

391.1
ร.๑๖๓๗
ร.๒

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญาโท

ของ

30 เม.ย. 2527

ชลิต พูลศิลป์
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการ

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2527

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

153816

ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ชลิต พูลศิลป์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

มีนาคม 2527

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เซอร์สเบอร์ก โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 522 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน t-test

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการครูที่มีวุฒิกศึกษาดำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยกระตุ้น และที่ระดับ 01 ในปัจจัยค้ำจุน

JOB-SATISFACTION OF THE ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS
IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT

BY

CHALIT POOLSILP

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

March 1984

The Purposes of the study were to investigate job-satisfaction, according to Federick Herzberg's Two-Way Theory, of the primary school teachers in Bangkok Metropolis, and to compare job-satisfaction of the primary school teachers classified by positions, sexes, levels of educational qualification and length of working experiences.

The instrument used to obtain the data was a set of 60-item questionnaire. The subjects of the study were 522 school teachers, comprised of 108 school administrators and 414 teachers. The means, standard diviation, variance, and the t-test were used to analyze the data.

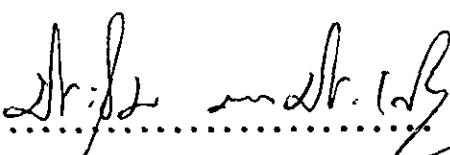
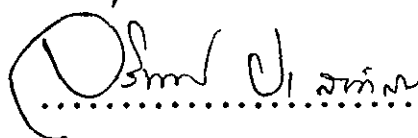
The results revealed as follows:

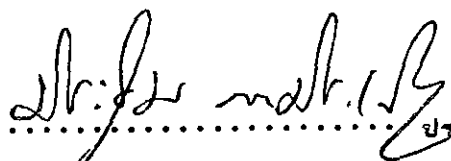
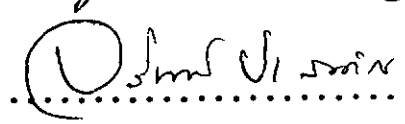
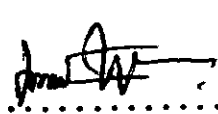
1. The teachers were satisfied with job-performance stimulated by Motivators and Hygiene factors at the moderate level.
2. The school administrators and teachers were satisfied differently with job-performance stimulated by motivators and Hygiene Factors at .01 level of significance.
3. Primary school teachers, classified by sexes, and levels of educational qualification, were insignificantly different with job-satisfaction of both Motivators and Hygiene Factors.
4. Primary school teachers, with long and short working experiences, were satisfied differently with job-satisfaction of both Motivators and Hygiene Factors at .05 and .01 levels of significance, respectively.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้.

คณะกรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน

..... กรรมการ


..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจวบ รอดประเสริฐ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรินทร์ ประสงค์สม ที่กรุณาจับเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ แนวความคิด และ เสียสละ เวลาตรวจแก้ไข ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เนาอรัตน์ วิไลชนม์ ที่กรุณาจับเป็นกรรมการสอบ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสามเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ได้กรุณาออกหนังสือและนำตัวผู้วิจัยและช่วยเหลือให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ อาจารย์วันชัย วิเศษสุวรรณ อาจารย์เกรียงไกร วนะภูติ อาจารย์เชษฐ เพชรานนท์ อาจารย์มานิตย์ รัตนสุรงค์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกทาง และขอขอบคุณ อาจารย์ยงยุทธ รัชชาติ ที่ได้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่อาจจะมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่คุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ ผู้บังคับบัญชาและผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชลิต พูลศิลป์

มีนาคม 2527

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
* คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
* ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	8
* หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ..	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	28
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	30
ประชากร	30
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	30
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	30
วิธีสร้าง เครื่องมือ	31
ลักษณะของแบบสอบถาม	32
เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน	33
การหาค่าคุณภาพของ เครื่องมือ	34
การรวบรวมข้อมูล	34
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา	
สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายข้อ 1	39
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา	
สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายข้อ 2	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	163
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	163
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	163
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	163
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	163
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	164
อภิปรายผล	166
ข้อเสนอแนะ	172
ข้อเสนอแนะทั่วไป	172
ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป	174
บรรณานุกรม	176
ภาคผนวก	182

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ... 40
2	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ 41
3	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน 42
4	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน 43
5	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ 44
6	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร ... 45
7	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา 46
8	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .. 47
9	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 48

10	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้าน เงิน เดือน	49
11	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ..	50
12	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	51
13	คะแนนเฉลี่ยในการจัดอันดับและระดับความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย	52
14	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายชื่อ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	54
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	58
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	59
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่	60

18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 61

19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 62

20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 63

21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน เป็นรายข้อ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 64

22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 69

23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 71

24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 72

25	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนก ตามตำแหน่งหน้าที่ 73	73
26	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 75	75
27	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ . 77	77
28	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 78	78
29	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ 79	79
30	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยกระตุ้น เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ 80	80
31	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ 84	84

32	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ	85
33	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามเพศ	86
34	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามเพศ	87
35	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	88
36	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	89
37	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค้ำจุน เป็นรายข้อ จำแนกตามเพศ	90
38	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ	98

39	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	98
40	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ	99
41	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ	101
42	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน จำแนกตามเพศ	103
43	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านฐานะค่าตอบแทนหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ	105
44	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ . . .	106
45	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ	107

46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม
ปัจจัยกระตุ้นเป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 108

47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม
ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา .. 112

48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม
ปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 113

49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม
ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 114

50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม
ปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 115

51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม
ปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 117

52 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัย
กระตุ้นด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 118

53	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน เป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	119
54	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา . . .	125
55	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา	127
56	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา .	128
57	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนก ตามวุฒิการศึกษา	129
58	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	130
59	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยคำจูน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา .	132

60	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา 133
61	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา 134
62	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน . . 135
63	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน 139
64	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 140
65	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน 141
66	การ เปรียบ เทียบความแตกต่างของคะแนน เฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 142

67	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	144
68	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	146
69	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูง เป็นรายชื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	148
70	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูง ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	152
71	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูง ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	154
72	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	155

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน คือ กรุงเทพมหานคร สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการศึกษาเอกชน โรงเรียนสาธิตของวิทยาลัยครู โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ประมาณร้อยละ 41 ของจำนวนเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุดในเขตกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา 2525 1) ทั้งนี้ก็เพราะกรุงเทพมหานครเป็นทบวงการเมืองที่มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง จึงมีหน้าที่ต้องจัดการประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 และตามชัยแห่งแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2520 ระบุให้ท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการประถมศึกษา (กรุงเทพมหานคร 2523 147)

การจัดการประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครนั้น ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดระเบียบราชการกรุงเทพมหานคร ประกาศ ณ วันที่ 22 มีนาคม 2517 จัดระเบียบราชการด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยจัดตั้ง "สำนักการศึกษา" ขึ้น มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษา ม.ป.ป. 1) ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีโรงเรียนอยู่ในความรับผิดชอบตามสถิติปีการศึกษา 2525 จำนวนทั้งสิ้น 420 โรงเรียน กระจายในเขตต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร 24 เขต จำนวนครู 12,286 คน จำนวนห้องเรียน 7,523 ห้อง และจำนวนนักเรียน 222,315 คน (สำนักการศึกษา 2525 ก) และมีแนวโน้มว่าจำนวนโรงเรียน จำนวนครูและนักเรียนจะเพิ่มขึ้นทุกปี

เพื่อให้การจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความก้าวหน้าได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 และแนวนโยบายการจัด

การศึกษาของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงได้จัดทำแผน
พัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2520 - 2524 และแผนพัฒนาการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 - 2529 เพื่อเป็นแนวดำเนินงานของผู้บริหารการศึกษา
ของกรุงเทพมหานครขึ้น (สำนักการศึกษา 2525 คำนำ) การที่จะบริหารการศึกษา
ให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว จะได้รับผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพียงใด การบริหารบุคคล
จัดได้ว่ามีความสำคัญมาก แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นำชนิด มีเงินงบประมาณสนับสนุนเป็นจำนวนมาก
แต่บุคคลในหน่วยงานขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดีต่อ
หน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ งานหรือโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ก็จะล้มเหลว (วิทยุ
สาธิต 2518 46) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จึงได้เน้นไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา
ของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 - 2529 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู ซึ่งเป็นเป้าหมายพัฒนาที่สำคัญของแผน ให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ
ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้ข้าราชการครู
มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยจัดสวัสดิการให้เหมาะสมอย่างทั่วถึง ตลอดจนดำเนินการ
ใด ๆ เพื่อขจัดปัญหาและสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น (สำนักการศึกษา
2525 3)

ปัจจุบันแม้ว่าสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จะได้พยายามบริหารงานให้โรงเรียน
มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามแนวคิดการกระจายอำนาจทางการบริหารเพื่อให้
สอดคล้องกับการบริหารท้องถิ่นนครหลวง แต่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนก็ยังคง
ประสบกับปัญหาในการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านบุคลากร
มากมายหลายประการ (สำนักการศึกษา 2524 1 - 32) ข้าราชการครูมีการร้องเรียน
ทั้งทางหน้าหนังสือพิมพ์และต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีการร้องเรียนมากกว่าข้าราชการอื่น
(สมจิต สุคนธ์สวัสดิ์ 2520 77) ตามสถิติสองปีที่ผ่านมา คือ ในปี พ.ศ. 2524 - 2525
สถิติการลาออกโอนไปรับราชการที่อื่น และขอโยกย้ายโรงเรียนของข้าราชการครูอยู่ในเกณฑ์
สูงมาก กล่าวคือ ปี พ.ศ. 2524 ข้าราชการครูลาออก 73 คน โอน 601 คน ปี พ.ศ.
2525 ข้าราชการครูลาออก 93 คน โอน 358 คน ขอโยกย้ายโรงเรียน 237 คน

(สำนักการศึกษา 2525 1 - 2) จากข้อมูลดังกล่าว น่าจะได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจ
 ในการทำงานว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจ
 ในปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด และปัจจัยอะไร
 สำคัญกว่ากัน เพื่อผู้บริหารระดับสูงจะได้หาทางตอบสนองความต้องการและ เสริมสร้างพลังใจ
 ให้แก่ข้าราชการครูได้อย่างถูกต้อง อันจะเป็นแนวทางบริหารงานบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์
 ตามแผนพัฒนาการศึกษา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 - 2529 และเป็นข้อมูล
 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานครฉบับต่อไป อีกทั้งจะเป็นแนวทางป้องกันมิให้
 ข้าราชการครูเกิดความเบื่อหน่ายเสียใจในการทำงาน ลาออกจากงาน โอนไปรับราชการ
 สังกัดอื่นหรือโยกย้ายโรงเรียนโดยไม่จำเป็นอีกด้วย

สภาพปัจจุบันของปัญหาและ เหตุผลดังได้กล่าวมาแล้ว จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัย เลือก
 ศึกษาค้นคว้าใน เรื่องนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา
 และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 และประสิทธิภาพของงานควบคู่กันไป นอกจากนี้ผู้วิจัยจะได้เผยแพร่ผลการวิจัยต่อผู้บริหาร
 ระดับ เขตและโรงเรียน เพื่อ เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีบริหารงานของตนเองให้มี
 ประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นอีกด้วย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและ เปรียบเทียบ ความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮร์สเบอร์ก (Herzberg) โดยจำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่ เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.2 ตัวแปรที่จะศึกษา

2.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู ซึ่งจำแนกเป็น

2.2 1.1 ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอน

2.2 1.2 เพศ จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

2.2.1.3 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป



2.2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นประสบการณ์มากและ

ประสบการณ์น้อย

2.2 2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู

ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งจำแนกเป็น

2.2 2 1 ปัจจัยกระตุ้น

2.2 2 2 ปัจจัยค้ำจุน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้เป็นไปตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรเดอริค เซอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย งานที่ทำขึ้นอาจจะ เป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษและตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

1.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

1.1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการในการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ และยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุมีผล เพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ผู้บริหารระดับโรงเรียนจนถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพัสดุ ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงานหรือไม่

1.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในหมู่สามารถทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงาน เป็นไปอย่างฉันท์มิตร

1.2.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครูได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

1.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ตำแหน่ง ยศ สถานภาพของอาชีพที่ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย

1.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพครู มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ ไรศภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากใจร้ายผู้ยากคาม


2. ข้าราชการครู หมายถึง ครูของกรุงเทพมหานคร

3. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานในโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกออกเป็น

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

3.2 ครูผู้ทำการสอน หมายถึง ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา และครูสนับสนุนการสอน

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับระดับการศึกษา จำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

 5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

4.1 ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4.2 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 10 ปี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

✓ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) นี้ นิวคัมเมอร์ (Newcomer) (1955 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงาน ในตำแหน่งที่ทำหาค่าต่อสติปัญญา ความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

✓ มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง ✓ ที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

✓ โยเดอร์ และคนอื่น ๆ (Yoder and others. 1958 : 6) ได้ให้ความเห็นว่า ✓ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการเขาได้

✓ สแตส และ เซลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) มี ✓ ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในการงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

✓ เซคอร์ด และ แบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 394) ได้กล่าวไว้ว่า ✓ ความพึงพอใจในการงานนั้นเกิดจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นสำคัญ

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจใน
การทำงานว่าเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับ
เพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

กู๊ด (Good. 1973 : 13) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง
ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของ
งานนั้น ๆ

แมคคอกมิก และ ทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวถึง
สภาพความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง การที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการ
ปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้น
พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อ
องค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองตาม
ความต้องการซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญา
ให้แก่กันอย่างเต็มความสามารถ

หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human
needs) และการจูงใจ (Motivation) โดยตรง ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย
แต่ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะหลักการและทฤษฎีที่สำคัญ ๆ พอเป็นที่สังเขปดังนี้

แมคเกรเกอร์ (McGregor. 1960 : 33 - 58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ได้กำหนดทฤษฎี X
ขึ้นอธิบายลักษณะของมนุษย์ และการทำงานไว้ว่า

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้

มีการสั่งการ

๓. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย
๔. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัย

เท่านั้น

๕. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจาก แมคเกรเกอร์ ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่าคนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะทำงานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนัก และแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนามาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความสำเร็จล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ขึ้นอีกดังนี้

๑. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้เป็นอย่างดีเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

๒. การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

๓. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน

๔. การจูงใจในการทำงาน จะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

๕. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่าทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าว เป็นสิ่งกำหนดแบบของ

เป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่ แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสมมติว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะ เบียดเบียน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน" ส่วนทฤษฎี Y ซึ่ง แมคเกรเกอร์ กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมติที่ว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ (สมัยศ นารีการ 2510 61 - 62)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า "มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทั้งหมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้" ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
- 3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่ม เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตน เข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการทางด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระ และ เสรีภาพ

6 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

ผู้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการ ซึ่งมีลักษณะคล้าย ๆ ของ มาสโลว์ และมีผู้นำไปใช้ในการสร้างพลังใจในการทำงานอย่างกว้างขวางอีกท่านหนึ่ง คือ เฮอร์เซรีค เฮอร์สเบอร์ก (Hersey and Blanchard, 1977 : 64 - 66 citing Herzberg) โดย เฮอร์สเบอร์ก ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างพลังใจในการทำงาน 2 ลักษณะ แล้วตั้งชื่อทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-Factors Theory of Motivation) หรือทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยกำจัด (The Motivation Hygiene Theory) ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มีกเกิดจากตัวงานเอง ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยกำจัด เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

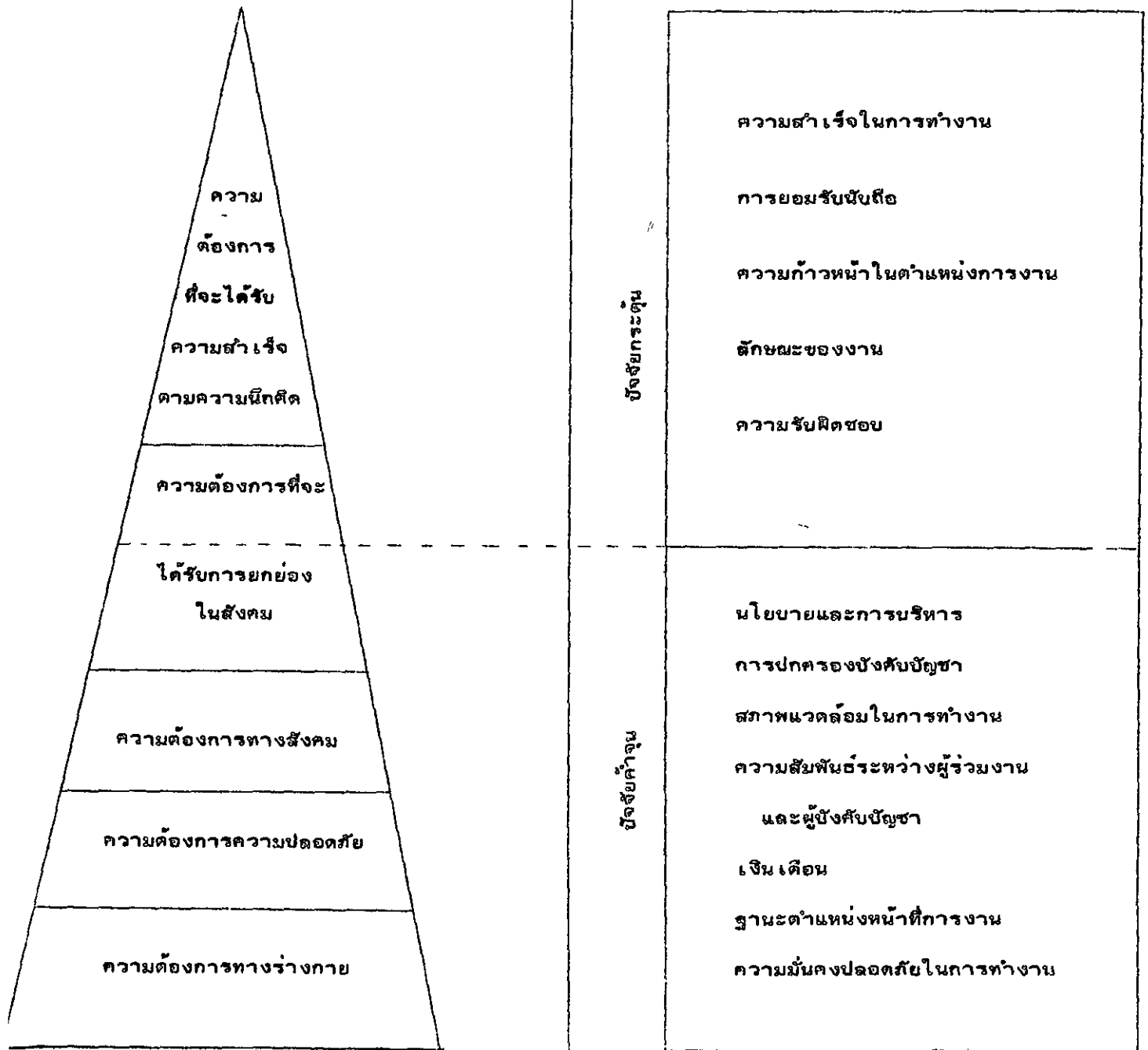
จากลักษณะที่คล้ายคลึงกันระหว่างผลการศึกษาค้นคว้าของ เฮอร์สเบอร์ก กับลำดับขั้นของความต้องการของ มาสโลว์ สามารถเปรียบเทียบให้เห็นถึงความสอดคล้องกัน ดังแผนภูมิต่อไปนี้

ความต้องการ

A.H. Maslow ←

ของ

→ Frederick Herzberg



แผนภูมิ 1: เปรียบเทียบความต้องการตามแนวความคิดของ มาสโลว์ และ เฮอริสเบอร์ก

นิโกร (Negro. 1969 : 201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารงานด้านความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตรและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกของชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44-45) มีความเห็นว่า วิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นต้องดูที่ความต้องการเป็นหลัก ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์ นั้น เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะวิธีจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทราบและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การดำเนินผู้ได้บังคับบัญชาควรทำเป็นส่วนตัวหรือทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน
2. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา
3. จัดงานที่ทำหายงานใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ
4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาพักผ่อนสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

กิเซลลิ และคนอื่น ๆ (Ghiselli and others. 1955 : 416) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 55 ปี ความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม

5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

เซเลซนิก (Zaleznick. 1958 : 18) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นสองอย่าง โดยยึดทฤษฎีเกี่ยวกับการให้รางวัลดังนี้ ↓

1. ความต้องการภายนอก (The external need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการได้ทำงานตามความถนัด

2. ความต้องการภายใน (The internal need) ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่ เข้าพวก ความเป็นเพื่อน ความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากคนอื่น

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. บริษัทและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลาก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่นน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน

เป็นต้น

10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การศึกษาพยาบาล
ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ส่วน ไมเออร์ (Myer, 1970 : 124) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการจูงใจ
ให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิง
ปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมาย
สำหรับผู้ทำ

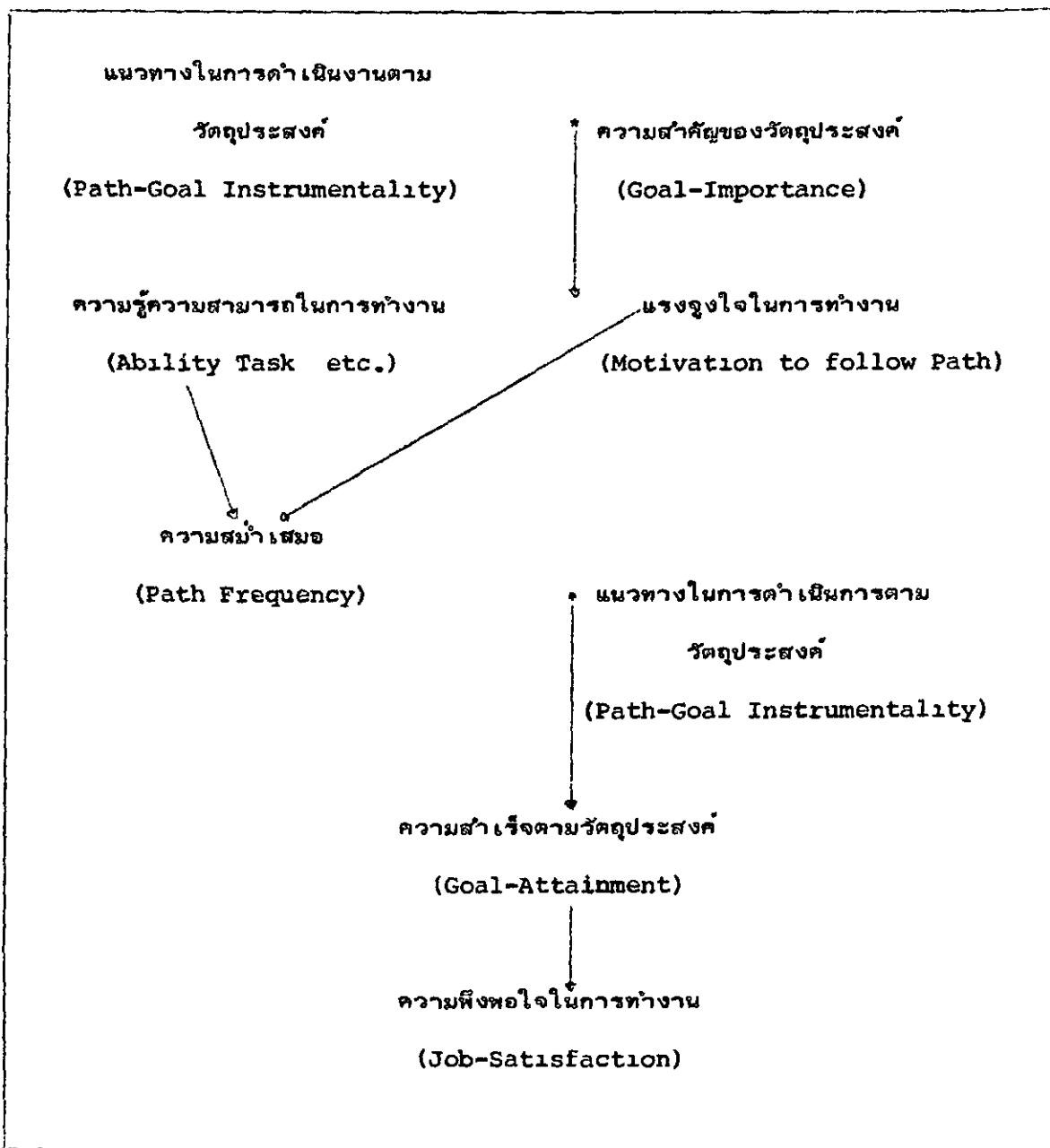
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน
และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ
ดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.5 งานนั้นจะต้องทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
การงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จใน
การปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความ
พึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับ
ไมเออร์— ซึ่ง อีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า
"กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้"
จากนั้น อีแวนส์ ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า Path-
Goal Model ดังแผนภูมิต่อไปนี้



ที่มา Evans, Martin T. "Managing the New Managers," in Personnel Administration, p. 33.

แผนภูมิ 2 รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎี Path-Goal Model

จากแผนภูมิดังกล่าวมาแล้ว ถึนวนส์ ได้อธิบายพอสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่จะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้เกิดกิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

ยูก์ และ ริชส์ลีย์ (Yukl and Weseley, 1971 : 153) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานว่าสามารถพิจารณาประกอบจากลำดับก่อนหลังของทัศนคติ เช่น ความพอใจในรายได้ ความพอใจในการดำเนินงาน ความพอใจในด้านความร่วมมือของผู้ร่วมงาน และความพอใจในงานที่ทำ การจูงใจเกี่ยวกับวิธีทางซึ่งกำหนดความต้องการของบุคคลด้วยพฤติกรรม แม้ว่ว่าความพอใจของบุคคลและการจูงใจงานของเขา เป็นการเปลี่ยนแปลงสองอย่างที่แตกต่างกัน ทั้งสองเป็นขอบเขตเดียวกันในเรื่องความเกี่ยวข้องในข่า่งงาน และกล่าวว่า ล็อก (Locke) ได้ให้คำนิยาม ความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลจากสภาพความรู้สึกดีใจ นำเพิลิต เพลิน นำสนุก ซึ่งประเมินได้จากความสำเร็จในงานหนึ่ง หรือสิ่งอ่านวยความสะดวก ในความสำเร็จในงานที่พอใจ ความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับธรรมชาติความพอใจ

ภิญโญ สาธร (ภิญโญ สาธร 2516 7) ได้กล่าวว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่ขึ้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่ควรละเลยในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1. รายได้ เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน
- 2.สวัสดิการต้องเพียงพอ หมายถึง สถานที่ทำงาน ห้องพักครู ความสะอาด ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้า
3. ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียง ครูก็ภูมิใจ มีน้ำใจทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้คนมีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป

เกศินี หงษ์พันธ์ (เกศินี หงษ์พันธ์ 2518 129 - 130) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการ คือ

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ ทำด้วยความสามารถ
3. การทำงาน เป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาความ เสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของ ยูซอม ได้รวบรวมปัจจัยของความ ต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงษ์พันธ์ 2518 130 - 135)

1. ได้รับ เงิน เดือนที่ เหมาะสม
2. ความ เข้มแข็งของ คณะข้าราชการพล เรือม อันหมายถึง การทำงาน การ ควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานในการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่ง ที่ช่วย ส่ง เสริมแรงจูงใจ เพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ความสามารถ

๘. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

๘. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

๙. มีการใช้คนให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

อรุณ รัชธรรม (อรุณ รัชธรรม 2522 -205) ได้ให้ความสำคัญในเรื่อง การสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า การสร้างขวัญและความพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะว่า ขวัญและความพอใจในการทำงาน เป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง นอกจากนี้ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ

3. ดูแล เอาใจใส่ และให้ความสนิทสนมแก่คนงาน

4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม

6. ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน

7. ให้โอกาส หรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 252๑ 1 - 2) ได้กล่าวเกี่ยวกับ เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทาง คือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับ

๑. ด้านการจัดระบบขององค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้มีวุฒิสูงและมีความสามารถมาก ความพอใจจะสูง มีขั้นตอนระเบียบวิธีราชการมาก ความพอใจจะต่ำ มีการแบ่งลำดับมาก ความพอใจจะต่ำ

๒. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกันภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ

๓. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล ในหน้าที่การงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

เวเลซ (Valez. 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคโลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยก้ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อหนุนนโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยของรัฐ

๓. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จอห์นสตัน และ บาริน (Johnston and Bavin. 1973 : 136 -141) ได้ใช้ทฤษฎีของ เซอร์สเบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 130 คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแยกองค์ประกอบบางอย่าง

ออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ซึ่ง เซอร์สเบอร์ก ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่า เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1973 : 191 - 207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยฮิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาของมอนโร เคาน์ตี มลรัฐมิสซอริ โดยทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งใน เมืองและชนบท จำนวน 3,382 คน มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบลักษณะของงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกลุ่มที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบสภาพของการทำงานสำคัญที่สุด ส่วน เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

แจกสัน (Jackson, 1974 : 7560A) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ธ เทอร์นฮิลลินอยส์ ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น-คำจูงของ เซอร์สเบอร์ก" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน 397 คน การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวคิดของรองประธาน

กรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น-ค้ำจุน กับแนวคิดของผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาของเขา และเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลาง แนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น-ค้ำจุน ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร เลือปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

ชมิคท์ (Schmidt, 1975 : 7583A) ได้ใช้ทฤษฎีของ เฮอริเบอร์ก ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา" ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษานิเทศก์ 26 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น (Motivator factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านี้ที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

✓ คริตูคว่า (Quitugua, 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน พบว่าครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

แมนนิง (Manning, 1977 : 4028-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของ

เฮอรัลเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดี ในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของ เฮอรัลเบอร์ก ซึ่งผล ของการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้นของ เฮอรัลเบอร์ก ดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง เห็นว่ามีความสำคัญมาก เป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและ การยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของ เฮอรัลเบอร์ก ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและ เห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียน เห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

สำหรับตัวแปร อายุ ระยะเวลาการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมาย ของการทำงานในอนาคต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยกระตุ้น

ผลงานวิจัยภายในประเทศ

ประศักดิ์ ฝ้ายกร (ประศักดิ์ ฝ้ายกร 2512 89 - 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นอาจารย์ทั้ง ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 507 คน ผลของการศึกษาพบว่าสภาพความพึงพอใจใน การทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในเรื่อง เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ ที่ทำงานในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

จรุง ผาสุวรรณ (Pasuwan. 1973 : 6251-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีของ เฮอรัลเบอร์ก มาใช้กับครูวิชาชีพศึกษาในประเทศไทย" จากผลการวิจัย

พบว่า ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศและจากต่างประเทศ มีความพอใจในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของ เซอร์สเบอร์ก แต่รายละเอียดแตกต่างกันออกไป สำหรับ อายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจต่อ อาชีพแต่อย่างใด

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 . 82 - 86) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด เชียงราย" โดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลงมาจากความพึงพอใจของ เซอร์สเบอร์ก จาก ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน มีเพียงร้อยละ 18.34 ที่บอกว่าไม่พอใจ ในงาน สำหรับความพึงพอใจในระดับสูง คือ ในเรื่องความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน ครูมีแนวโน้มไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะอาชีพครูในสายตาของสังคม

ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2518 118 - 120) ได้ ทำการวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย" จำนวน 183 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอยู่ใน ระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับ โรงเรียน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันใน เรื่อง ความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความ รับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับความไม่พึงพอใจในการทำงานของ ผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด ในเรื่อง การบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับมีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่ง เป็นปัจจัยน้อยที่สุด

สุภรณ์ ศรีพิพล (สุภรณ์ ศรีพิพล 2519 37) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร"

ซึ่งใช้ทฤษฎีของ เฮอรัลด์เบอร์ก โดยใช่แบบสอบถามจากอาจารย์ 120 คน ซึ่งผลการวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฮอรัลด์เบอร์ก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพอใจต่อ องค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค้ำจุน ผลที่แตกต่างกับของ เฮอรัลด์เบอร์ก คือ อันดับความสำคัญของความพึงพอใจกลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้า ในการทำงาน รองลงมา คือ ด้วงานและความสัมฤทธิ์ผล การทำค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับกันอย่างมาก

สำหรับ มนุญ บุญเชิต (มนุญ บุญเชิต 2519 125 - 128) ได้ทำการวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด" ซึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณงาน สภาพภาพของงานและตำแหน่ง การยอมรับนับถือนโยบายการนิเทศก์ผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน การบริหาร

✓ นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๑ จาก การวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับ สูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่า อันดับ ความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับ ปัจจัยค้ำจุน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจใน แต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างกับครูผู้ทำการสอน

- และครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขภาพ กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขภาพ พบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร 2523 123 - 136) ได้ศึกษาริชัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัย เขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาลัย เขตสาขา โดยใช้ประชากร 470 คน จาก 8 วิทยาเขต ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาเขตหลักมีระดับสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสาขา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในขณะที่อาจารย์ในวิทยาเขตสาขา มีความพึงพอใจด้านสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงาน อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านสวัสดิการ และด้านสภาพของงาน

พิรพต หุ่นเจริญ (พิรพต หุ่นเจริญ 2525 175) ได้ศึกษาริชัยความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้าน การจำแนกสายงาน วุฒิกการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

- 1 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูชาย และข้าราชการครูหญิง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิปริญญาศึกษาดำรงว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิปริญญาศึกษาดำรงว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน
7. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกัน
8. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 โรงเรียน ใน 24 เขต การปกครอง ซึ่งมีข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 12,265 คน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มจากประชากรที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลำดับขั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. เลือกโรงเรียนจากเขตการปกครอง 24 เขต มาเขตละ 10 เปอร์เซนต์ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้โรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 47 โรงเรียน และได้ผู้บริหารโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 117 คน

2. เลือกครูผู้ทำการสอนจากโรงเรียนที่เลือกได้ในข้อ 1 มาโรงเรียนละ 30 เปอร์เซนต์ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จะได้ครูผู้ทำการสอนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 481 คน

จากลำดับขั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาแล้ว ได้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 598 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ตามความรู้สึกที่มีต่อการหางานของแต่ละบุคคล ตามสภาพ เป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยอาศัยแบบสอบถามของ วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย

2518 92 - 98) ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519 147 - 159) สุภรณ์ ศรีพิทล (สุภรณ์ ศรีพิทล 2519 ภาคผนวก) นิยม ศิริวิเศษ (นิยม ศิริวิเศษ 2521 ภาคผนวก) และ เอกสารที่เกี่ยวข้องมา เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ เหมาะสมกับสภาพของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดและทฤษฎีในการสร้างแรงจูงใจตาม ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอริสเบอร์ก
2. ศึกษาแบบสอบถามของ วีรชาติ แก้วไสย ปราณี อารยะศาสตร์ สุภรณ์ ศรีพิทล และ นิยม ศิริวิเศษ มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก เชิดศักดิ์ ไชวาสินธุ์ (เชิดศักดิ์ ไชวาสินธุ์ 2523 67 - 70) ไพศาล ทวีพานิช (ไพศาล ทวีพานิช 2523 85 - 112) ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 133 - 137) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น 5 ด้าน ปัจจัยต้าน 7 ด้าน รวม 12 ด้าน ได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 126 ข้อ
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการทำ ปฏิญญาพนันต์ ตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try out) กับข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง 100 คน
7. นำแบบสอบถามที่ทดลองสอบถามวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และ ความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

จำนวน 5 ตัวเลือก แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยให้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งมี 12 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมข้อสอบถามทั้งสิ้น 60 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก

เหมือนกันทุกข้อ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

5 แทนความหมาย มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบที่มีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับสูงสุด

4 แทนความหมาย มาก หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3 แทนความหมาย ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับที่ไม่สามารถตัดสินใจเด็ดขาดลงไปได้ว่า พอใจมากหรือพอใจน้อย

2 แทนความหมาย น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับต่ำ

1 แทนความหมาย น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับต่ำที่สุดหรือไม่มีความพอใจเลย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย จำแนกเป็นรายชื่อของแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 1, 13, 25, 37 และ 49

1.2 การยอมรับนับถือ ได้แก่ ข้อ 2, 14, 26, 38 และ 50

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้แก่ ข้อ 3, 15, 27, 39 และ 51

1.4 ลักษณะของงาน ได้แก่ ข้อ 4, 18, 28, 40 และ 52

1.5/ ความรับผิดชอบ ได้แก่ ข้อ 5, 17, 29, 41 และ 53

2. ปัจจัยค่าจ้าง

2.1 นโยบายและการบริหาร ได้แก่ ข้อ 8, 18, 30, 42 และ 54

2.2 การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 7, 18, 31, 43 และ 56

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 8, 20, 32, 44 และ 58

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ข้อ 9, 21,

33, 45 และ 57

2.5 เงินเดือน ได้แก่ ข้อ 10, 22, 34, 46 และ 58

2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ ข้อ 11, 23, 35, 47 และ 58

2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ข้อ 12, 24, 36, 48 และ

60

เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถาม
ต่อไปนี้

ถ้าข้อความใดมีความหมาย เป็นไปในทางบวก เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนจะเป็นดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมากที่สุด	ให้คะแนน 5
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก	ให้คะแนน 4
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจปานกลาง	ให้คะแนน 3
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อย	ให้คะแนน 2
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1

ถ้าข้อความใดมีความหมาย เป็นไปในทางลบหรือในทางตรงกันข้ามก็ให้น้ำหนักคะแนนกลับกัน

คือ 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เป็นรายข้อ

การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการตรวจให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ รวมคะแนนทั้งหมดของแต่ละคน จัดเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปหาต่ำ แล้วกำหนดเอากลุ่มสูง เรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดลงมา จำนวน 25 เปอร์เซนต์ และกลุ่มต่ำ คัดจากคะแนนต่ำสุดขึ้นไป จำนวน 25 เปอร์เซนต์ จากนั้นทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ความแปรปรวน (Variance) ของแต่ละข้อ ในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วใช้สูตรส่วน t ทวิภาค (t -test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ค่าที่ได้แสดงถึงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ได้คัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 2 0000 ออกไป ($t = 2.0000$ ที่ระดับความเชื่อมั่น .05) จำนวน 45 ข้อ คงเหลือแบบสอบถาม 81 ข้อ จากนั้นจึงได้พิจารณาข้อคำถามในแต่ละด้าน คัดเลือกข้อคำถามที่เห็นว่ามีค่าอำนาจจำแนกสูงให้เหลือด้านละ 5 ข้อ คงเหลือแบบสอบถามที่ต้องการนำไปใช้จริง ๆ จำนวน 80 ข้อ ดังแสดงไว้ในภาคผนวก

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อที่คัดเลือกไว้แล้ว 80 ข้อ นำมาวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละข้อ และหาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.9499 ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่สูงพอจะเชื่อถือได้

การรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการดังนี้

1. ขอบหนังสือนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และทางสำนักการศึกษาจะได้มอบหนังสือนำตัวให้ผู้วิจัยได้ถือไป เก็บข้อมูลจากบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทุกโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 598 ฉบับ ได้รับคืน 522 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.29 ของจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามเป็นรายชื่อของแต่ละด้านของทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน แล้วประเมินระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire) ของ จอห์น ดับบลิว เบสท์ (Best, 1963 : 159) ดังนี้

สูง	=	3 6668 - 5 0000
ปานกลาง	=	2 3334 - 3.6667
ต่ำ	=	1 0000 - 2 3333

สำหรับการประเมินระดับความพึงพอใจเป็นรายด้านโดยรวมของทั้งสองปัจจัย จะพิจารณาจากค่ารวมเฉลี่ยของแต่ละด้าน ดังนี้

สูง	=	18.3336 - 25.0000
ปานกลาง	=	11.6666 - 18.3335
ต่ำ	=	5.0000 - 11.6665

2. หาค่าสถิติพื้นฐานที่จำเป็นแล้วใช้ค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายปัจจัย ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 45)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 62)

$$S^2 = \frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N - 1)}$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติ t-distribution
	\bar{X}_1, \bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	S_1^2, S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
	N_1, N_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร (Magnuson. 1967 :

116)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S_t^2 - \sum S_1^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สูตรที่แสดงไว้ในข้อ 2.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัย จึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S^2	แทน	ความแปรปรวน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution,
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีสองปัจจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 8 ข้อย่อย คือ

1. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
2. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
3. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามเพศ
4. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ
5. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามวุฒิการศึกษา
6. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา
7. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
8. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical
Package for Social Sciences) ในการหาค่าสถิติต่าง ๆ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
ตามความมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ผลการวิเคราะห์
ปรากฏดังแสดงในตาราง 1 - 13

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
1.	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.2490	1.0728	ปานกลาง
13.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.1111	0.9988	ปานกลาง
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.7241	0.9109	สูง
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ของการปฏิบัติงาน	3.5575	0.7895	ปานกลาง
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตาม ความต้องการ	3.5153	0.7542	ปานกลาง
	รวม	17.1571	2.8585	ปานกลาง

ตาราง 1 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 25 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
2.	ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	2.8966	0.9004	ปานกลาง
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	3.1476	0.9039	ปานกลาง
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถและมอบงานพิเศษ ให้ข้าพเจ้าทำ	3.3333	0.9538	ปานกลาง
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณเอง เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง ของหน่วยงาน	3.4770	0.9087	ปานกลาง
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	3.2931	0.8764	ปานกลาง
	รวม	16.1476	3.1707	ปานกลาง

ตาราง 2 แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.9855	0.9672	ปานกลาง
15.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ให้สูงขึ้น	3.5613	1.2082	ปานกลาง
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้า ดีกว่าหน่วยงานอื่น	2.9598	1.0697	ปานกลาง
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจาก การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.4157	0.8793	ปานกลาง
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.4943	0.9005	ปานกลาง
	รวม	16.3966	3.4499	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและโดยรายข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.1856	1.1649	ปานกลาง
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.5862	1.0280	ปานกลาง
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.5728	0.9124	ปานกลาง
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้า	3.6360	0.9446	ปานกลาง
62.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.4234	1.1386	ปานกลาง
	รวม	17.4042	3.6288	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงานโดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
5	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.2396	0.8232	สูง
17.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.6437	0.8618	ปานกลาง
29.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.3295	1.0324	ปานกลาง
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.9195	0.8664	ปานกลาง
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.5671	1.0285	ปานกลาง
	รวม	17.6992	2.7317	ปานกลาง

ตาราง 5 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
6.	กรุงเทพมหานครมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.4023	1.1604	ปานกลาง
18	ข้าพเจ้า เข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพ มหานคร ฉบับที่ 2	3.3410	0.8711	ปานกลาง
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.6667	0.9488	ปานกลาง
42	การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหารและ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	2.6878	1.1408	ปานกลาง
54.	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับหน่วยงานในสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความสะดวก	3.0785	1.0783	ปานกลาง
	รวม	16.1762	3.3134	ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ใน
ระดับปานกลาง

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
7	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.3008	1.0822	ปานกลาง
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6571	0.9948	ปานกลาง
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.3563	1.0639	ปานกลาง
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงจังและยกย่อง ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.2414	0.9909	ปานกลาง
55	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นผู้นำและ มีความยุติธรรม	3.3621	1.1842	ปานกลาง
	รวม	16.9176	4.2849	ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.1609	1.0692	ปานกลาง
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.3640	1.0282	ปานกลาง
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายน่าทำงาน	3.3678	1.0640	ปานกลาง
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจากหน่วยงานนี้	3.0441	0.9971	ปานกลาง
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือในด้าน วัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง	2.9425	1.1369	ปานกลาง
	รวม	15.8783	3.6506	ปานกลาง

ตาราง 8 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง ๑ คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคีกัน	3.2759	1.3348	ปานกลาง
21.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.0613	0.9778	สูง
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.2874	1.1898	ปานกลาง
46.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3.4272	0.7858	ปานกลาง
67.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3.1207	1.1287	ปานกลาง
	รวม	17.1724	3.7816	ปานกลาง

ตาราง ๑ แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 21 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ตาราง 10 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงิน เดือน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
10.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว	2.7012	0.9868	ปานกลาง
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมียุติธรรม ดีแล้ว	2.6437	1.0567	ปานกลาง
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณา ความดีความชอบพิเศษตลอดการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ในหน่วยงานนี้	3.4817	1.1489	ปานกลาง
46.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	2.9253	0.9232	ปานกลาง
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและบริการเกี่ยวกับสวัสดิการ ของหน่วยงานนี้	3.0498	1.1037	ปานกลาง
	รวม	14.7816	3.3865	ปานกลาง

ตาราง 10 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
มีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงิน เดือน โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
11.	ข้าพเจ้า เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพ อื่น ๆ	3.7740	1.1301	สูง
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง	3.2356	0.9819	ปานกลาง
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ ประกอบอาชีพนี้	3.4981	0.8811	ปานกลาง
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	3.5402	0.9895	ปานกลาง
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.1686	1.5755	ปานกลาง
	รวม	17.2165	3.9567	ปานกลาง

ตาราง 11 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 11 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
12	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.6881	1.0860	ปานกลาง
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกั้นกั้วกั้วในการทำงาน	4.0636	1.1727	สูง
36	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.3180	0.9327	ปานกลาง
48	ผู้บังคับบัญชากอัยจับผิดข้าพเจ้า	4.2088	1.0676	สูง
60	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.6389	1.2332	ปานกลาง
	รวม	18.8084	3.8566	สูง

ตาราง 12 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 12, 36 และ 60 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อ 24 และ 48 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกพึงพอใจที่ไม่ถูกกั้นกั้วกั้วในการทำงานหรือถูกจับผิดโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง

ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ยในการจัดอันดับและระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	อันดับที่ ในกลุ่ม	ระดับความ พึงพอใจ
1. ปัจจัยกระตุ้น				
1.1 ความสำเร็จในการทำงาน	17.1571	2.8585	3	ปานกลาง
1.2 การยอมรับนับถือ	16.1475	3.1707	5	ปานกลาง
1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	16.3966	3.4486	4	ปานกลาง
1.4 ลักษณะของงาน	17.4042	3.5288	1	ปานกลาง
1.5 ความรับผิดชอบ	17.6992	2.7317	2	ปานกลาง
2. ปัจจัยค่าจูน				
2.1 นโยบายและการบริหาร	16.1782	3.3134	5	ปานกลาง
2.2 การปกครองบังคับบัญชา	16.8176	4.2848	4	ปานกลาง
2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.8793	3.6506	6	ปานกลาง
2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	17.1724	3.7816	3	ปานกลาง
2.5 เงินเดือน	14.7818	3.3885	7	ปานกลาง
2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	17.2165	3.9587	2	ปานกลาง
2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	18.8084	3.8588	1	สูง

ตาราง 13 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความ
พึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และได้จัดอันดับความพึงพอใจแต่ละด้าน
โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านลักษณะของงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้าน
ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ตามลำดับ สำหรับปัจจัยคำจูงจูงข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1 การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน โดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 14 - 20

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายข้อ
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1.	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.1111	1.3156	3.2850	1.1046	1.50
2.	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	3.2778	0.8190	2.7871	0.7621	5.08**
3.	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	3.3333	1.0100	2.8691	0.8742	4.62**
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะที่ท้าทายความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.8786	1.1342	3.0048	1.2588	7.29**
5.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.5278	0.4670	4.1645	0.7089	4.15**
13.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.3889	0.9312	3.0388	0.9920	3.28**
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.3881	1.1342	3.0821	0.7106	3.27**
15.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.7037	2.6765	3.5242	1.1408	1.38

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.8796	0.7992	3.6097	1.0983	3.36**
17.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.6852	0.9273	3.6329	0.9254	0.50
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงาน ของตนเอง	3.6428	0.9006	3.6932	0.8082	1.52
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.6018	1.0465	3.2633	0.8537	3.32**
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่า หน่วยงานอื่น	3.2685	1.1513	2.8792	1.1130	3.40**
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำ เหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.7778	0.8225	3.5199	0.8742	2.64**
29.	ข้าพเจ้าสามารถ เลือกริธี ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.4352	0.9026	3.3018	1.1067	1.20
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จใน การแก้ปัญหา เฉพาะหน้าของ การปฏิบัติงาน	3.7685	0.5156	3.5024	0.6384	3.15**

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.8981	0.7632	3.3671	0.7796	5.66**
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานและทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.6574	0.9940	3.3527	0.6988	3.24**
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.9074	0.6842	3.5652	0.9292	3.39**
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.7500	1.1427	2.9030	0.8723	-2.05*
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ	3.6667	0.4870	3.4759	0.5082	2.95*
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	3.7693	0.6336	3.1715	0.7327	6.44**
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.7130	0.7293	3.4372	0.6172	2.05**

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
62.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.7870	1.7030	3.3208	1.1513	3.77**
63.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.7593	1.7371	3.5169	0.8742	1.98*
	รวม	90.7770	197.3463	03.2464	131.8822	5.78**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย
กระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
ในข้อ 1 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2, 3, 4, 5, 13, 14, 18, 20, 27, 28,
37, 38, 39, 40, 50, 51 และ 52 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 41,
49 และ 63 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
สำเร็จในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1	ข้าพเจ้าประทับใจอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.1111	1.3158	3.2850	1.1046	-1.50
13.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3.3089	0.9312	3.0388	0.9920	3.28**
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3.0428	0.8006	3.6932	0.8082	1.82
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของ การปฏิบัติงาน	3.7805	0.5155	3.5024	0.6304	3.15**
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับ ได้รับผลสำเร็จตามความ ต้องการ	3.6887	0.4670	3.4750	0.5082	3.35**
	รวม	17.7770	10.3620	16.9952	7.4967	2.85*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จ
ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่าข้อ 13, 37 และ 49 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการ
ยอมรับนับถือ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
2.	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	3.2778	0.8180	2.7971	0.7621	5.06**
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.3981	1.1342	3.0821	0.7106	3.27**
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.6018	1.0465	3.2633	0.8537	3.32**
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของ หน่วยงาน	3.8981	0.7832	3.3671	0.7796	5.56**
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจาก ข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว	3.7593	0.8336	3.1715	0.7327	6.44**
	รวม	17.9362	10.5106	15.6812	6.9043	6.68**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยระดับ ด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	3.3333	1.0100	2.8898	0.8742	4.52**
15.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ข้าพเจ้า ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.7037	2.6785	3.5242	1.1408	1.38
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่า หน่วยงานอื่น	3.2685	1.1513	2.8792	1.1130	3.40**
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูน ประสบการณ์และทักษะจาก การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.8574	0.8940	3.3527	0.8988	3.24**
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้	3.7130	0.7293	3.4372	0.8172	2.85**
	รวม	17.6759	13.3980	16.0628	10.8504	4.40**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายกลุ่มพบว่า ข้อ 3, 27, 39 และ 51 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะที่ท้าทายความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.8796	1.1342	3.0048	1.2588	7.29**
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.8796	0.7992	3.5097	1.0983	3.36**
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.7778	0.6225	3.5193	0.8742	2.84**
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.9074	0.6642	3.5852	0.9282	3.39**
62.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.7870	1.7030	3.3285	1.1513	3.77**
	รวม	18.2315	11.3974	16.9275	11.6554	6.26**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 18 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
5.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานใน หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.5278	0.4670	4.1649	0.7069	4.15**
17.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.6852	0.9273	3.6329	0.9264	0.50
29.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธี ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.4352	0.9026	3.3019	1.1067	1.20
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่าง ใกล้ชิด	2.7500	1.1427	2.9838	0.8723	-2.05*
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	3.7593	1.7371	3.5189	0.8742	2.19*
	รวม	18.1674	9.0722	17.5787	6.7060	1.96*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อ 41 และ 53 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยกระตุ้น	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	17.7778	10.3620	16.9952	7.4967	2.55*
2. การยอมรับนับถือ	17.9352	10.5108	15.6812	8.9049	6.86**
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	17.6769	13.3980	16.0828	10.8504	4.40**
4. ลักษณะของงาน	19.2315	11.3974	16.9275	11.6554	6.26**
5. ความรับผิดชอบ	18.1574	9.8722	17.5797	6.7860	1.96*
รวม	90.7778	197.3483	83.2464	131.8623	6.78**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย
กระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน
พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความ
พึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

2 การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครตามปัจจัยค่าจูน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจ
ในการทำงานตามปัจจัยค่าจูนแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 21-29

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูนเป็นรายข้อ
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6	กรุงเทพมหานครมีนโยบายการจัด การศึกษาที่ชัดเจน	3.7593	1.1946	3.3092	1.3479	3.63**
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.4907	0.9448	3.2512	1.1684	2.09*
8	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้า อยากปฏิบัติงาน	3.7037	0.6773	3.0193	1.1864	6.13**
9	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งสรรคนแบ่งพหุขนาดความ สามัคคีกัน	3.7407	1.9127	3.1548	1.6796	4.13**
10.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	3.1389	1.0924	2.5870	0.6817	5.31**
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.8689	1.2789	3.7440	1.2748	1.19
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.6019	1.1946	3.5845	1.1772	0.15
13.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.7870	1.0920	3.2246	0.6304	6.19**

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
19	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6574	1.1428	3.6570	0.9626	0.00
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.4537	0.9980	3.3406	1.0733	1.02
21.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.1204	1.0040	4.0459	0.9443	0.70
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรมดีแล้ว	3.1389	1.4113	2.5145	0.9624	5.63**
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.6111	1.1004	3.1377	0.8354	4.64**
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกลับแกดั่ง ในการปฏิบัติงาน	4.0648	1.5775	4.0507	1.2860	0.11
30	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	4.0278	0.9063	3.5725	0.8612	4.62**
31	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจาย อำนาจในการปฏิบัติงาน	3.5093	1.2232	3.3164	1.1025	1.68
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.8667	1.1772	3.2899	1.1406	3.25**

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงาน มีส่วนร่วมสภาพที่ดีต่อกัน	3.6926	1.1968	3.2077	1.3853	3.07**
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบพิเศษตลอดการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าใน หน่วยงานนี้	3.5093	1.8414	3.4493	1.1881	0.48
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	3.7983	0.7797	3.4203	0.7482	4.01**
36.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความ คุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.4074	1.1215	3.2947	0.8046	1.12
42.	การคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็น ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์ที่ แน่นอน	2.7222	1.4798	2.6787	1.2589	0.35
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงใจ และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา	3.2778	1.3433	3.2319	0.8911	0.43
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ ได้รับจากหน่วยงานนี้	3.2593	1.0733	2.9079	0.9604	2.53*

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
46.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ใน หน่วยงานนี้	3.7222	0.8512	3.3502	0.5622	4.46**
46.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข	3.2870	1.0671	2.8309	0.7552	4.66**
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพที่มี เกียรติในสังคม	3.7593	0.9506	3.4831	0.9235	2.65**
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	4.2670	1.6461	4.1884	1.0630	0.84
54.	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับหน่วยงาน ในสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มหานครด้วยความสะดวก	3.5648	1.8512	2.9517	0.9804	5.40**
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ลักษณะ เป็นผู้นำและมีความยุติธรรม	3.4815	2.0650	3.3308	1.2289	1.18
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับ ความช่วยเหลือในด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างพอเพียง	3.1852	1.5926	2.8792	1.1068	2.51*
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นใน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคล พยายามปรับความเข้าใจกัน	3.4167	1.4424	3.0435	1.1990	3.09**

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและ บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของ หน่วยงานนี้	3.3981	1.5600	2.9689	1.0941	3.73**
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยน อาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.5185	2.9818	3.0773	2.3226	2.81**
60.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้นานเท่าที่ข้าพเจ้า ต้องการ	3.8907	1.8414	3.5483	1.4019	3.35**
	รวม	125.5370	597.8025	114.7126	355.7373	4.97**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงาน
ในปัจจุบันค่าจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่
ตั้งไว้ในข้อ 2 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 6, 8, 9, 10, 10, 22, 23, 30, 32,
33, 36, 45, 46, 47, 54, 57, 58, 59 และ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ข้อ 7, 44 และ 50 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านนโยบาย
และการบริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
๑.	กรุงเทพมหานครมีนโยบายการจัด การศึกษาที่ชัดเจน	3.75๑3	1.194๑	3.3๐๑2	1.3๔7๑	3.63**
18.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนาการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.7๑70	1.0๑20	3.224๑	0.๑3๐4	๑.19**
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตามนโยบาย ของสำนักงานศึกษากรุงเทพ มหานคร,	4.0278	0.9๐๑3	3.๑725	0.๑612	4.52**
42.	การคัดเลือกข้าราชการให้เป็น ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ที่ แน่นอน	2.7222	1.473๑	2.๑7๑7	1.25๑๑	0.35
54.	ข้าพเจ้าติดต่อกับราชการกับหน่วยงาน ในสำนักงานศึกษา กรุงเทพ มหานคร ด้วยความสะดวก	3.5648	1.6612	2.๑517	0.๑6๐4	6.40**
	รวม	17.8611	14.0100	15.7367	9.2842	6.14**

ตาราง 22 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 8, 18, 30 และ 54 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.4907	0.8448	3.2512	1.1684	2.08*
18.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.8574	1.1428	3.8570	0.8628	0.00
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจาย อำนาจในการปฏิบัติงาน	3.5093	1.2232	3.3184	1.1026	1.88
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงจัง และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา	3.2778	1.3433	3.2318	0.8811	0.43
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะ เป็นผู้นำและมีความยุติธรรม	3.4816	2.0650	3.3308	1.2298	1.18
	รวม	17.4167	23.8877	16.7874	18.8416	1.38

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านการปกครอง
บังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 7
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.7037	0.6773	3.0193	1.1664	6.13**
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.4537	0.8980	3.3406	1.0733	1.02
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.6667	1.1772	3.2899	1.1406	3.25**
44	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ ได้รับจากหน่วยงานนี้	3.2593	1.0733	2.9879	0.9804	2.53*
56	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับความ ช่วยเหลือในด้านวัสดุอุปกรณ์อย่าง พอเพียง	3.1952	1.5926	2.8792	1.1968	2.51*
	รวม	17.2685	13.7864	15.5169	12.6025	4.52**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่าข้อ 8 และ 32 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 44 และ 56 แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
9.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	3.7407	1.8127	3.1548	1.8798	4.13**
21.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.1204	1.0040	4.0458	0.8448	0.70
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.5926	1.1868	3.2077	1.3853	3.07**
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3.7222	0.8512	3.3602	0.5822	4.46**
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น ในระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน พยายามปรับความเข้าใจกัน	3.4187	1.4424	3.0435	1.1990	3.08**
	รวม	18.5926	15.3864	16.8018	13.3858	4.46**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๑, ๓๓, 45 และ 57 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ส่วนข้อ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือน
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
10.	เงิน เดือนของข้าพเจ้า เพียงพอกับ รายจ่ายของครอบครัว	3 1388	1.0924	2 5870	0 8617	5.31**
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงิน เดือนที่ ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรมดีแล้ว	3 1388	1.4113	2.5145	0.9624	6.63**
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบพิเศษตลอดการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าใน หน่วยงานนี้	3 5093	1 8414	3 4493	1 1881	0.48
46.	รายได้จากเงิน เดือนของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข	3.2870	1 0671	2.8309	0.7562	4.66**
58	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและ บริการ เกี่ยวกับสวัสดิการของ หน่วยงานนี้	3.3981	1 6500	2 9589	1 0841	3.73**
	รวม	16 4722	15 5630	14 3406	9 4928	6.02**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านเงินเดือน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 10, 22, 48 และ 58 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านฐานะ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
11	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นี้ มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	/				.
23	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.0889	1.2789	3.7440	1.2746	1.19
35	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบ อาชีพนี้	3.6111	1.1004	3.1377	0.8364	4.64**
47	อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพที่ มีเกียรติในสังคม	3.7889	0.7797	3.4203	0.7482	4.01**
59	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยน อาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.7593	0.8508	3.4831	0.8235	2.65**
	รวม	3.5185	2.8818	3.0773	2.3226	2.81**
		10.5741	17.2557	16.8623	14.6888	4.06**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 27 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านฐานะตำแหน่ง
หน้าที่การงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่า ข้อ 23, 35, 47 และ 59 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ข้อความ	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
12	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.8019	1.1946	3.5845	1.1772	0.15
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้งใน การปฏิบัติงาน	4.0640	1.6776	4.0507	1.2860	0.11
36	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.4074	1.1215	3.2947	0.8046	1.12
48	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	4.2870	1.6461	4.1884	1.0630	0.04
60	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้จนเท่าที่ข้าพเจ้า ต้องการ	3.9907	1.0414	3.5483	1.4018	3.35**
	รวม	10.3618	22.2860	10.0667	12.8953	1.65

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 28 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่า ข้อ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูนตัวต่าง ๆ จำนวนตามตำแหน่งหน้าที่

ปัจจัยคำจูน	ผู้บริหารโรงเรียน (N = 108)		ครูผู้ทำการสอน (N = 414)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1. นโยบายและการบริหาร	17.8611	14.0100	16.7367	9.2842	6.14**
2. การปกครองบังคับบัญชา	17.4167	23.6877	16.7874	16.9416	1.36
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	17.2605	13.7884	16.6189	12.6025	4.52**
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	18.5928	15.3664	18.8019	13.3958	4.46**
5. เงินเดือน	18.4722	15.5830	14.3408	9.4828	8.02**
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	18.5741	17.2557	16.8823	14.6889	4.08**
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	19.3518	22.2890	18.6667	12.8853	1.85
รวม	125.5370	597.0025	114.7128	365.7373	4.97**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 29 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจในปัจจัยคำจูน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ฐานะตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓ การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามเพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ ๓ ที่ว่า
ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความ
พึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดง
ในตาราง ๓๐ - ๓๘

ตาราง ๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นเป็นรายข้อ
จำแนกตาม เพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	ข้าพเจ้าประสบกับอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.1333	1.8198	3.2967	0.8780	-1.57
2	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำเสมอ	3.0867	0.8409	2.8280	0.7850	2.76**
3.	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	3.9467	0.6868	2.9731	0.9526	-0.28
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามี ลักษณะที่ท้าทายความรู้ความ สามารถของข้าพเจ้า	3.4733	1.0302	3.0699	1.4448	3.62**
5.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานใน หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.2487	0.8046	4.2386	0.6268	0.13
13	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3.1800	1.1818	3.0833	0.8235	1.00

ตาราง ๓๐ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.1133	0.7588	3.1613	0.8427	-0.55
15.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.4800	1.9984	3.5941	1.2544	-0.98
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.7200	1.1300	3.5323	1.0201	1.89
17.	ข้าพเจ้ามีเสถียรภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.6200	1.1578	3.6532	0.8317	-0.36
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.7887	0.9880	3.7070	0.8048	0.68
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถและมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.4800	0.9080	3.2823	0.8724	1.83
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าหน่วยงานอื่น	2.8333	1.0282	3.0108	1.869	-1.72
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำ เหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.5287	0.9487	3.5914	0.7006	-0.73
29.	ข้าพเจ้าสามารถ เลือกรวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.3200	0.9440	3.3333	1.1172	-0.13

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าของการ ปฏิบัติงาน	3.8600	0.4679	3.5161	0.6823	1.09
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้ลึกกว่าตนเอง เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของ หน่วยงาน	3.8087	0.0838	3.4247	0.7951	2.06*
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูน ประสบการณ์และทักษะจากการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.5200	0.8281	3.3737	0.7465	1.72
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.5867	0.8482	3.6559	0.9101	-0.78
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.9800	1.2012	2.8952	0.6201	0.91
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับ ผลสำเร็จตามความต้องการ	3.8400	0.3931	3.4651	0.6320	2.41*
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจาก ข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว	3.4800	0.8675	3.2177	0.7903	3.12**
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้	3.4000	0.7379	0.5323	0.8372	-1.62

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
52.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็น งานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.2007	1.3689	3.6134	1.2432	-2.87**
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาคำการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	3.5800	0.9025	3.5818	1.1267	0.18
	รวม	85.5400	133.9675	84.5081	182.7165	0.88

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในปัจจัย
กระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3
แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2, 4, 50 และ 52 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ข้อ 38 และ 48 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
สำเร็จในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1.	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	3.1333	1.1888	3.2857	0.8780	-1.57
13.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3.1800	1.1818	3.0833	0.9235	1.00
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3.7667	0.9880	3.7070	0.8046	0.68
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของ การปฏิบัติงาน	3.6800	0.4679	3.5161	0.6823	1.89
48.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับ ผลสำเร็จตามความต้องการ	3.8400	0.3831	3.4651	0.8320	2.41*
	รวม	17.3800	0.6671	17.0672	0.79837	1.13

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านความ
สำเร็จในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่า ข้อ 48 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
2.	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	3.0667	0.8409	2.8280	0.7850	2.76**
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.1133	0.7608	3.1613	0.8427	-0.56
28.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถและมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.4800	0.9080	3.2023	0.8724	1.93
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.8067	0.8036	3.4247	0.7951	2.08*
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	3.4000	0.8675	3.2177	0.7903	3.12**
	รวม	16.7267	10.1442	15.9140	9.8533	2.87**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 32 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 และ 50 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ข้อ 38 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง ๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
๑.	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.8467	0.6968	2.9731	0.9528	-0.28
15.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้า ศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.4800	1.9884	3.5941	1.2644	-0.98
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่า หน่วยงานอื่น	2.8333	1.0262	3.0108	1.1859	-1.72
๓๑.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูน ประสบการณ์และทักษะจากการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.5200	0.8281	3.3737	0.7465	1.72
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้	3.4000	0.7379	3.5323	0.8372	-1.52
	รวม	18.1800	10.9296	18.4839	12.2990	-0.91

ตาราง ๑๑ แสดงว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็น
รายข้อพบว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยระดับ ตำแหน่ง
ของงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามี ลักษณะที่ทำให้หายความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.4733	1.0302	3.0899	1.4448	3.82**
18.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.7200	1.1300	3.5323	1.0201	1.88
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.5287	0.9487	3.6914	0.7006	-0.73
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.5867	0.8482	3.6559	0.9101	-0.76
52.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็น งานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.2000	1.3689	3.5134	1.2432	-2.87**
	รวม	17.5067	10.3748	17.3629	13.3152	0.42

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านลักษณะ
ของงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4
และ 52 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยระดับ ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานใน หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.2487	0.8046	4.2366	0.6288	0.13
17.	ข้าพเจ้ามีเสริภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.6200	1.1578	3.6532	0.8317	-0.36
28.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธี ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.3200	0.9448	3.3333	1.1172	-0.13
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.9800	1.2012	2.8952	0.8281	0.91
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	3.5800	0.9025	3.5618	1.1257	0.18
	รวม	17.7467	8.0316	17.6801	7.2622	0.25

ตาราง 35 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านความ
รับผิดชอบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการ
ครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยกระตุ้น	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	17.3800	8.6671	17.0672	7.9837	1.13
2. การยอมรับนับถือ	18.7267	10.1442	16.9140	9.8533	2.67**
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	16.1800	10.9298	16.4839	2.2990	-0.91
4. ลักษณะของงาน	17.5067	10.3748	17.3639	13.3152	0.42
5. ความรับผิดชอบ	17.7467	8.0316	17.6801	7.2522	0.25
รวม	85.5400	133.9575	84.5081	162.7155	0.86

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 36 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามเพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 37 - 46

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน เป็นรายชื่อ
จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6.	กรุงเทพมหานครมีนโยบาย การจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.3733	1.4835	3.4140	1.2950	-0.36
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.2667	1.4835	3.3145	1.0733	-0.47
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.1600	1.3042	3.1613	1.0786	-0.01
9.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	3.4000	2.4025	3.2258	1.5031	1.35
10.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	2.4600	0.8688	2.7864	0.9860	-3.59**
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.6067	1.5952	3.0414	1.1364	-2.16*
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.4933	1.6744	3.0263	0.9761	-1.27
13.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนาการ ศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.4133	0.9293	3.3110	0.1008	1.21

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย		เพศหญิง		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
19	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6067	1.0465	3.6774	0.9683	-0.74
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.3887	1.3087	3.3629	0.9804	0.04
21.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.1200	0.8120	4.0376	0.9742	0.87
22	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรมดีแล้ว	2.4687	1.2566	2.7151	1.0445	-2.44*
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วย ให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.2133	1.0941	3.2446	0.8593	-0.34
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกักั้นแก่ถึง ในการปฏิบัติงาน	4.0000	1.5426	4.0753	1.3087	-0.88
30	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.6887	0.7534	3.6588	0.9643	0.31
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า กระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.3867	1.0181	3.3441	1.1794	0.41
32	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.2000	1.2210	3.4355	1.1364	-2.26*

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.2733	1.2056	3.2930	1.4376	-0.17
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบพิเศษตลอดการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าใน หน่วยงานนี้	3.4067	1.6790	3.4838	1.1772	-0.68
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	3.4733	0.8624	3.5081	0.7038	-0.41
36.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.2333	0.9584	3.3522	0.8317	-1.32
42.	การคัดเลือกข้าราชการครู ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนของ สำนักงานศึกษากรุงเทพ มหานคร มีหลักเกณฑ์ที่ แน่นอน	2.4833	1.0161	2.7861	1.3971	-2.48*
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า จริงจังและยกย่องผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.1400	1.0465	3.2823	0.9526	-1.48

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ จากหน่วยงานนี้	3 1400	1 2343	3 0054	0.8949	1.40
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3.5800	0.8100	3 3737	0.8115	2.46*
46.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข	2 7733	0 9409	2 9866	0.8064	-2.40*
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพ ที่มีเกียรติในสังคม	3 3887	0.0384	3 8102	0.8855	-2.81**
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	4 0400	1.4080	4.2789	1.0785	-2.26*
54.	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับ หน่วยงานในสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความ สะดวก	3 0800	1.0404	3.0780	1 2144	0.02
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ลักษณะ เป็นผู้นำและมีความ ยุติธรรม	3.2600	1.2410	3 4032	1 4841	-1 25

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือในด้านวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง	2 8133	1 2814	2 8946	1.2002	-1.85
57	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3 0933	1.1772	3 1317	1.3110	-0.35
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและบริการเกี่ยวกับสวัสดิการของหน่วยงานนี้	2 9200	0.9467	3 1022	1.3202	-1.71
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	2 7600	2 2500	3 3333	2.4670	-3.81**
60.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3 4267	1 3077	3 7256	1.5513	-1.52*
	รวม	114.4733	413 4700	117 9516	425 9200	-1.75

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง ๓๗ แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในปัจจุบันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ ๔ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๑๐, ๔๗ และ ๕๑ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ข้อ ๑๑, ๒๒, ๓๒, ๔๒, ๔๕, ๔๖, ๔๘ และ ๕๐ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านนโยบาย
และการบริหาร จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6.	กรุงเทพมหานครมีนโยบาย การจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.3733	1.4895	3.4140	1.2950	-0.36
18.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนา การศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.4133	0.9293	3.3118	0.6889	1.21
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.6867	0.7534	3.6588	0.9643	0.31
42.	การคัดเลือกข้าราชการครูให้ เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน	2.4933	1.0161	2.7661	1.3975	-2.48*
54.	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับ หน่วยงานในสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความสะดวก	3.0800	1.0404	3.0780	1.2144	0.02
	รวม	16.0467	10.0997	16.2285	11.3502	-0.57

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ๓๘ แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 42 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
7	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.2667	1.2701	3.3146	1.0733	-0.47
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6067	1.0465	3.6774	0.9663	-0.74
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.3867	1.0181	3.3441	1.1794	0.41
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงจัง และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา	3.1400	1.0465	3.2023	0.9528	-1.49
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ลักษณะเป็นผู้นำและมีความ ยุติธรรม	3.2600	1.2410	3.4032	1.4641	-1.25
	รวม	16.6600	18.1050	17.0215	18.4728	-0.87

ตาราง 39 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านการ
ปกครองบังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ทุกข้อ

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้ายากปฏิบัติงาน	3.1600	1.3042	3.1613	1.0796	-0.01
20	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.3667	1.3007	3.3629	0.9804	0.04
32	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.2001	1.2210	3.4355	1.1364	-2.26*
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการ บริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจาก หน่วยงานนี้	3.1400	1.2343	3.0054	0.8949	1.40
66.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับ ความช่วยเหลือในด้าน วัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง	2.8133	1.2014	2.9946	1.2882	-1.65
	รวม	15.6000	13.1698	15.9597	13.4029	-0.79

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 41 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
๑.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	๓.4000	2.4025	3.2258	1.5031	1.35
21	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.1200	0.9120	4.0376	0.9742	0.87
๓3.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนใน หน่วยงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	3.2733	1.2056	3.2830	1.4376	-0.17
45	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3.5800	0.6100	3.3737	0.6115	2.46*
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น ในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความ เข้าใจกัน	3.0933	1.1772	3.1317	1.3100	-0.35
	รวม	17.4467	14.0850	17.0618	14.3793	1.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 40 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์
เป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๓๒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 45 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยค่าเงิน ด้าน
เงินเดือน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
10.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	2.4800	0.8868	2.7864	0.9860	-3.59**
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือน ที่ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมแล้ว	2.4867	1.2586	2.7151	1.0445	-2.44*
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณา ความดีความชอบพิเศษตลอด การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าใน หน่วยงานนี้	3.4067	1.6790	3.4839	1.1772	-0.69
46.	รายได้จากเงินเดือนของ ข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	2.7733	0.8487	2.9866	0.8064	-2.40*
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและ บริการเกี่ยวกับสวัสดิการ ของหน่วยงานนี้	4.0400	0.8487	4.2769	1.3202	-2.26*
	รวม	14.0267	12.6025	15.0860	10.7191	-3.26**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 42 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้าน
เงินเดือนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ
พบว่า ข้อ 10 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 22, 46 และ 58
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านฐานะ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.6067	1.5952	3.8414	1.1364	-2.16*
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.2133	1.0941	3.2446	0.8593	-0.34
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบ อาชีพนี้	3.4733	1.6790	3.5081	1.1772	-0.41
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพที่ มีเกียรติในสังคม	3.3667	0.0384	3.8102	0.8855	-2.61**
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยน อาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.4267	2.2500	3.7258	2.4870	-2.52*
	รวม	16.4200	16.7626	17.5376	14.8996	-2.94**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านฐานะ
ตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์
เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 47 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 11 และ 59
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ข้อความ	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.4933	1.6744	3.6263	0.9781	-1.27
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกีดกันกีดกัน ในการปฏิบัติงาน	4.0000	1.5426	4.0753	1.3087	-0.86
36.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.2333	0.8584	3.3522	0.8317	-1.32
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยรับผิดชอบข้าพเจ้า	4.0400	1.4090	4.2789	1.0795	-2.28*
60.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานนี้จนทนเท่าที่ ข้าพเจ้าต้องการ	3.4267	1.3677	3.7258	1.5513	-2.52*
	รวม	18.1933	18.0370	19.0565	13.4249	-2.32*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 44 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และเมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อ 48 และ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยค่าจูน	เพศชาย (N = 150)		เพศหญิง (N = 372)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1. นโยบายและการบริหาร	16.0467	10.0897	16.2285	11.3502	-0.57
2. การปกครองบังคับบัญชา	16.8600	18.1050	17.0215	18.4728	-0.87
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.8800	13.1898	15.9697	13.4029	-0.79
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	17.4467	14.0850	17.0818	14.3793	1.05
5. เงินเดือน	14.0267	12.8025	15.0860	10.7191	-3.26**
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	16.4200	16.7528	17.5376	14.8986	-2.94**
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	18.1933	18.0370	19.0565	13.4249	-2.32*
รวม	114.4733	413.4716	117.9616	425.9270	-1.75

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 แสดงว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในปัจจัย
ค่าจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4
แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 48 - 52

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายข้อ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	
1	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.2280	0.9025	3.2609	1.2814	-0.35
2.	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	2.7853	0.8830	2.9538	0.7782	-2.03*
3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติงานอยู่	2.9661	0.9980	2.9652	0.9063	0.01
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามี ลักษณะที่ท้าทายความรู้ความ สามารถของข้าพเจ้า	3.0282	1.3456	3.2667	1.3479	-2.22*
5.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงาน ในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.2260	0.5852	4.2464	0.7276	-0.27

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
13	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3.0000	0.7500	3.1681	1.1172	-1.82
14	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.0395	0.5944	3.2029	0.8235	-1.96*
15	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้า ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.6836	1.6718	3.4986	1.3433	1.86
16	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.6849	0.7465	3.5304	1.2100	1.73
17	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.7232	0.0610	3.8029	1.0831	1.35
26	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3.8475	0.6667	3.8009	0.9044	2.22*
28	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.2599	0.9821	3.3710	0.9487	-1.26
27	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่า หน่วยงานอื่น	3.0226	1.1816	2.9275	1.1257	0.96
28	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.6497	0.6839	3.5333	0.9063	1.38

ตาราง 48 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
29.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.2768	0.9293	3.3565	1.1364	-0.83
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของการปฏิบัติงาน	3.4972	0.4169	3.5884	0.7310	-1.25
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.4915	0.8421	3.4898	0.8190	0.26
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.4059	0.8810	3.3787	0.8300	1.31
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.7200	0.6767	3.5884	0.9980	1.81
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.9153	1.0671	2.9217	0.8688	-0.07
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ	3.4802	0.5580	3.5333	0.5746	-0.78

ตาราง 46 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
50.	เพื่อนร่วมงานขอค่าปรึกษาจาก ข้าพเจ้าทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	3.2373	0.8408	3.3217	0.7310	-1.04
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้	3.5254	0.7860	3.4783	0.8263	0.57
52.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็น งานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.5311	1.3877	3.3681	1.2455	1.55
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	3.5593	0.6883	3.5710	1.3042	-0.12
	รวม	64.8814	103.4696	64.7652	180.9025	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในปัจจัยระดับโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 5 แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2, 4, 14 และ 25 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
สำเร็จในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1.	ข้าพเจ้าประทับใจอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	3 2260	0.9025	3 2609	1.2914	-0.35
13	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3 0000	0.7500	3 1881	1.1172	-1.82
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3 8457	0.6667	3.6609	0.9044	2.22*
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของ การปฏิบัติงาน	3 4872	0.4189	3.5884	0.7310	-1.25
48	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้รับผลสำเร็จตามความ ต้องการ	3 4802	0.5580	3 5333	0.5746	-0.76
	รวม	17.0508	5.8322	17.2116	9.3820	-0.81

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 25 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการ
ยอมรับนับถือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปรกติ (N = 177)		ปรกติขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
2	ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	2.7853	0.8630	2.9536	0.7762	-2.03*
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.0395	0.5944	3.2029	0.9235	-1.96*
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.2596	0.9821	3.3710	0.9487	-1.26
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเอง เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของ หน่วยงาน	3.4915	0.8421	3.4696	0.8190	0.26
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจาก ข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว	3.2373	0.8408	3.3217	0.7310	-1.04
	รวม	15.8136	6.6084	16.3188	10.7322	-1.73

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 48 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปรกติและข้าราชการครูที่มีวุฒิปกติ
ขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อ
วิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 2 และ 14 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 .

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
3.	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.9661	0.9980	2.9652	0.9063	0.01
16.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.6836	1.6718	3.4986	1.3433	1.66
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าหน่วยงานอื่น	3.0226	1.1816	2.9275	1.1257	0.86
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.4859	0.6610	3.3797	0.8300	1.31
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.5254	0.7850	3.4783	0.8283	0.57
	รวม	16.6836	11.3771	16.2499	12.1382	1.36

ตาราง 49 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะ
ของงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะ ที่ท้าทายความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้า	3.0282	1.3456	3.2867	1.3479	-2.22*
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.6849	0.7465	3.5304	1.2100	1.73
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.6497	0.8839	3.6333	0.9063	1.38
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.7288	0.8408	3.5884	0.7310	1.61
52.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็น งานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.5311	1.3871	3.3681	1.2465	1.56
	รวม	17.6328	8.4972	17.2870	14.4704	1.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ๕๐ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตาราง 51 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
5.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานใน หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.2260	0.5852	4.2464	0.7278	-0.27
17.	ข้าพเจ้ามีเสถียรภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.7232	0.0810	3.6029	1.0831	1.35
29.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธี ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.2768	0.9299	3.3566	1.1364	-0.83
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้า อย่างใกล้ชิด	2.9150	1.0671	2.9217	0.8686	-0.07
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.5593	0.5883	3.5710	1.3042	-0.12
	รวม	17.7006	4.3472	17.6986	9.0781	0.01

ตาราง 51 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง ๕๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้นด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยกระตุ้น	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	17.0508	5.8322	17.2116	6.3820	-0.81
2. การยอมรับนับถือ	15.8136	8.6084	16.3188	10.7922	-1.73
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	16.6836	11.3771	18.2493	12.1382	1.36
4. ลักษณะของงาน	17.6328	8.4972	17.2070	14.4704	1.06
5. ความรับผิดชอบ	17.7006	4.3472	17.6986	9.0781	0.01
รวม	84.8814	103.4895	84.7652	100.9025	0.10

ตาราง ๕๒ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ ๕ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๕. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามปัจจัยค่าจูน จำแนกตามวุฒิการศึกษา เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ ๕ ที่ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจูนแตกต่างกันทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง ๕๓ - ๕๑

ตาราง 53 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน เป็นรายข้อ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6.	กรุงเทพมหานครมีนโยบายการจัด การศึกษาที่ชัดเจน	3.4294	0.6448	3.3884	1.7082	0.38
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.3672	1.0060	3.2667	1.1903	1.02
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.2429	1.2769	3.1188	1.0692	1.26
9.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	3.3107	1.7030	3.2580	1.8252	0.43
10.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	2.8849	0.9742	2.7043	0.9781	-0.10
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี ศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.8644	0.9920	3.7275	1.4209	1.31
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.6780	0.7762	3.5420	1.3630	1.35
13.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนาการ ศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.3446	0.8968	3.3391	0.8906	0.07

ตาราง 63 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6610	0.8154	3.6551	1.0816	0.08
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.3842	0.9197	3.3536	1.1300	0.32
21.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.1243	0.8930	4.0290	0.9880	1.05
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือน ที่ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรม ดีแล้ว	2.5708	1.0754	2.6612	1.1364	-1.13
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วย ให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.3220	0.8836	3.1913	0.9683	1.47
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้ง ในการปฏิบัติงาน	4.2599	1.5006	3.9470	1.2014	2.90**
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.7232	0.7362	3.6377	0.9800	0.97
31.	ผู้บังคับบัญชาขออนุญาตข้าพเจ้า กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.4011	0.8446	3.3333	1.2614	0.69

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสายนำทำงาน	3.3785	1.1236	3.3623	1.1868	0.16
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.3955	1.3759	3.2319	1.3698	1.51
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณา ความดีความชอบพิเศษตลอด การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ในหน่วยงานนี้	3.5992	1.4137	3.3942	1.2634	1.86
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบ อาชีพนี้	3.6045	0.7868	3.4435	0.7856	1.98*
36.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.3898	0.7276	3.2812	0.9409	1.26
42.	การคัดเลือกข้าราชการครูให้ เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครมีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน	2.8644	1.6180	2.5971	1.1164	2.56 [†]

ตาราง ๕๓ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงจัง และยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา	3 2260	0.8464	3 2493	1.0647	-0.26
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการ บริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจาก หน่วยงานนี้	3 0339	0.8630	3.0493	1 0650	-0 17
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3 4972	0.6147	3 3913	0 8162	1.46
46.	รายได้จากเงิน เดือนของ ข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	2 8983	0.7744	2 9391	0.8949	-0.48
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพ ที่มีเกียรติในสังคม	3.5932	0 8226	3.5130	1.0000	0.89
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	4.3785	1.3736	4.1217	1.0060	2.57*
54.	ข้าพเจ้าติดต่อบริการกับ หน่วยงานในสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความ สะดวก	3 0000	0.9545	3 1188	1.2619	-1.19

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ลักษณะ เป็นผู้นำและมีความ ยุติธรรม	3.2894	1.1890	3.3942	1.5080	-0.87
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับ ความช่วยเหลือในด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างพอเพียง	2.9153	1.0445	2.9565	1.4185	-0.39
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น ในระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน พยายามปรับความเข้าใจกัน	3.0791	0.9254	3.1420	1.4209	-0.60
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและ บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของ หน่วยงานนี้	3.0847	0.8281	3.0319	1.4209	0.52
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยน อาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.3333	2.4984	3.0841	2.4618	1.71
60.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติ งานในหน่วยงานนี้นานเท่าที่ ข้าพเจ้าต้องการ	3.7966	1.1067	3.5594	1.7187	2.09*
	รวม	118.7401	343.7318	116.0346	463.8420	1.42

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 63 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 6 แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 24 แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 35, 42, 46, และ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบาย
และการบริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
8	กรุงเทพมหานครมีนโยบายการจัด การศึกษาที่ชัดเจน	3.4294	0.6448	3.3884	1.7082	0.38
18	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนา การศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.3448	0.8968	3.3381	0.6908	0.07
30	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.7232	0.7382	3.6377	0.8880	0.97
42	การคัดเลือกข้าราชการครู ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนของ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	2.8644	1.8180	2.5971	1.1184	2.65*
54	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับ หน่วยงานในสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความ สะดวก	3.0000	0.9545	3.1188	1.2819	-1.19
	รวม	18.3616	9.6100	16.0812	11.6927	0.92

ตาราง 54 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 42 แยกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

ตาราง 65 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยด้าน การ
ปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
7	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า สามารถให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.3672	1.0060	3.2667	1.1903	1.02
10.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.8610	0.8154	3.6551	1.0818	0.06
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.4011	0.8446	3.3333	1.2814	0.69
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า จริงจังและยกย่องผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.2260	0.8464	3.2483	1.0547	-0.26
55	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ลักษณะ เป็นผู้นำและมีความ ยุติธรรม	3.2994	1.1990	3.3942	1.5080	-0.87
	รวม	16.8548	15.7608	16.8966	19.7402	0.14

ตาราง 65 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาตรี
ขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 56 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.2429	1.2769	3.1188	1.0692	1.26
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.3842	0.9197	3.3536	1.1300	0.32
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.3785	1.1236	3.3623	1.1968	0.16
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการ บริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจาก หน่วยงานนี้	3.0339	0.8630	3.0493	1.0850	-0.17
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับ ความช่วยเหลือในด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างพอเพียง	2.9153	1.0445	2.9565	1.4185	-0.39
	รวม	15.9548	12.4327	16.8408	13.8235	0.34

ตาราง 56 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความ
พึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ
เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 57 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
9	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	3.3107	1.7030	3.2580	1.8252	0.43
21.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.1243	0.8930	4.0290	0.9880	1.05
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนใน หน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.3955	1.3759	3.2319	1.3596	1.51
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3.4972	0.6147	3.3913	0.6162	1.46
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิด เกิดขึ้นใน ระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน พยายามปรับความเข้าใจกัน	3.0791	0.9254	3.1420	1.4209	-0.60
	รวม	17.4068	12.0409	17.0522	15.4628	1.01

ตาราง 57 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี
ขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ทุกข้อ

ตาราง 50 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจุ่ม ด้านเงินเดือน
จำแนกตามวุฒิศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
10	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	2.6849	0.9742	2.7043	0.9761	-0.10
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว	2.5708	1.0754	2.6812	1.3884	-1.13
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณาความดี ความชอบพิเศษตลอดการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าใน หน่วยงานนี้	3.5932	1.4137	3.3942	1.2634	1.88
46	รายได้จากเงินเดือนของ ข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	2.8933	0.7744	2.9391	0.8949	-0.48
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและ บริการเกี่ยวกับสวัสดิการของ หน่วยงานนี้	3.0847	0.8281	3.0319	1.4209	0.52
	รวม	14.8418	10.4200	14.7607	11.9993	0.29

ตาราง 58 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจด้าน เงิน เดือนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ
และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตาราง 58 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านฐานะ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
11.	ข้าพเจ้า เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.8644	0.9920	3.7276	1.4209	1.31
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ ข้าพเจ้ามีเกียรติยศชื่อเสียง	3.3220	0.8836	3.1913	0.9689	1.47
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบ อาชีพนี้	3.6045	0.7888	3.4435	0.7658	1.98*
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพ ที่มีเกียรติในสังคม	3.5932	0.8228	3.5130	1.0000	0.69
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยน อาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.3939	2.4964	3.0841	2.4818	1.71
	รวม	17.7175	13.1842	16.9594	16.7690	2.08*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 59 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 35 แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 60 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อที่	ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3 6780	0.7762	3 5420	1.3830	1.35
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกั้นกัณฑ์ ในการปฏิบัติงาน	4 2599	1.5008	3.9478	1 2814	2.90**
36	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3 3898	0.7276	3.2812	0 9409	1.26
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	4 3785	1.3736	4 1217	1 0060	2.57*
60.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้นาน เท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3 7966	1 1067	3 5594	1 7187	2 09*
	รวม	19.5028	11 5668	18 4522	16 2328	2 97**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 60 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิ
ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 24 แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ข้อ 48 และ 60 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง ๑1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านต่าง ๆ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยค่าจูน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N = 177)		ปริญญาตรีขึ้นไป (N = 345)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1 นโยบายและการบริหาร	16.3816	9.6100	16.0812	11.6627	0.92
2 การปกครองบังคับบัญชา	16.9548	15.7609	16.8986	18.7402	0.14
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.9548	12.4327	15.8406	13.8235	0.34
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	17.4068	12.0409	17.0522	15.4528	1.01
5. เงินเดือน	14.8418	10.4200	14.7507	11.8993	0.29
6. ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	17.7175	13.1842	16.8584	16.7890	2.08*
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	19.5028	11.6668	18.4522	16.2328	2.97**
รวม	118.7401	343.7316	116.0348	469.8424	1.42

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง ๑1 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ ๑ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามปัจจัยกระตุ้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 7 ที่ว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 62 - 66

ตาราง 62 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1.	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.2983	1.3271	3.1471	0.7778	1.61
2.	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	2.8176	0.6501	2.8528	0.7293	0.77
3.	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.9773	1.0941	2.9412	0.6115	0.40
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามี ลักษณะที่ท้าทายความรู้ความ สามารถของข้าพเจ้า	3.2301	1.4762	3.0941	1.1028	1.26
5.	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานใน หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.3102	0.6336	4.0765	0.7344	3.17**

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
13.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3.1060	1.0018	3.1176	0.0263	-0.10
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.1781	0.9407	3.0802	0.5432	1.04
15.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้า ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.4773	1.4066	3.7353	1.5328	-2.30*
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	3.6640	0.8408	3.4136	1.2634	2.53*
17.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.0506	0.8351	3.6294	0.8101	0.24
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3.7727	0.6372	3.6235	0.8048	1.76
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.3693	1.0322	3.2500	0.6545	1.24
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่า หน่วยงานอื่น	3.0264	1.2477	2.8176	0.9082	2.12*
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำ เหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.6392	0.7500	3.4353	0.9801	2.40*

ตาราง 82 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
29.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.2955	0.8405	3.4000	1.4714	-1.08
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของการปฏิบัติงาน	3.6477	0.6675	3.3706	0.4830	3.81**
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.5114	0.9448	3.4059	0.5746	1.24
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.4403	0.9064	3.3647	0.7068	0.92
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.6960	0.8226	3.5118	1.0201	2.10*
41.	ผู้นิ่งคับปัญหาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.8494	1.0080	3.0847	0.7586	-2.40*
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามความต้องการ	3.5824	0.6975	3.3766	0.4844	2.84**

ตาราง 62 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
50	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา จากข้าพเจ้าทั้งในด้านการ ปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	3.3977	0.6100	3.0785	0.6147	3.99**
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้	3.5426	0.8245	3.3941	0.7726	1.77
52.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็น งานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.5170	1.4904	3.2293	0.9702	2.72**
53.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.5284	1.1046	3.6471	0.9643	-1.23
	รวม	85.6364	167.5989	83.0824	123.4988	2.21*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 62 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 7 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5, 37, 49, 50 และ 52 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 15, 16, 27, 28, 40 และ 41 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
สำเร็จในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1.	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.2983	1.3271	3.1471	0.7779	1.51
13.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	3.1080	1.0816	3.1178	0.8283	-0.10
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจใน ผลงานของตนเอง	3.7727	0.8372	3.6236	0.8046	1.76
37.	ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จ ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ของการปฏิบัติงาน	3.6447	0.8675	3.3706	0.4830	3.81**
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้รับผลสำเร็จตามความ ต้องการ	3.6824	0.5975	3.3765	0.4844	2.94**
	รวม	17.4091	7.2630	16.6353	6.5280	2.92**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 63 แสดงว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 37 และ 49
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านการ
ยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
2.	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	2.9176	0.8501	2.8529	0.7293	0.77
14.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.1781	0.9487	3.0882	0.6492	1.04
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ และมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.3693	1.0322	3.2588	0.6546	1.24
38.	ข้าพเจ้ามีความรู้ดีกว่าตนเอง เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของ หน่วยงาน	3.5114	0.9448	3.4059	0.6746	1.24
50.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจาก ข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัว	3.3977	0.8110	3.0765	0.6147	3.98**
	รวม	16.3722	10.9495	15.6824	7.9354	2.34*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 64 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 50 แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง ๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
3.	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่	2.8773	1.0841	2.8412	0.8115	0.40
15.	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ข้าพเจ้า ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	3.4773	1.4066	3.7353	1.5326	-2.30*
27	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่า หน่วยงานอื่น	3.0284	1.2477	2.8176	0.9082	2.12*
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มทุน ประสบการณ์และทักษะจาก การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.4403	0.8064	3.3647	0.7056	0.92
51.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้	3.5426	0.8245	3.3941	0.7726	1.77
	รวม	16.4659	12.7878	16.2529	10.0933	0.66

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง ๑๕ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครู
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวม
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 15 และ 27 แตกต่างกับ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐๕

ตาราง 86 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะ
ของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
4.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามี ลักษณะที่ท้าทายความรู้ความ สามารถของข้าพเจ้า	3.2301	1.7462	3.0941	1.1025	1.25
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.6648	0.9409	3.4235	1.2634	2.53*
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสม กับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.6392	0.7500	3.4353	0.9801	2.40*
40.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับ ความรู้ความสามารถของ ข้าพเจ้า	3.6960	0.8226	3.5118	1.0201	2.10*
52.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	3.5170	1.4304	3.2294	0.9702	2.72**
	รวม	17.7472	12.2290	16.6941	12.2360	3.22**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง ๑๑ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และข้าราชการ
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๑๒ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ข้อ 16, 28 และ 40 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

ตาราง ๘๘ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และข้าราชการ
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจด้านลักษณะของงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๖๒ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ข้อ ๑๘, ๒๘ และ ๔๐ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
๐.๐๕

ตาราง 67 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านความ
รับผิดชอบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
5	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานใน หน่วยงานด้วยความเต็มใจ	4.3182	0.6936	4.0765	0.7344	3.17**
17.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน	3.6506	0.9351	3.6294	0.9101	0.24
29.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธี ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.2955	0.8405	3.4000	1.4714	-1.06
41.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการ ปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่าง ใกล้ชิด	2.8484	1.0060	3.0647	0.7586	-2.40*
53	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน อย่างอิสระ	3.5284	1.1046	3.6471	0.9643	-1.23
	รวม	17.6420	7.6674	17.8176	7.0596	-0.69

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 67 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครู
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ข้อ 41 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 68 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยกระตุ้น ด้านต่าง ๆ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

	ปัจจัยกระตุ้น	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	17.4091	7.2830	16.6353	8.5280	2.92**
2.	การยอมรับนับถือ	16.3722	10.8485	15.8824	7.9354	2.34*
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	16.4658	12.7878	16.2528	10.0833	0.68
4.	ลักษณะของงาน	17.7472	12.2280	16.8941	12.2360	3.22**
5.	ความรับผิดชอบ	17.8420	7.8674	17.8176	7.0596	-0.68
	รวม	85.6364	167.5988	83.0824	123.4888	2.21*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 68 แสดงว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครู
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 7 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า
ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความ
ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๘. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ ๘ ที่ว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยคำจูนแตกต่างกัน ทดสอบโดยใช้ t-test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง ๘๘ - ๗๗

ตาราง ๘๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
๘.	กรุงเทพมหานครมีนโยบาย การจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3 4886	1 3783	3.2236	1.2388	2.48*
๗	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า สามารถให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3 3409	1 1792	3.2176	0.8100	1.24
๘.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3 2585	1 0527	2 9588	1 2701	3 03**
๙	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	3 3295	1 8688	3.1637	1.5952	1.32
10.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	2 7813	1 0040	2.5353	0 8870	2.88**

ตาราง ๘๘ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
11	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.8352	1.2321	3.6471	1.3548	1.78
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.6023	1.3410	3.5588	0.8519	0.43
18.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนาการ ศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.4460	0.8173	3.1235	0.5700	4.02**
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6875	1.0692	3.5941	0.8200	1.01
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.4205	1.1864	3.2471	0.6136	1.81
21	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเมื่อ	4.0625	0.9702	4.0588	0.9321	0.04
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือน ที่ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรม ดีแล้ว	2.7273	1.1868	2.4706	0.9139	2.62**
23	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง	3.2983	0.9624	3.1059	0.8281	2.15*

ตาราง ๘๘ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณก่อกวนกลาง ในการปฏิบัติงาน	4.0227	1.5952	4.1176	0.9216	-0.87
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.7500	0.8724	3.4941	0.9254	2.91**
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.3949	1.0878	3.2765	1.2188	1.10
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.5341	1.1492	3.0235	1.0404	6.18**
33.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าทุกคนใน หน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.2784	1.2905	3.3059	1.5401	-0.25
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณา ความดีความชอบพิเศษตลอด การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ในหน่วยงานนี้	3.4432	1.6178	3.5000	0.0139	-0.53
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบ อาชีพนี้	3.5795	0.8593	3.3294	0.6865	3.06**

ตาราง ๘๘ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 353)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
36	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.3381	0.9254	3.2765	0.7569	0.71
42	การคัดเลือกข้าราชการครู ให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนของ สำนักการศึกษากรุงเทพ มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	2.8989	1.6307	2.8647	0.6273	0.32
43	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า จริงจังและยกย่องผู้ได้ บังคับบัญชา	3.2901	1.1230	3.2647	0.6808	-0.37
44	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการ บริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจาก หน่วยงานนี้	3.1023	0.9801	2.9235	1.060	1.92
45	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ ปฏิบัติงานที่ได้รับจาก หน่วยงานนี้	3.4716	0.6480	3.3353	0.5432	1.88

ตาราง ๘๘ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
46.	รายได้จากเงินเดือนของ ข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	3.0284	0.9044	2.7118	0.6786	3.72**
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพ ที่มีเกียรติในสังคม	3.5409	0.9781	3.4353	0.8501	1.72
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิด ข้าพเจ้า	4.1761	1.4209	4.2765	0.6672	-0.99
54.	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับ หน่วยงานในสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความ สะดวก	3.1250	1.1210	2.9824	1.0347	1.42
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามี ลักษณะ เป็นผู้นำและมีความ ยุติธรรม	3.3466	1.4520	3.3941	1.3042	-0.43
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับ ความช่วยเหลือในด้านวัสดุ อุปกรณ์อย่างพอเพียง	3.0398	1.2289	2.7412	1.3642	2.83**
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นใน ระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกคน พยายามปรับความเข้าใจกัน	3.1477	1.1659	3.0647	1.4448	0.79

ตาราง ๘๘ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
๘๘.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัด และบริการเกี่ยวกับสวัสดิการ ของหน่วยงานนี้	3.0824	1.1810	2.9824	1.2950	0.87
๘๙.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยน อาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.2828	2.5024	2.9116	2.1874	1.73
๙๐.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.7045	1.4707	3.5059	1.6816	1.73
	รวม	110.6563	467.4676	113.4235	317.7308	2.74**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง ๘๘ แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในปัจจุบันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ ๐ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๐, 10, 10, 22, 30, 32, 35, 46 และ 58 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อ ๘ และ 23 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 70 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยจำแนก ด้านนโยบาย
และการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		T
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
6	กรุงเทพมหานครมีนโยบาย การจัดการศึกษาที่ชัดเจน	3.4808	1.3783	3.2235	1.2300	2.46*
18.	ข้าพเจ้าเข้าใจแผนพัฒนา การศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	3.4460	0.8173	3.1235	0.5700	4.02**
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตาม นโยบายของสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร	3.7500	0.8724	3.4841	0.9254	2.91**
42.	การคัดเลือกข้าราชการครูให้ เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนของสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน	2.6989	1.6307	2.6647	0.6273	0.32
54	ข้าพเจ้าติดต่อราชการกับ หน่วยงานในสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครด้วยความสะดวก	3.1250	1.2210	2.9824	1.0343	1.42
	รวม	16.6085	12.0687	15.4082	8.0713	3.33**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 70 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 10 และ 30 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อ 8 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 71 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
7.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.3409	1.2792	3.2176	0.8100	1.24
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับ ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.6875	1.0692	3.5941	0.8200	1.01
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงาน	3.3949	1.0678	3.2765	1.2188	1.19
43.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า จริงใจและยกย่องผู้ใต้ บังคับบัญชา	3.2301	1.1230	3.2647	0.6808	-0.37
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า มีลักษณะ เป็นผู้นำและมีความ ยุติธรรม	3.3466	1.4520	3.3941	1.3042	-0.43
	รวม	17.0000	20.2230	16.7471	14.6542	0.63

ตาราง 71 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย
มีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมและโดยรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

ตาราง 72 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
8.	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.2589	1.0527	2.9588	1.2701	3.03**
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.4205	1.1684	3.2471	0.9136	1.81
32.	ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความ สะดวกสบายน่าทำงาน	3.5341	1.1492	3.0235	1.0404	5.18**
44.	ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการ บริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจาก หน่วยงานนี้	3.1023	0.9801	2.9235	1.0060	1.92
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับ ความช่วยเหลือในด้าน วัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง	3.0398	1.2299	2.7412	1.3642	2.83**
	รวม	16.3651	13.3006	14.8941	12.0132	4.36**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 72 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๑, ๑๒ และ ๑๓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตาราง 73 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยตัวจน ด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
9	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความ สามัคคีกัน	3.3295	1.8688	3.1847	1.6952	1.32
21.	ข้าพเจ้าสามารถ เข้าพบกับ ผู้บังคับบัญชาได้ทุก เมื่อ	4.0625	0.9702	4.0588	0.9321	0.04
33	ข้าพเจ้ารู้สึกที่ทุกคนใน หน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดี ต่อกัน	3.2784	1.2905	3.3059	1.5401	0.25
45.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจ เมื่อได้ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	3.4716	0.6480	3.3353	0.5432	1.86
57	เมื่อมี เรื่อง เข้าใจผิด เกิดขึ้นใน ระหว่าง เพื่อนร่วมงานทุกคน พยายามปรับความ เข้าใจกัน	3.1477	1.1859	3.0647	1.4448	0.79
	รวม	17.2898	14.7456	16.9294	13.3683	1.02

ตาราง 73 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย
มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมและโดยรายข้อแตกต่างกัน
อย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 74 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าเงิน ด้านเงินเดือน
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
10.	เงิน เดือนของข้าพเจ้า เพียงพอ กับรายจ่ายของครอบครัว	2.7813	1.0040	2.6353	0.8070	2.68**
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตรา เงิน เดือน ที่ได้รับในปัจจุบันนี้ยุติธรรมดีแล้ว	2.7273	1.1968	2.4708	0.9158	2.62**
34.	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มี โอกาสได้รับการพิจารณา ความดีความชอบพิเศษตลอด การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ในหน่วยงานนี้	3.4432	1.5178	3.5000	0.9138	-0.59
46.	รายได้จากเงิน เดือนของ ข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	3.0284	0.9044	2.7118	0.6788	3.72**
58.	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและ บริการ เกี่ยวกับสวัสดิการ ของหน่วยงานนี้	3.0824	1.1816	2.9824	1.2950	0.97
	รวม	15.0625	12.0895	14.2000	9.7468	2.74**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

ตาราง 74 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ข้อ 10, 22 และ 46 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 75 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยค่าจูน ด้านฐานะ
ตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
11.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มี มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	3.8352	1.2321	3.6471	1.3549	1.78
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง	3.2983	0.9624	3.1059	0.8281	2.16*
35.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจาก คนทั่วไปในฐานะที่ประกอบ อาชีพนี้	3.5795	0.8593	3.3294	0.5855	3.06**
47.	อาชีพของข้าพเจ้าเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติในสังคม	3.5909	0.9781	3.4353	0.8501	1.72
59.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.2926	2.5824	2.9118	2.1874	2.60*
	รวม	17.5966	16.2328	16.4294	13.6161	3.19**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 75 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อ 35 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ 01 ข้อ 23 และ 50 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 76 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านความ
มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
		\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
12.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.6023	1.3410	3.5588	0.8519	0.43
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกกลั่นแกล้ง ในการปฏิบัติงาน	4.0227	1.5852	4.1178	0.9216	-0.87
38.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.3381	0.8254	3.2785	0.7589	0.71
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	4.1781	1.4209	4.2785	0.8872	-0.99
60.	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.7045	1.4787	3.5059	1.5978	1.73
	รวม	18.8438	17.1313	18.7353	10.2658	0.30

ตาราง 76 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์
น้อย มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยรวมและโดยรายข้อแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 77 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยคำจูน ด้านต่าง ๆ จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยคำจูน	ประสบการณ์มาก (N = 352)		ประสบการณ์น้อย (N = 170)		t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²	
1. นโยบายและการบริหาร	16.5065	12.0687	15.4882	8.0713	3.33**
2. การปกครองบังคับบัญชา	17.0000	20.2230	16.7471	14.5542	0.83
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	16.3551	13.3306	14.8941	12.0132	4.36**
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	17.2898	14.7456	16.9294	13.3663	1.02
5. เงินเดือน	15.0625	12.0695	14.2000	9.7469	2.74**
6. ฐานะตำแหน่งการงาน	17.5966	16.2329	16.4294	13.6161	3.19**
7. ความมั่นคงปลอดภัยในการ ทำงาน	18.8438	17.1313	18.7353	10.2656	0.30
รวม	118.6563	467.4676	113.4235	317.1730	2.74**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

ตาราง 77 แสดงว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในปัจจัยคำจูนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ซึ่ง
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 8 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่งการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 12,265 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มจากข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 522 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า จำนวน 80 ข้อ แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอน คือ ตอนที่หนึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย แบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่น 0.9489

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับแตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้าง แตกต่างกัน
5. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับแตกต่างกัน
6. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน
7. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับแตกต่างกัน
8. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้างแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัย กระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4 ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจูน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัย กระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัย ค่าจูนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจด้าน เงิน เดือนและด้านฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ด้านความมั่นคงปลอดภัยใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

7. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๘. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้างโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๙ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑ ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๑๐ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้างโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่งการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑

อภิปรายผล

จากผลของการศึกษาค้นคว้า สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

๑ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความสำเร็จ

ในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ภายใต้นโยบายลักษณะการปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานคล้ายคลึงกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ และอยู่ในระบบราชการเดียวกัน จึงอาจมีผลทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ กฤษณะเชิษ (ไพฑูรย์ กฤษณะเชิษ 2519 129 - 136) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์จาก 8 วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ประสक्ति นียากร (ประสक्ति นียากร 2512 69 - 70) ที่พบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2518 116 - 120) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เวศ ศรีละมุล (เวศ ศรีละมุล 2523 36) ที่พบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ สุดใจ ทองอ่อน (สุดใจ ทองอ่อน 2522 58) ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูมีความมั่นคงในอาชีพครู การถูกให้ออกจากราชการหรือถูกไล่ออกจากราชการเป็นไปด้วยความยุติธรรมโดยอาศัยระเบียบกฎหมายที่ระบุไว้และถูกกลั่นกรองจากผู้บังคับบัญชาหลายระดับ ตลอดจนพื้นที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครที่สามารถเดินทางไปและกลับอย่างสะดวกสบายทั้งในด้านการคมนาคมและความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม จากเหตุผลดังกล่าวอาจมีผลทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ (ปราณี อารยะศาสตร์ 2519 116 - 120) ที่พบว่าผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษา

มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และ นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 36) ที่พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๑ มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้ทำการสอนทั้งผองปัจจัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนแม้ว่าจะ เป็นข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครหน่วยงานเดียวกัน แต่ลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบต่อความเจริญก้าวหน้าและความล้มเหลวของโรงเรียนโดยตรง ส่วนครูผู้ทำการสอนมีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะชั้นเรียนของตนเองหรือวิชาที่สอนเท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะตำแหน่งที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีรายได้หรือเงินเดือนโดยส่วนรวมแล้วสูงกว่าครูผู้ทำการสอน เมื่อพิจารณาถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในระดับสูงสุดของโรงเรียน สภาพดังกล่าวอาจมีผลทำให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาเลซ (Valez, 1972 : 997-A) ที่พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คิวตูกัว (Quitugua, 1975 . 1224-A) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม แปรเปลี่ยนไปตามตำแหน่งการงาน และ นิยม ศรีวิเศษ (นิยม ศรีวิเศษ 2521 46) ที่พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่ง ครูเขตการศึกษา ๑ ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่และครูมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนแตกต่างกัน

3. จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำจุนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงต่างก็มีหน้าที่ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน คือ รับผิดชอบต่อชั้นเรียนหรือวิชาที่สอน มีความสำเร็จในการทำงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ภายใต้นโยบายการปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อม
 ในการทำงานที่เหมือนกัน จึงอาจมีผลทำให้ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับและปัจจัย
 ค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni.
 1973 : 191 - 207) ที่พบว่า เพศของครูในเขตการศึกษาของ มอนโรเคาน์ตี มลรัฐ
 นิวเจอร์ซีย์ ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน ประสกีดี นียากร
 (ประสกีดี นียากร 2512 68 - 70) ที่พบว่า อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของ
 วิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล
 2519 36) ที่พบว่าอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิงในมหาวิทยาลัย สันทรินทร์วิโรฒ
 ประสานมิตร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ทิรพรต หุ่นเจริญ (ทิรพรต
 หุ่นเจริญ 2525 . 133) ที่พบว่าข้าราชการชายและข้าราชการหญิงในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่าข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับด้านการ
ยอมรับนับถือแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูหญิง
 ทั้งนี้ เพราะข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีข้าราชการครูชาย 3,466
 คน ข้าราชการครูหญิง 8,799 คน (สำนักงานการศึกษา 2525 1) ซึ่งมีข้าราชการครูชาย
 น้อยกว่า ดังนั้นโดยเฉลี่ยแล้วทุกโรงเรียนจะมีข้าราชการครูชายน้อยกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ใน
 การปฏิบัติกิจกรรมบางอย่างของโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับสภาพร่างกายและจิตใจของ
 ข้าราชการครูชาย เช่น การอยู่เวรยาม ในเวลากลางคืน กิจกรรมเกี่ยวกับงานโยธา กิจกรรม
 เกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้ให้กับโรงเรียน การฝึกสอนนักกีฬา
 บางประเภท การอยู่ค่ายพักแรมของลูกเสือและยุวกาชาด เป็นต้น ข้าราชการครูชายย่อมที่จะ
ได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากกว่าข้าราชการครูหญิง จึง
 อาจมีผลทำให้ข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยระดับด้านการยอมรับ
 นับถือมากกว่าข้าราชการครูหญิง

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่าข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจตามปัจจัยค่าจูนแตกต่างไปจากข้าราชการครูชายในด้าน เงินเดือน ฐานะตำแหน่ง และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการครูชาย ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีข้าราชการครูหญิงมากกว่าข้าราชการครูชาย กล่าวคือ ตามสถิติปี 2525 มีข้าราชการครูหญิง 8,708 คน ข้าราชการครูชาย 3,466 คน (สำนักการศึกษา 2525 1) ฉะนั้นในการคัดเลือกข้าราชการครูให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูหญิงจึงมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกมากกว่า เมื่อข้าราชการครูหญิงได้รับตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า อีกทั้งข้าราชการครูหญิงมีจำนวนมากกว่า โดยส่วนรวมแล้วมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูชาย ย่อมจะได้รับเงินเดือนสูงกว่า ข้าราชการครูหญิงจึงมีความพึงพอใจด้าน เงินเดือน ด้านฐานะตำแหน่งในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมากกว่าข้าราชการครูชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (สงวน ช่างฉัตร 2520 41) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูหญิง มีความพึงพอใจในด้านความเพียงพอของรายได้มากกว่าอาจารย์ชาย เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293-A) ที่พบว่าครูหญิงมีขวัญในการทำงานด้านฐานะตำแหน่งในการทำงานสูงกว่าครูชาย

4 จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาต่างกัน แต่เมื่อปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีลักษณะของการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบภายในใบบายการปกครอง

บังคับบัญชา ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน มีสิทธิและโอกาสที่เหมือน ๆ กัน จึงอาจมีผลทำให้ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพฯ มหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรุง ผาสุวรรณ (Pasuan. 1973 : 6251-A) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพฯ มหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่า ทั้งนี้ เป็นเพราะข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการสอนระดับประถมศึกษา มีฐานะตำแหน่งเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ได้รับและได้ศึกษามา ส่วนข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปไม่อยากสอนระดับประถมศึกษาตามคำนิยม การปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการศึกษาที่ได้รับมา มีความไม่ฝันที่จะปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ได้รับมา จึงมีความต้องการที่จะ เปลี่ยนฐานะตำแหน่งการงานของตนเองให้สูงขึ้นกว่าเดิม จะพบได้ว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีการขอโอนและขอลาออกจากสังกัดกรุงเทพฯ มหานครมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (สำนักการศึกษา 2526 1 - 2) จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในด้านฐานะตำแหน่งและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

๕ จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพฯ มหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานทั้งสองปัจจัยสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย / ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก รับราชการมานานมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความสำเร็จ

ในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน มีฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับเงินเดือนสูงกว่า มีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย นโยบายการบริหาร ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสูงกว่า อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความคุ้นเคยสนิทสนมทั้งจากบุคคลภายในและภายนอกโรงเรียนสูงกว่า จึงอาจมีผลทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วาเลซ (Valez. 1972 : 997-A) ที่พบว่า ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ในการสอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง) ฉะนั้น ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ควรจะได้รักษาและส่งเสริมปัจจัยในด้านต่าง ๆ ให้คงที่และมีระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยพยายามส่งเสริมให้ข้าราชการครูที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับค่าชมเชยและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน และการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีฐานะตำแหน่งการงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ให้มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ และข้าราชการครูในสังกัดอื่น ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ปกครองโดยครูปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระเบียบกรุงเทพมหานครด้วยการบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ที่

คณะกรรมการการศึกษาทุกระดับซึ่ง เป็นตัวแทนของข้าราชการครูโดยการ เลือกตั้งไม่มีอำนาจหน้าที่ปกป้องคุ้มครองครู เป็นเพียงคณะกรรมการที่ปรึกษาของฝ่ายบริหารเท่านั้น ผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาควรจะต้องตั้งจากข้าราชการครู ทั้งนี้ เพราะข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ เป็นผู้บริหารระดับสูงย่อมมีความ เข้าใจความต้องการของครูด้วยกัน สามารถบริหารงานทางด้านวิชาการอัน เป็นงานหลักของการจัดการศึกษาได้ถูกต้อง เป็นไปตาม เป้าหมายได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2 จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าเงินและปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ควรจะได้ชี้แจงให้ข้าราชการครูผู้ทำการสอน ซึ่งมีความพึงพอใจน้อยกว่าได้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ให้เข้าใจถึงความสำคัญที่มีต่อหน่วยงาน ได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรจะได้ศึกษาหาความรู้และ เทคนิคในการบริหารงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรใช้วิธีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็น การแก้ปัญหาในหน่วยงาน การใช้อำนาจบังคับบัญชา ฯลฯ ควรให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผู้บริหารต้องพยายามและมีความ เข้าใจในความสามารถของข้าราชการครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการลดช่องว่างของความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้ทำการสอนน้อยลง อันจะเป็นผลต่อการดำเนินงานภายในโรงเรียนและส่งผลต่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในที่สุด

3. เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจตามปัจจัยค่าเงินต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ฉะนั้น ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครควรปรับปรุงบรรยากาศ สภาพของการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ให้มีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกับข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ และข้าราชการครู

สังกัดอื่น ๆ ตลอดจนปฏิบัติตามแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 - 2529 ด้านครู (สำนักการศึกษา 2525 3) อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็น การดึงดูดให้ข้าราชการครูที่มีวุฒิปรียญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด กรุงเทพมหานครต่อไป

4. ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและตามปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัย ค่าจูงสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย / โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความ สำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อม ในการทำงาน เงินเดือน และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารทุกระดับที่รับผิดชอบ จะทำการศึกษาค้นคว้าของกรุงเทพมหานคร ควรจะต้องพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของข้าราชการครูหรือครูผู้ทำการสอน มิใช่จะมอบหมายงานให้แก่ครู อารุโส เป็นหัวหน้างานเสมอไป และเมื่อมอบหมายงานให้แล้วผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ ข้าราชการครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สถานที่ ทำงานไม่ควรที่จะให้มีการแตกต่างกัน ข้าราชการครูทุกคนควรมีสวัสดิ์และหน้าที่เท่าเทียมกัน อันจะ ทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงโดย เท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรที่จะทำการศึกษาค้นคว้า เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจะได้ข้อสรุปที่แน่นอน เพราะ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาอันอาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้คุณภาพเท่าที่ต้องการ และข้อมูลบางส่วนอาจขาดความเป็นจริง

๒. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เช่น ศึกษานิเทศก์ นักการภารโรง เป็นต้น

๓. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนตามสถานประกอบการสมรส สถานะทางการ เศรษฐกิจ อายุของผู้ปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานโดยแบ่งออกเป็น โรงเรียนใน เขตชั้นนอกและ เขตชั้นใน เพื่อนำผลการวิจัยมา เปรียบเทียบและนำไปใช้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

๔. ควรที่จะศึกษาเพื่อหาสาเหตุว่าเหตุใดข้าราชการครูหญิง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความพึงพอใจในการทำงานตามปัจจัยค่าจ้างสูงกว่าข้าราชการครูชาย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง เพื่อการแก้ปัญหาได้ตรงจุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรุงเทพมหานคร กมล วันสถาปนากรุงเทพมหานคร 14 ธันวาคม 2523 บพิธการพิมพ์
2523, 259 หน้า

① เกศินี หงสนันท์ การบริหารบุคคลในวงราชการไทย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2518, 182 หน้า

เชิดศักดิ์ ไชวาลินธุ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ โอเดียนสโตร์
2523, 206 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีกาพลินธุ์ ความพึงพอใจในการทำงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2523, 8 หน้า อัดสำเนา (ชุดวิชาอุดม. 541)

นิยม ศรีวิเศษ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9
ปทุมธานี กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 67 หน้า อัดสำเนา

ประสิทธิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 127 หน้า อัดสำเนา

ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน และวิทยาลัยในสังกัด
กรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 165 หน้า อัดสำเนา

✓ พิรพด หุ่นเจริญ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปทุมธานี กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 176 หน้า อัดสำเนา

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัย เขตหลัก กับอาจารย์ในวิทยาลัย เขตสาขา
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 210 หน้า

ไพศาล หวังพาณิชย์ วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2523, 203 หน้า อัดสำเนา

ภิญโญ สาธร หลักการบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า

บุญญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2519, 152 หน้า อัดสำเนา

✓ ฉ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ตรีกิจการพิมพ์ 2524,
287 หน้า

✓ วิชาดี แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด เชียงราย ปรินญาพิมพ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 98 หน้า อัดสำเนา

✓ แวศ ศรีระมุด ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า
คณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปรินญาพิมพ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 76 หน้า อัดสำเนา

✓ สงวน ช่างดีตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู ปรินญาพิมพ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 78 หน้า อัดสำเนา

✓ สุดใจ ทองอ่อน พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ปรินญาพิมพ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 90 หน้า อัดสำเนา

✓ สมจิต สุนทรสวัสดิ์ กรุงเทพมหานครกับการศึกษา สำนักพิมพ์บรรณกิจ 2520, 155 หน้า

✓ สมยศ นาริกการ การพัฒนาองค์การ สำนักพิมพ์ดวงกมล 2519, 78 หน้า

✓ สุนทรย์ ศรีหผล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 37 หน้า อัดสำเนา

✓ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร แนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา 2524, 32 หน้า
อัดสำเนา

_____ บัญชีแสดงสถิติผลงานฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง 2525, 4 หน้า อัดสำเนา

_____ แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2525 - 2529
2525, 141 หน้า อัดสำเนา

_____ รายงานสถิติการศึกษาที่จำเป็นประจำเดือนมิถุนายน 2525 2525, 56 หน้า
อัดสำเนา

_____ รายงานสถิติการศึกษาปี 2525 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2525, 89 หน้า

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เอกสารประกอบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ม.ป.ป..

37 หน้า อัดสำเนา

สถานที่ตั้งโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2528. 87 หน้า อัดสำเนา

✓ อรุณ วัชรธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2522. 267 หน้า

✓ Applewhite, P.B. Organizational Behavior. New York, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1965. 196 p.

Bergeth, Robert L. "An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School Districts of North Dakota," Dissertation Abstracts. 31(12) : 6294-A, June, 1971.

Best, John W. Research in Education. Prentice-Hall of India (Privates) Limited., 1963. 320 p.

Evans, Martin T. "Managing the New Managers," in Personnel Administration. 34 : 31 - 38, May - June, 1971 p.

✓ Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York, McGraw-Hill Book Company, 1971. 492 p.

Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company, 1955. 416 p.

Gilmer B. Von Haller and others. Industrial Psychology. 2nd ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1966. 617 p.

✓ Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resource. 3rd ed., New Jersey, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1977. 360 p.

Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene Theory," Dissertation Abstracts International. 25(12) : 7560A, July, 1974.

✓ Johnston, Ruth and Ronald A. Bavin. "Herzberg and Job Satisfaction," Personnel Practice Bulletin. 29 : 136 - 141, June, 1973.

✓ Magnuson, David. Test Theory. Massachusetts, Addison-Wesley Publishing Company, 1967. 170 p.

✓ Manning, Renfro Clark. "The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia Superintendents of Schools," Dissertation Abstracts. 40(7) : 4028-A, January, 1977.

✓ Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2nd ed., New York, Harper and Row, Inc., 1970. 369 p.

- ① McCormic, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. New York Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1974. 642 p.
- ② McCregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise," in William B. Eddy, Behaviorial Science and Manager's Role. Washington D.C., 1960.
- ③ Morse, Noncy C. Satisfactions in the White Collar Job. University of Michigan Press, Ann Arbor, Michigan, 1955. 288 p.
- Myers, M. Scott. Every Employer a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment. New York, McGraw-Hill Book Company, 1970. 233 p.
- Negro, Felix B. Public Administration. New York, McGraw-Hill Book Company, 1969. 463 p.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York, Columbia University Press, 1955. 179 p.
- Pasuwan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstracts. 25(11) : 625-A, May, 1973.
- X Quitugua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts. 36 : 1224-A, September, 1975.
- X Schmidt, Gene Lillard. "Job-Satisfaction among Secondary School Administration," Dissertation Abstracts. 35 : 7583-A, August, 1975.
- Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company, 1964. 659 p.
- X Serhiovanni, Thomas J. "Factors Which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Explanation in Educational Administration. University of Queensland Press, St. Louise, 1973. 237 p.
- ✓ Stauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. New Jersey, Englewood Cliffs, 1960. 500 p.
- X Valez, Guillermo V. "A Study of Faculty Satisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities," Dissertation Abstracts. 33(3) : 997-A, September, 1972.

Yoder, Dale and others. Handbook of Personnel Management and Industrial Psychology. New York, McGraw-Hill Book, Co., 1958. 630 p.

Yukl, Gory A. and Kenneth N. Weseley. Readings in Organizational and Industrial Psychology. New York, Oxford University Press, 1971. 380 p.

Zaleznick, Abraham and others. Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Harward University Press, 1958. 210 p.

ภาคผนวก

ครูท

ที่ ทม 1007/0084

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 10110

13 ตุลาคม 2528

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองนาย นายชลิต ฟูลศิลป์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ ประธาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรินทร์ ประสงค์สม กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอให้ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างวันที่ 11 - 20 ธันวาคม 2528 เพื่อเป็นข้อมูล
ในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่กนิสิตผู้ี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

จรูญ ไกมลบุญย์

(นายจรูญ ไกมลบุญย์)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 3918864

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา โทร 4650200

ที่ กท ๓๐๐๓/1๒๕๕4

วันที่ 24 พฤศจิกายน 2526

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าเขตทุกเขต

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอความร่วมมือในการส่ง นายชลิต พูลศิลป์ นิสิตปริญญาโท วิชา เอกการบริหารการศึกษา ไปทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้โรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามบัญชีรายชื่อซึ่งแนบมาพร้อมนี้ให้ความร่วมมือแก่นิสิตด้วย

ตรี ภาณุदानนท์

(นายตรี ภาณุदानนท์)

ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

รายชื่อโรงเรียนที่ลุ่มตัวอย่าง

เขต	โรงเรียน
1. พระนครศรีอยุธยา	1 โรงเรียนวัดราชนิคตดา
2. ป้อมปราบฯ	1. โรงเรียนวัดสิทธาคาราม
3. ปทุมวัน	1 โรงเรียนปทุมวัน
4. สัมพันธวงศ์	1. โรงเรียนวัดสัมพันธวงศ์
5. บางรัก	1. โรงเรียนวัดม่วงแค
6. ดุสิต	1. โรงเรียนวัดประชาศรัทธาธรรม 2. โรงเรียนวัดประดู่ธรรมมาธิบดี
7. ยานนาวา	1. โรงเรียนวัดช่องลม 2 โรงเรียนวัดไทร
8. บางเขน	1 โรงเรียนบางเขน 2 โรงเรียนวัด เทวสุนทร 3 โรงเรียนวัดนโกสินทร์สมโภช
9. บางกะปิ	1 โรงเรียนคลองลำเจียก 2 โรงเรียนวัดลาดพร้าว 3 โรงเรียนสุเหร่าชีร
10. ธนบุรี	1 โรงเรียนวัด เวฬุราชิน 2 โรงเรียนกษัตราธรรม
11. คลองสาน	1 โรงเรียนวัดทองธรรมชาติ
12. ภาษีเจริญ	1 โรงเรียนโตนด 2 โรงเรียนวัดกำแหง

เขต	โรงเรียน
13. บางขุนเทียน	1 โรงเรียนวัดศาลาศรีน 2 โรงเรียนพรหมราชบุรีรังสรรค์ 3 โรงเรียนวัดบางกระดี่
14. บางกอกน้อย	1. โรงเรียนวัดบางสุทธาราม 2. โรงเรียนวัดบางพลัด 3. โรงเรียนวัดดุสิตาราม
15. ดลิ่งชัน	1 โรงเรียนวัดประสาท 2. โรงเรียนวัดโพธิ์
16. มีนบุรี	1 โรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์ 2. โรงเรียนวัดสุขใจ 3. โรงเรียนลำกระดาน
17. บางกอกใหญ่	1 โรงเรียนวัดนาคกลาง
18. ลาดกระบัง	1 โรงเรียนวัดสังฆราชา 2. โรงเรียนแดงเป้า
19. หนองจอก	1 โรงเรียนสุเหร่าหะยีมีนา 2 โรงเรียนสุเหร่าสนามกลางลำ 3 โรงเรียนลำเจดีย์ 4. โรงเรียนบ้านลำไ้มกกล้วย
20. ราษฎร์บูรณะ	1 โรงเรียนรางราชพฤกษ์
21. หนองแขม	1 โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง
22. พญาไท	1 โรงเรียนกิ่งเพชร

เขต	โรงเรียน
23. ท้ายขวาง	1 โรงเรียนวิชากร
24. พระโขนง	1 โรงเรียนวัดดอกไม้ 2. โรงเรียนรุ่งเรืองอุฬาร 3. โรงเรียนหัวหมาก 4. โรงเรียนผ่องหลอยอนุสรณ์ 5. โรงเรียนนาคณาวิบูลย์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

28 พฤศจิกายน 2526

เรื่อง ขอความร่วมมือในการแจกและรวบรวมแบบสอบถาม

เรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วยข้าพเจ้า นายชลิต พูลศิลป์ เป็นนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำปริญญาโท เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร และปัจจัยด้านใดมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่ากัน

จากการสุ่มตัวอย่างทางสถิติปรากฏว่า โรงเรียนของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูล ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านแจกและรวบรวมแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการครูในโรงเรียนของท่านตามรายชื่อที่ปรากฏบนแบบสอบถามนี้ โดยผู้วิจัยจะมาเก็บแบบสอบถามนี้ภายในวันที่ ธันวาคม 2526

อนึ่ง ข้อมูลที่ข้าราชการครูในโรงเรียนของท่าน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ขอรับรองว่า จะไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ต่อผู้บริหารโรงเรียน และผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็นส่วนตัวเท่านั้น ดังนั้น โปรดทำความเข้าใจกับผู้ตอบแบบสอบถามด้วย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชลิต พูลศิลป์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๘

เรื่อง ขอบความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยขณะนี้ข้าพเจ้ากำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยด้านใดมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่ากัน จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ท่านตอบตรงกับสภาพความเป็นจริงเท่านั้น จึงจะทำให้ปริญญานิพนธ์เรื่องนี้บรรลุวัตถุประสงค์ อันจะเป็นประโยชน์และแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาในระดับโรงเรียนและระดับสูงขึ้นไป นำไปเป็นหลักในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อจะได้ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

อนึ่ง ขอเรียนว่าข้อมูลนี้จะไม่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเป็นส่วนรวม ไม่ต้องการทราบเป็นรายบุคคล และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณานำมอบให้แก่ผู้แจกแบบสอบถาม เพื่อจะได้รวบรวมส่งไปให้ผู้วิจัยภายในวันที่ ธันวาคม ๒๕๒๘

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความสะดวกและช่วยเหลือจากท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชลิต พูลศิลป์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เลขที่แบบสอบถาม

1	2	3

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิด คำตอบทุกข้อ เป็นความคิดเห็นตามความรู้สึกของแต่ละบุคคลและตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นต้องตรงกับหลักวิชาการหรือตรงกับความรู้สึกของบุคคลอื่น

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเป็นส่วนรวม เพื่อประโยชน์แก่การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ไม่ต้องการทราบเป็นรายบุคคล จึงไม่เป็นการกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน โรงเรียนของท่าน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาของท่านแต่ประการใด

3. คำว่า "หน่วยงาน" ในที่นี้ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู ให้คำนี้ถึงโรงเรียน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ให้คำนี้ถึงเขต และสำนักการศึกษา

คำว่า "งานในหน้าที่" หมายถึง งานที่รับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

คำว่า "งานที่ได้รับมอบหมาย" หมายถึง งานที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นครั้งคราว

4. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5 คำตอบ คือ 5 4 3 2 และ 1 ซึ่งจะอธิบายวิธีตอบเป็นส่วน ๆ ไป ขอความกรุณาตอบให้ครบทั้ง 2 ส่วน เพราะคำตอบไม่ครบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้

ส่วนที่ 1 โปรดกาเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ
รายละเอียดส่วนตัวของท่าน

4. ตำแหน่งหน้าที่
- 1 () ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
- 2 () ครูผู้ทำการสอน
- 5 เพศ
- 1 () ชาย
- 2 () หญิง
6. วุฒิกการศึกษา
- 1 () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2 () ปริญญาตรีขึ้นไป
7. ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1 () 10 ปีขึ้นไป
- 2 () ต่ำกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 โปรดกาเครื่องหมาย บนตัวเลขที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลัง
ประสบอยู่ในปัจจุบัน เพียงตัวเลขเดียวเท่านั้น และโปรดกาเครื่องหมายแสดงความคิดเห็น
ทุกข้อ

ความหมาย

- 5 แทนความหมาย มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถาม
แต่ละข้ออยู่ในระดับสูงสุด
- 4 แทนความหมาย มาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถาม
แต่ละข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง
- 3 แทนความหมาย ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถาม
แต่ละข้ออยู่ในระดับที่ไม่สามารถตัดสินใจเด็ดขาดลงไปได้ว่า พอใจมากหรือ
พอใจน้อย
- 2 แทนความหมาย น้อย หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถาม
แต่ละข้ออยู่ในระดับต่ำ
- 1 แทนความหมาย น้อยมาก หมายถึง ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถาม
แต่ละข้ออยู่ในระดับต่ำที่สุดหรือไม่มีความพอใจเลย

ตัวอย่าง

๐) ข้าพเจ้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ๕ 4 3 2 1 ในที่นี้ถ้าท่านมีความเห็นว่ามีมากที่สุดกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ บนตัวเลข เป็น ๕ 4 3 2 1 ในช่องที่จัดไว้

ต่อไปนี้จะ เป็นคำถาม เกี่ยวกับหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานตามความรู้สึกของท่านในด้านต่าง ๆ โปรดพิจารณาคำถามแล้วกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ บนตัวเลขตามความหมายที่ให้ไว้ข้างบน

1	ข้าพเจ้าประทับใจกับอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	8
2	ผู้บังคับบัญชามีมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	9
✓ 3	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่	5	4	3	2	1	10
✓ 4	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	11
5	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1	12
6	กรุงเทพมหานครมีนโยบายการจัดการศึกษาที่ชัดเจน	5	4	3	2	1	13
7	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	14
8	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	15
9	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาด ความสามัคคีกัน	5	4	3	2	1	16
10	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว	5	4	3	2	1	17
✓ 11	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้า อาชีพอื่น ๆ	5	4	3	2	1	18
12	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	19
✓ 13	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	20
✓ 14	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	21

15.	ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขอให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น	5	4	3	2	1	22
16.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1	23
17.	ข้าพเจ้ามี เสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	24
18.	ข้าพเจ้า เข้าใจแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2	5	4	3	2	1	25
19.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	5	4	3	2	1	26
20.	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้า ได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	27
21.	ข้าพเจ้าสามารถ เข้าพบกับผู้บังคับบัญชาได้ทุก เมื่อ	5	4	3	2	1	28
22.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตรา เงิน เดือนที่ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว	5	4	3	2	1	29
23.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามี เกียรติยศชื่อเสียง	5	4	3	2	1	30
24.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกลับกลังใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	31
25.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	5	4	3	2	1	32
26.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถและมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	5	4	3	2	1	33
27.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าหน่วยงานอื่น	5	4	3	2	1	34
28.	งานที่ข้าพเจ้าทำ เหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	35
29.	ข้าพเจ้าสามารถ เลือกรวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	5	4	3	2	1	36
30.	ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร	5	4	3	2	1	37

31. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	38
32. ที่ทำงานของข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายน่าทำงาน	5	4	3	2	1	39
33. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	5	4	3	2	1	40
34. ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าคงไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษตลอดการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าในหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1	41
35. ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	5	4	3	2	1	42
36. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	43
37. ข้าพเจ้าได้รับความสำเร็จในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	44
38. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าคุณตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง ของหน่วยงาน	5	4	3	2	1	45
39. ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการ ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1	46
40. งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	47
41. ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	5	4	3	2	1	48
42. การคัดเลือกข้าพเจ้าราชการครูให้เป็นผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน	5	4	3	2	1	49
43. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าจริงจังและยกย่องผู้ได้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	50
44. ข้าพเจ้าพอใจเกี่ยวกับการบริการวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับจากหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1	51

45.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1	52
46.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข	5	4	3	2	1	53
47.	อาชีพของข้าพเจ้า เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม	5	4	3	2	1	54
48.	ผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	55
49.	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามความ ต้องการ	5	4	3	2	1	56
(50.)	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้าน การปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	5	4	3	2	1	57
51	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1	58
52	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ น่าเบื่อหน่าย	5	4	3	2	1	59
53.	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างอิสระ	5	4	3	2	1	60
54.	ข้าพเจ้าติดต่อบุคลากรกับหน่วยงานในสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้วยความสะดวก	5	4	3	2	1	61
55.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีลักษณะ เป็นผู้นำและมี ความยุติธรรม	5	4	3	2	1	62
56.	หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือใน ด้านวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียง	5	4	3	2	1	63
57.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	5	4	3	2	1	64
58	ข้าพเจ้าพอใจในการจัดและให้บริการ เกี่ยวกับสวัสดิการ ของหน่วยงานนี้	5	4	3	2	1	65

59. หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	5	4	3	2	1	68
60. ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	5	4	3	2	1	67

โปรดตรวจสอบอีกครั้งว่า ท่านได้ตอบคำถามทุกข้อ แล้วหรือยัง
ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

ตาราง 78 แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสองทางเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	\bar{X}_1	S_1^2	\bar{X}_2	S_2^2	
1.	3.32	0.6271	2.52	0.8954	3.24
2.	3.12	0.9274	2.04	0.9567	3.93
3.	3.16	0.6880	2.08	0.8124	4.41
4.	3.48	1.1005	2.72	1.1365	8.69
5.	4.20	0.7071	3.48	0.8226	2.91
6.	3.40	0.7905	2.64	1.0360	3.18
7.	3.56	0.7118	2.20	0.9574	5.26
8.	3.12	0.6658	1.92	0.8622	4.85
9.	3.20	0.7118	2.20	0.9574	5.26
10.	2.88	0.9274	1.92	0.8124	3.64
11.	4.20	0.7071	2.64	1.8682	4.86
12.	3.68	0.8524	2.52	1.4312	4.19
13.	3.24	2.4610	1.80	1.6072	3.57
14.	3.40	1.0801	2.20	0.9129	4.25
15.	4.00	0.5774	2.76	0.9695	6.12
16.	3.96	0.4546	2.56	2.4434	4.23
17.	4.20	0.6455	2.72	0.9798	4.63
18.	3.44	0.5831	2.80	0.8165	2.70
19.	4.00	0.6455	2.48	1.0848	5.78
20.	3.52	0.7371	2.00	0.9574	5.84
21.	2.76	1.3626	1.92	0.7594	2.88
22.	3.00	0.9129	2.04	0.8406	7.12
23.	3.64	0.8103	2.52	0.7703	4.45
24.	4.12	1.1299	2.96	1.3687	3.67
25.	4.20	0.7638	3.28	0.7371	3.75
26.	3.52	1.0050	2.44	1.0033	3.18
27.	3.52	0.8475	2.00	1.2247	5.28
28.	3.84	0.6245	2.32	0.9000	6.16
29.	3.96	0.6756	2.56	0.7681	5.83
30.	4.04	0.6758	3.20	0.7638	3.50

ตาราง 78 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	\bar{X}_1	S_1^2	\bar{X}_1	S_2^2	
31.	3.76	0.5972	2.16	0.8981	6.54
32.	3.20	0.9129	2.16	1.3441	3.46
33.	3.36	0.4898	1.96	0.7895	6.19
34.	3.48	1.2288	2.32	1.2450	3.69
35.	3.84	0.5538	2.88	0.7810	4.15
36.	3.84	0.5538	2.28	0.8426	6.60
37.	4.04	0.6758	3.12	0.8813	3.69
38.	3.88	0.7810	2.76	0.9256	4.29
39.	3.92	0.6403	2.44	0.8699	6.02
40.	4.08	0.7594	2.24	1.7626	5.79
41.	3.24	0.8307	2.04	0.8888	4.58
42.	2.64	0.9950	1.92	0.9539	2.58
43.	3.72	0.6782	1.96	0.7895	7.26
44.	3.08	0.2769	2.16	0.7461	4.55
45.	3.84	0.5538	2.76	0.9695	4.38
46.	3.04	0.5759	2.08	0.8124	1.07
47.	4.12	0.7257	3.16	0.8000	3.89
48.	4.60	0.7638	3.24	1.0520	5.05
49.	3.84	0.8000	3.16	0.6245	4.05
50.	3.56	1.0685	2.96	0.7895	2.20
51.	3.64	0.6377	2.20	0.9574	5.70
52.	3.36	1.0360	2.48	0.8226	3.23
53.	3.72	0.7371	2.76	0.8794	3.78
54.	3.12	1.0536	2.32	0.8021	2.88
55.	3.76	0.6633	2.08	0.9540	6.61
56.	3.04	0.8406	1.96	0.7895	4.23
57.	3.56	0.9165	2.12	0.8327	5.44
58.	3.12	0.8813	2.28	1.1000	2.98
59.	3.36	1.4967	2.20	1.2247	3.52
60.	4.08	0.7594	2.68	1.1804	5.03

t .05 = 2.00

t .01 = 2.66