตามความสามารถที่จะช่วยได้

1.3 ด้านการนิเทศงานในเรื่องการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่องชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อมีการประชุมครูหรือผู้ปกครองเพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือมอบเกียรติบัตร ให้เป็นรางวัลตอบแทน เป็นต้น

1.4 ด้านการติดต่อสื่อสาร ในเรื่องการได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย โดยประสานงานเรื่องนี้ในรูปของกลุ่มโรงเรียน โดยเป็นตัวกลางในการแจ้งข่าวสารไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในกลุ่ม สำหรับการจัดบริการเอกสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ของโรงเรียน อาจปรับปรุงโดยผู้บริหารโรงเรียนติดต่อขอความร่วมมือจากสำนักพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อขอรับบริจาค หนังสือ หรือผู้บริหารโรงเรียนจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในดำเนิน

1.5 ด้านประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เรื่องการอำนวยความสะดวกในการให้บริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของครู ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาจช่วยให้บริการเป็นไป ด้วยความสะดวก รวดเร็วขึ้น โดยชี้แจงขั้นตอน ระเบียบการให้บริการให้ครุทราบ ติดตามการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการเพื่อความรวดเร็วและช่วยให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามกำหนดเวลา สำหรับสวัสดิการอื่น ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียน อาจจัดให้ครูในโรงเรียน โดยพิจารณาให้ตรงตามความต้องการของครูและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีโอกาสได้รับอย่าง เสมอภาค เช่น การบริการด้านกีฬา ทัศนศึกษา การจัดงานรื่นเริงโดยกำหนดเป็นวันประจำของปี เช่น เทศกาลปีใหม่ เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและด้านเงินเดือน ซึ่งในการปฏิบัติงานถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนไม่สมบูรณ์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรปรับปรุงด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านสภาพการทำงานในเรื่องความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียนและภายในโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนร่วมมือกันปรับปรุงดูแลสภาพแวดล้อม ตลอดจนจัดบรรยากาศให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน ส่วนวัสดุ อุปกรณ์ การสอนต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาใช้งบประมาณด้านนี้ตามลำดับความสำคัญ ความจำเป็น และจัดหางบประมาณด้านนี้เพิ่มเติมเพื่อให้มีความเพียงพอกับความต้องการ ในเรื่องจำนวนชั่วโมงสอนประจำของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาจำนวนชั่วโมงสอนประจำให้ครูแต่ละคนมีจำนวนเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน รวมทั้งพิจารณางานพิเศษอื่น ๆ ที่ครูแต่ละคนได้รับมอบหมายประกอบด้วย

2.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนอาจทำได้หลายวิธี เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ไปศึกษา หรือไปดูงานต่างประเทศ การขออนุเคราะห์งานเครื่องอิสริยาภรณ์ให้เป็นต้น โดยการพิจารณาดังกล่าวต้องคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งหน้าที่ ผลงานที่ได้ปฏิบัติ ตลอดจนการรักษาวินัย ความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับวันลา การมาสายและอื่น ๆ ประกอบด้วย

2.3 ด้านเงินเดือน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถแก้ไขได้โดยตรง ก็อาจปรับปรุงในด้านสวัสดิการสำหรับครูในโรงเรียนให้ดีขึ้น เช่น ห้องทำงาน บ้านพักครู ห้องน้ำ ความปลอดภัย และความสะอาดภายในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาจัดให้ตรงกับความต้องการของครูโดยส่วนรวม อันจะเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

3. การที่ผู้บริหารโรงเรียน ได้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยกำหนดเป็น

นโยบายและแนวทางการปฏิบัติของโรงเรียน ในด้านการบริหารบุคลากรให้ชัดเจน อันจะเป็น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่นในจังหวัดหรือเขตการศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากสภาพ ภูมิประเทศของโรงเรียนในแต่ละจังหวัดหรือเขตการศึกษามีความแตกต่างกัน เช่น กรณีที่ โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ราบ กรณีที่โรงเรียนตั้งอยู่บนเขา กรณีที่โรงเรียนตั้งอยู่บนเกาะ
2. การวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถม ศึกษาท้องถิ่นกับครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ท้องถิ่น โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา
3. การวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน กับครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาท้องถิ่น
4. การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ท้องถิ่น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย