

373 1201

๙๔๓๘๐

ย. 3

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

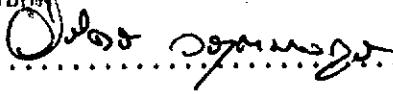
27 ก.ย. 2537

ปริิฎฎานิพนธ์
ของ
สมชาติ คงพิกุล

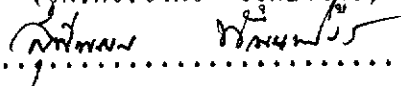
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริิฎฎาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2537
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

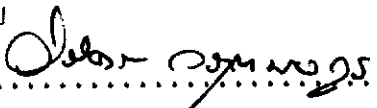
..........ประธาน

(รศ.ดร.วิจิตร วรตบางกร)

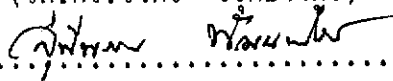
..........กรรมการ

(อ.สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน

(รศ.ดร.วิจิตร วรตบางกร)

..........กรรมการ

(อ.สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

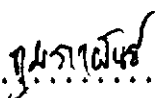
..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๒๕ เดือน..........พ.ศ. 2537

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง
ในทุก ๆ เรื่อง จากรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร ประธานกรรมการ อาจารย์
สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรรมการ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านอนันต์ มังน้อย ศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธานี
สุขเกษม วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ อาจารย์นิโรธ ป้อมเมฆี ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองไผ่
อาจารย์จุฬา ทารักษา ผู้อำนวยการโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม อาจารย์สมพงษ์ สุชาติพงษ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงสามพันวิทยาคม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเนื้อหาแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อท้อย คุณแม่วิง คงพิกุล รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร
วรุตบางกูร ซึ่งข้าพเจ้าเคารพเทอดทูนยิ่ง และครู อาจารย์ ที่ได้ปลุกฝังอบรมสั่งสอนให้คำแนะนำ
และให้แบบอย่างที่ดี จนทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน

และบุคคลที่อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จที่สำคัญคือ อาจารย์อุไร คงพิกุล ผู้ช่วย
ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเลื้อวิทยาคม และเด็กชายชัยชนะ คงพิกุล ได้ให้การสนับสนุนและ
กำลังใจตลอดเวลา ทำให้ข้าพเจ้าตั้งใจศึกษาเล่าเรียนจนสำเร็จตามหลักสูตร

สมชาติ คงพิกุล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	ความสำคัญของการวิจัย	6
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	10
	องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	12
	ผลที่องค์การได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน	23
	การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	25
	เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน	26
	แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน	31
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ	34
	ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	35
	ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ	38
	เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	40
	สมมุติฐานการวิจัย	41

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	42
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	43
	การศึกษาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	การวิเคราะห์ข้อมูล	50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
5	บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	73
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	73
	กรอบการวิจัย	73
	วิธีดำเนินการวิจัย	74
	กลุ่มตัวอย่าง	74
	เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล	74
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล	74
	ผลการศึกษาค้นคว้า	75
	สรุปผลการวิจัย	76

บทที่	หน้า
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	85
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	97
ภาคผนวก ก แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	98
ภาคผนวก ข แสดงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	101
ภาคผนวก ค แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อของ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย	117

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และ ขนาดของโรงเรียน	51
2 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม	52
3 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม	56
4 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม	60
5 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน โดยพิจารณาทั้งรายด้านและโดยรวม	64
6 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม	66
7 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม	69
8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์	71
9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	99
10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อ ของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	112
11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อ ของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความ
ผูกพันต่อองค์การของสตีลส์ 36
- 2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความ
ผูกพันต่อองค์การของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีลส์ 37

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

"คน" เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารงาน หากบริหารคนให้เหมาะสม ก็มีโอกาสจะทำให้งานสำเร็จได้ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการร่วมมือ ร่วมใจกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2524 : 1) ยืนยันความสำคัญของปัจจัยนี้ว่า ในบรรดาปัจจัยหลักของการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุและวิธีการจัดการนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ คน เพราะถ้าองค์การใด มีคนจำนวนพอควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่องค์การนั้น จะทำงานให้ได้รับผลดี และประหยัดย่อมง่ายขึ้นมาก จนกล่าวได้ว่า คนมีความสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างมักจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

✓ บุคคลมิใช่เศรษฐกิจที่ซื้อหาแลกเปลี่ยนกันได้ เพราะบุคคลมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ และมีศักดิ์ศรี ดังนั้น การปฏิบัติของบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องดูแลให้เขาเกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะช่วยให้งานขององค์การได้ผลดียิ่งขึ้น (ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์. 2529 : 11)

กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1959 : 177 - 179) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า องค์การยิ่งใหญ่มากขึ้นเท่าใดและมีคนรวมกันเป็นจำนวนมาก คนในสังคมนี้ย่อมมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เพราะแต่ละกลุ่มแต่ละฝ่ายของหน่วยงานมีการแบ่งสรรค้ำส่วนกันในการทำงาน มีการปฏิสัมพันธ์กันทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม ด้วยกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์การหรือสถาบันขึ้นได้ การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักและเอาใจใส่และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อการทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มในองค์การ

ในการพิจารณาประสิทธิภาพขององค์การโดยทั่วไป จะแบ่งเล็งไปที่ผู้บริหารเป็นอันดับแรก และคุณภาพของผู้ร่วมงานเป็นอันดับรองลงมา เพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่ง

ที่ต้องรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ริเริ่มทำงานใหม่ ๆ วางแผนงาน กำหนดนโยบาย พัฒนา ประสานงานในฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ ตลอดจนถึงการปรับปรุงงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ องค์การจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด จึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน และการให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของคน สามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องาน (ไพฑูริย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, 2521 : 67)

วิจิตร วรตบางกูร (2525 : 130) กล่าวว่าไว้ว่า ความสำเร็จของหัวหน้าหน่วยงาน มีอยู่อยู่ที่การมีอำนาจในการบังคับบัญชา หรือการมีความรู้ในงานที่ท่านทำนั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ความรักใคร่ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ความจงรักภักดี เชื่อถือศรัทธา และการให้ความร่วมมือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารที่ดี ควรมีความสามารถในการบริหารบุคคล ให้ได้ทั้งงานและน้ำใจคน เพื่อให้คนในองค์การร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรัก ความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ทรม่เท กาลังกาย กาลังใจ กาลังความคิดและสติปัญญา หาทางเพื่อปรับปรุงให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ที่พบว่า นอกจากเงินค่าจ้างที่ได้รับแล้วความพึงพอใจ ความรู้สึกสบายใจ และมีมิตรภาพระหว่างคนงานกับนายจ้าง มีส่วนช่วยให้งานมีผลสัมฤทธิ์ที่น่าพอใจ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530 : 26)

ความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งลักษณะจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนลักษณะความสามารถเฉพาะของบุคคล แม้กระทั่งลักษณะของงานก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องเข้าใจถึงลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลง อันจะทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น (อาร์ เพชรผุศ, 2530 : 62) ผู้บริหารที่ดี จะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน ให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความ

ตั้งใจมีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุข และความพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม. 2522 : 212) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งความพึงพอใจในงานเมื่ออยู่ในระดับสูงเท่าใดก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น (สมยศ นาวิการ. 2526 : 346)

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ หน่วยงานที่จัดการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้แก่ผู้เรียนในพื้นที่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมสามัญศึกษา คือ มุ่งยกระดับมาตรฐาน การศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ เป็นพลเมืองดี เป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (กรมสามัญศึกษา. 2535 : 1) และจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมุ่งส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถและทักษะต่อจากระดับประถมศึกษาให้ผู้เรียน ได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบการทำงานและอาชีพตามควรแก่วัย และระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับ การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือเพื่อให้เพียงพอต่อการประกอบการทำงานและอาชีพที่ตนถนัดทั้ง อาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทักษะทางสังคม ที่จำเป็นสำหรับการประกอบการทำงานและอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 11)

การที่จะให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมสามัญศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ดังกล่าวได้จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร แม้องค์การจะมีนโยบาย โครงสร้างและ กระบวนการบริหารดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ยอมให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงาน ก็จะสำเร็จไปหาได้ไม่ (ติน ปรัชญพฤทธิ. 2534 : 40) นอกจากนี้ การพัฒนาทีมงานให้มี

สมรรถภาพเข้มแข็งสร้างรูปแบบการจัดองค์การที่ดี เพื่อต่อการปฏิบัติงานเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน ให้สมาชิกมีความไว้วางใจยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ก็เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

การปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีปัญหาอยู่มีใช้น้อย จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าความเอาใจใส่ในการทำงานของอาจารย์ลดลง เอาใจใส่ในการสอนน้อย คุณธรรมทางวิชาชีพลดน้อยลง ขาดความรับผิดชอบและชวนชววยหารายได้เพิ่มในระหว่างเวลาทำการสอน ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความขัดแย้งและความไม่ร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ หรือระหว่างอาจารย์ด้วยกันเอง จะเห็นได้ว่าในแต่ละปี อาจารย์จะยื่นขอย้ายเป็นจำนวนมากและมีอัตราเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยเฉพาะในปีปัจจุบัน พ.ศ. 2536 อัตราอาจารย์ขอย้ายประจำปี นับว่าสูงกว่าทุก ๆ ปีที่ผ่านมา จากร้อยละ 14.89 ใน ปี พ.ศ. 2534 มาเป็นร้อยละ 22.77 ใน ปี พ.ศ. 2536 (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. 2536 : 5) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่แสดงว่าบุคลากรครูมีระดับความผูกพันต่อองค์การลดน้อยลง

นอกจากอัตราการขอย้ายโรงเรียนจะสูงมากแล้ว การร้องเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาการบริหาร ความไม่เป็นธรรม ความไม่ร่วมมือของอาจารย์ ความขาดแคลนทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ก็ยังมีอยู่ไม่น้อย (ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. 2536 : สัมภาษณ์) สร้างปัญหาค้นหาการบริหารแก่ผู้บริหาร ทั้งในระดับโรงเรียนและระดับจังหวัดเป็นอย่างมาก ทำให้สงสัยว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น น่าจะสืบเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในการทำงานประการหนึ่งและเกิดจากความผูกพันต่อองค์การน้อยลงอีกประการหนึ่ง

จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นจังหวัดที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วในด้านสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา การพัฒนาดังกล่าว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว ในรอบสิบปีที่ผ่านมา มีความต้องการอัตรากำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมากและอย่างต่อเนื่อง การมัธยมศึกษา เป็นระดับการศึกษาที่สำคัญที่จะบ่มบุคคลเข้าสู่ตลาดแรงงาน ระดับพื้นฐานและระดับกลาง และยังเป็นระดับการศึกษาที่จะสนับสนุนอัตรากำลังระดับวิชาชีพขั้นสูงต่อไป หากโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดเพชรบูรณ์อย่างแน่นอน

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นคนหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มองเห็นถึงความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อบรรเทาปัญหาต่าง ๆ ของการมัธยมศึกษาในจังหวัดที่ได้กล่าวมาแล้วให้ลดน้อยลงโดยปรับปรุงการบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ซึ่งน่าจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอันเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การให้เกิดแก่คณะครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อให้การปรับปรุงการบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทางและเกิดผลดี

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าน่าจะได้อะไรระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกขนาดโรงเรียนเสียก่อน เพื่อสืบค้นข้อมูลพื้นฐานและนำไปสู่การแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น โดยคาดหวังว่าผลการปรับปรุงจะช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และสนองตอบต่อแผนพัฒนาของจังหวัดได้ดีขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์และขนาดโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยผู้บริหารการศึกษาระดับจังหวัดและระดับโรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อยกระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจมากขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังใช้ประกอบการวางแผนงานบุคคลของโรงเรียน แผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัด และแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัดให้เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยอาศัยแนวความคิดของ ควินน์และสไตน์ (Quinn and Staines. 1979) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบความพึงพอใจ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสะดวกสบาย งานที่ทำหาย รายได้และผลประโยชน์ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บัณฑิตบริหาร และความก้าวหน้า

1.2 เพื่อศึกษาความผูกพันของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีต่อองค์กร โดยอาศัยแนวความคิดของ คูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบของความผูกพัน 3 องค์ประกอบคือ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานและความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 34 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,291 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 297 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่จำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน

3.2 ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเทและความภักดี

คานิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในการวิจัยนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน จะศึกษาจาก ปัจจัยแบ่งที่ 6 ปัจจัย คือ

1.1 ความสะดวกสบายในการทำงาน หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยมีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีเวลาและภารกิจสมดุลกัน การเดินทางไปทำงานสะดวกสบาย

1.2 งานที่ทำท้าทาย หมายถึง ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความยากง่ายเหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของอาจารย์

1.3 รายได้และผลประโยชน์ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

1.4 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถในการคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ทุกคนมีความสนใจรักใคร่ต่อกันและกัน ปราศจากความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

1.5 บัณฑิตบริหาร หมายถึง องค์กรประกอบสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนให้ลุล่วงด้วยดี เช่น การได้รับข้อมูล อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในระดับที่สามารถทำให้งาน ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้

1.6 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ได้รับโอกาสและความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติอันดีของอาจารย์ที่มีต่อโรงเรียน และมีความปรารถนา ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนี้ตลอดไป ในการวิจัยครั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในการกิจหลักและเป้าหมายของโรงเรียน และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนั้น

2.2 ความทุ่มเท หมายถึง ความเต็มใจและมีความพร้อมที่จะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จและมีคุณภาพสูง

2.3 ความภักดี หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ห่วงใยในโรงเรียนและพร้อมที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในโรงเรียนไว้โดยไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

3. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่จัดการเรียนการสอนในระบบโรงเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

4. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วในโรงเรียนนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พ.ศ. 2532 โดยกำหนดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง คือ

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 ถึง 499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 ถึง 1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

6. วุฒิ หมายถึง การศึกษาสูงสุดของอาจารย์ ซึ่งในการวิจัยนี้ จำแนกเป็น

6.1 วุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี

6.2 วุฒิปริญญาตรี

6.3 วุฒิส่งกว่าปริญญาตรี

7. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารระดับกรม ระดับจังหวัด หรือผู้บริหารระดับโรงเรียน ซึ่งจำแนกศึกษา 3 กลุ่ม คือ

7.1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

7.2 หัวหน้าหมวดวิชา

7.3 อาจารย์ประจำทำหน้าที่สอน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินการไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.2 องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.3 ผลที่องค์การได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.4 การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ
- 2.4 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

เอ็ด สาระภูมิ (2529 : 20) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจ ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขา ส่วนอารี เพชรผด (2530 :

49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความคิดเห็นหรือทัศนคติที่คนมีต่องาน และต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของคุณบุคคล สำหรับมนุษย์ คณะวัฒนา (2532 : 188) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติทั่วไป อันเป็นผลรวมของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านงานเฉพาะอย่าง ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอกงาน

สมัยศ นาวิการ (2533 : 221) สรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน และวิชัย ไกลสุวรรณจินดา (ม.ป.ป. : 111) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะการทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในทางบวกจากการประเมินความรู้สึกที่มีต่องาน ความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต

นักบริหารการศึกษาอีกหลายท่าน อาทิเช่น มอร์ส (Mores. 1955 : 27) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และเกิดความสบายใจในการทำงาน ส่วน โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของคนใดคนหนึ่งเกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขา และในตนเองเดียวกัน สตรัส และเชเลส (ครุฑ์ โยเฟือก. 2534 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Strauss and Sayles. 1960) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

นักบริหารบางกลุ่มได้ให้ความสำคัญในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการทำงานว่ามีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่น บลัม และเนลเลอร์ (Blum and Navler. 1968 : 365) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ในตนเองเดียวกันกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1971 : 252 - 253) ซึ่งเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับ

องค์ประกอบของงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเขาจะมีชีวิตดี ยอสน์และเจนนิง (Holley and Jennings. 1983 : 74) ก็อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลมาจาก ผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติ จะทำให้เกิดความรู้สึกสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลับมาเป็น องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันคงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารในองค์การจึงควรได้ทำการตรวจสอบความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้ เพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

จากแนวความคิดของนักการศึกษาทั้งหลายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจใน การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการ ตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน สามารถทำงานนั้น ด้วยความเต็มใจ และเกิดประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สเลียร์ เหลืองอร่าม (2527 : 94 - 95) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความ พึงพอใจในงานที่ทำงานจะประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในงานที่ทำงานก็ต่อเมื่อได้ค่าตอบแทน พอสมควรคุ้มค่า กับความเหนื่อยและความคิดที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ท้าทายสำคัญกว่าเงิน เพราะงานบางอย่าง อาจสกรก ใช้แรงงานมากหรือสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม งานบางอย่างจะสบายแต่รายได้ถูก
3. เพื่อนร่วมงาน หากมีเพื่อนร่วมงานที่ถูกต้องใจ แม้ค่าจ้าง สภาพการทำงานหรือสิ่ง อื่น ๆ ไม่ค่อยดี แต่ก็ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น

4. หัวหน้างานและฝ่ายจัดการ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ย่อมมีอิทธิพลต่อคนงาน เพราะเป็นผู้มีอำนาจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย ถ้าหัวหน้างานหรือฝ่ายจัดการยุติธรรมมีมนุษยสัมพันธ์ และอภัยค้ำไมตรีที่ดีแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สบายใจ ทำงานอย่างมีความสุข
 5. ความมั่นคงในงาน ถ้าลักษณะงานที่ทํามั่นคง คนก็จะตั้งใจทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
 6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคนฉลาดที่มีการศึกษาดี หากว่าเขาไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้ว ก็ย่อมทำให้ไม่บังเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นต่อไป
 7. มีความเป็นประชาธิปไตย ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไปไม่ชอบการ บังคับกดขี่ ชอบการให้เกียรติ มีการปรึกษาหารือ มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ต้องการ มีส่วนร่วมในงานที่ทํา
 8. ความมีระเบียบวินัย หมายถึงองค์การมีระเบียบคงเส้นคงวา หัวหน้าหรือคนงาน ทุกคนทำงานไปตามระเบียบที่วางไว้ ผิดก็ทำโทษ ทำดีก็ชม เป็นต้น
 9. สภาพของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของทำเลที่ตั้ง อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี แสงไฟ ความร้อน ความเย็น รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมง การทำงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจได้
- อารี เพชรผุด (2530 : 56 - 57) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. งาน (Work) งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึงว่า คนนั้นชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและมีความสนใจก็จะมี ความพอใจในงาน นอกจากนั้นงานก็ต้องมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับคนทําคด้วย
2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้าง อาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่น ที่ลูกจ้างจะสามารถไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการ ของตนได้ อัตราค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ทํางานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่า แรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคนงาน หรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติ อย่่างเดียวกัน วิธีจ่ายค่าแรงก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทํางานพอใจหรือ

ไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือจ่ายเหมาเป็นราย ๆ หรือจ่ายจากจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลงด้วยดี

5. ประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือคาดหวังว่า จะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ บาเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) สภาพการทำงานรวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์การ หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co - Workers) เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่คอยความสามารถ พึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนั้นมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการมีทัศนคติต่าง ๆ ตามความรู้สึกทัศนคติต่าง ๆ เหล่านี้ เกิดจากลักษณะของงานและองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น ค่าจ้าง การควบคุมดูแล ความแน่นอนในการจ้าง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับในความสามารถ การประเมินผลการงานที่ยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีอยู่ในงานการชำระสะสางความทุกข์ให้ได้ทันเวลาที่ นายจ้างให้ความยุติธรรมและนอกจากนี้ ยังมีองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างที่มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกได้แก่ อายุของลูกจ้าง สุขภาพ ระดับอารมณ์ ความปรารถนาต่าง ๆ ระดับแรงบันดาลใจ ความสัมพันธ์ในครอบครัว สถานภาพทางสังคม ผลทางด้านนันทนาการ กิจกรรมในองค์การ ทางด้านสภาพแรงงาน การเมืองหรือทางสังคม (มณูญ คณะวัฒนา. 2532 : 187 - 188)

สมยศ นาวีการ (2533 : 221 - 223) อธิบายว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 6 อย่าง คือ

1. ผลตอบแทน คือ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้ เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. การเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้เกิดความรับผิดชอบและได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น
งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน

3. การบังคับบัญชา โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานจะมีอยู่สองลักษณะ สไตล์การบังคับบัญชาอย่างแรกคือ การมุ่งคน ผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา สไตล์การบังคับบัญชาอย่างที่สองคือ การมีส่วนร่วมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. ลักษณะงาน โดยปกติพนักงานต้องการงานที่ทำท้าทาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

วิชัย ไกลสุวรรณจินดา (ม.ป.ป. : 114 - 118) อธิบายว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานสามารถดำเนินการได้ โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

(1) สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพอใจ หรือไม่พอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพอใจ และไม่พอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็มีผลไม่น้อย ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจน มีแนวโน้มจะพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะคืออยู่แล้ว

(2) ลักษณะอาชีพ ลูกจ้างในกลุ่มวิชาชีพ ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการจะมีความพอใจในงานสูง และพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และการทำท่ายางานมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียน ช่างฝีมือ ช่างนา มีความพอใจในระดับกลาง ในขณะที่กรรมกรมีความพอใจในระดับต่ำสุด ทั้งนี้ เป็นผลการศึกษาของ ควินน์ (Quinn. 1974) และ บลาวเนอร์ (Blauener. 1963)

(3) สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์การไม่ว่าจะเป็นขนาดรูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มก็มีความเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานเช่นกัน

(4) เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุคิจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจ และความพึงพอใจในงาน เพราะเห็นว่าตนเองได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงานทั้งหมด จากการศึกษาของ บลาวเนอร์ (Blauener. 1964) พบว่าโรงงานที่คนงานมีความพอใจสูงสุดคือโรงงานกลั่นน้ำมัน รองลงไปคือโรงงานเกี่ยวกับการพิมพ์ ซึ่งเป็นโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีสูง และให้ความเป็นอิสระแก่คนงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการควบคุมระบบการทำงานไปด้วยในตัว

(5) งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ล็อค (Locke. 1976) ได้วิจัยพบว่าลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ มาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้ใช้ทักษะ และความสามารถของเขา มีโอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

(1) องค์ประกอบด้านประชากร กลุ่มบุคคลที่มักมีความพอใจในงานสูง คือ กลุ่มอายุ 16 - 29 ปี และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานอายุมาก เพศหญิง และเพศชายไม่ค่อยมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงานมากนัก แต่กลุ่มที่ได้รับการศึกษาสูง จะมีแนวโน้มเกิดความพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษาต่ำ

(2) ความสามารถ ความสามารถของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคล และสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่พอใจในงานได้ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปรียบเทียบความสามารถที่บุคคลมีอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นถูกคาดหวัง เช่น ถ้าบุคคลมีความสามารถมากกว่าที่ถูกคาดหวังก็จะมี ความพอใจในงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จ แต่ก็อาจเกิดความไม่พอใจได้ถ้าถูกมอบหมายงานที่ต่ำกว่าขีดความสามารถของเขามากเกินไป

(3) บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพผู้นำ และมุ่งความสำเร็จของงานจะมีความพอใจที่ได้เห็นงานสำเร็จลงมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์

(4) การรับรู้ บุคคลที่มีความสนใจในสิ่งรอบตัว และสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพอใจ หรือความไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ยอมรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงก็มีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาต่าง ๆ ออกมาน้อย

(5) ทักษคติ ทักษคติเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ทักษคติเป็นผลมาจากวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมในชีวิตบ้านหรือครอบครัว บุคคลที่มีทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ดี เช่น เห็นว่าเม้งานหนัก เงินเดือนน้อย แต่ให้ประสบการณ์มากก็อาจพึงพอใจในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่มีทัศนคติต่องานในแง่ลบ

(6) ค่านิยม เป็นมาตรฐานที่ขึ้นประเมิณผลว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี ค่านิยมต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติย่อมส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานด้วย

3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

(1) ความคลุมเครือของงาน บุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าใจอย่างแน่ชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน รวมทั้ง ไม่เข้าใจถึงเป้าหมาย และมาตรฐานของงานย่อมมีความสับสน เพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

(2) ความขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการขัดแย้งกับบทบาทที่ได้รับการคาดหวัง หรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ก็อาจส่งผลให้เกิดแรงกดดันจนนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้

(3) ลักษณะงาน งานที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานมากกว่า และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จประสพผลจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน ส่วนงานที่ไม่ท้าทาย จะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูง และอาจส่งผลในรูปการขาดงานหรือการลาออกจากงานได้

(4) โครงสร้างขององค์การ ความพอใจในงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คนทำงานในตำแหน่งงานหลัก (Line) จะมีความพอใจในงานมากกว่าคนที่ทำงานในลักษณะงานสนับสนุน (Staff) และคนที่ทำงานในหน่วยย่อยขนาดใหญ่ก็มีความพอใจในงานน้อยกว่าคนทำงานที่อยู่ในหน่วยย่อยขนาดเล็ก ส่วนลักษณะสายการบังคับบัญชาไม่ว่าจะสูงหรือแบนราบไม่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมในงานของคนทำงาน

(5) การควบคุมงาน หัวหน้างานที่มีการควบคุมงานอย่างเข้มงวดจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ง่าย ส่วนหัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างหวังใยมักสร้างความพอใจในหมู่คนทำงานเสมอ การควบคุมงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะมีส่วนส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน โดยเฉพาะถ้างานนั้นผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมปฏิบัติ และมีความรู้ความชำนาญอยู่ด้วย

(6) ผลตอบแทนของงาน ระบบการกำหนดผลตอบแทนของงาน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการจะมีส่วนต่อการสร้างความพอใจในงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานมักเปรียบเทียบค่าจ้างที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกับเขา ถ้าเห็นว่ามีค่าเท่าเทียมหรือดีกว่าก็จะมี ความพอใจ แต่ถ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความเท่าเทียมกับคนอื่นก็จะเกิดความไม่พอใจ

จาคอบสัน, รีวิส และลอดด์สัน (Jacobson, Reavis and Lodsdon. 1965 : 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. ทัศนคติที่ครูมีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทัศนคติในการบริหารงานของครูใหญ่

กิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2531 : 17 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer. 1967) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยนี้ จะแปรไปตามความรู้งานของบุคคล คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่สำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity For Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ทำงาน และการจัดการ (Company and Management) หมายถึง สถานที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนถึงชื่อเสียง และเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงานชายจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานผู้หญิง ผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานนั้นว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
6. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ และสามารถจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงาน และลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) หมายถึง การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อความคิดเห็น และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง ๆ จะให้ความสำคัญแก่การติดต่อสื่อสารมาก

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงทำงานด้วย สำหรับองค์ประกอบด้านนี้ คนงานหญิงให้ความสำคัญมากกว่าคนงานชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง ตัวอย่างเช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษการให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการที่อยู่อาศัย

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานเอาไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบัน หรือสถานที่ทำงาน และการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงในการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ
5. สภาพการทำงาน
6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
7. องค์กร และการบริหารงาน
8. ปริมาณงาน
9. ค่าจ้าง
10. การนิเทศงาน
11. การติดต่อสื่อสาร
12. ชั่วโมงในการทำงาน
13. เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก
14. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

ล็อก (Locke. 1976 : 1302) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่

1. ลักษณะงาน (Work) ได้แก่ งานที่มีความน่าสนใจ มีระดับความยากง่าย

เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

2. รายได้ (Pay) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความเป็นธรรมในการจัดสรรรายได้

3. ความก้าวหน้า (Promotion) ได้แก่ โอกาสที่จะเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยมีการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

4. การให้การยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานที่ดี การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ

5. ผลประโยชน์ (Benefits) ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ สิ่งตอบแทนในระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากงาน

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ความสะอาดสุขสบายของอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ ชั่วโมงการทำงาน

7. การบังคับบัญชา (Supervision) ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ และการบริหารของผู้บังคับบัญชา การให้คำปรึกษา การสอนและการปฏิบัติงาน

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ความมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน

9. องค์กร และการบริหารงาน (Company and Management) ได้แก่ ปริมาณบุคคล ที่มบริหาร การให้ความสนใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายในการบริหารงาน

ผลที่องค์การได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน

วิชัย ไถสุวรรณจินดา (ม.ป.ป. : 118 - 120) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การ จะส่งผลดีต่อองค์การ คือ

1. ลดอัตราการเข้าออกของงาน

ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น องค์การที่ไม่ต้องการให้คนเข้าออกสูงจึงควรสร้างความพอใจในงานให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาด ซึ่งคนงานมีโอกาสเลือกงานที่จะทำได้มากกว่าหรืองานนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้มีความสามารถเฉพาะ และมีประสบการณ์สูง

2. ลดการขาดงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานจะมีความผูกพันกับความพอใจในงาน นั่นคือ ยิ่งคนมีความพอใจในงานมาก การขาดงานจะยิ่งน้อยลง แต่ถ้าความไม่พอใจในงานมีมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มขาดงานมาก และการขาดงานนั้นจะ ไม่มีเหตุผลสมควรด้วย

อัตราการเข้าออกของงาน และการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรย่อมเป็นตัวชี้ถึงระดับความไม่พอใจในงานได้เป็นอย่างดี และเป็นตัวชี้ที่ผู้บริหารองค์การต้องพึงให้ความสนใจเป็นพิเศษ

3. ลดการร้องทุกข์

องค์การที่มีการจัดระบบการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ดีไม่ว่าจะเป็นการร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลจะมีการร้องทุกข์น้อยลงถ้าผู้ปฏิบัติงานมี

ความพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น จะเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานรวมทั้งประหยัดเวลาในการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ด้วย

4. ลดข้อพิพาทแรงงาน

การสร้าง ความพอใจในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันในการเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการทำงานหรือผลตอบแทนในการทำงาน ปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการเรียกร้อง และเจรจาต่อรองที่ตกลงกันไม่ได้จึงมีน้อยลง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความไม่พอใจในงานมาก ข้อพิพาทแรงงานก็อาจมีความรุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานหรือปิดงานลงได้

5. สุขภาพของคนทำงานดีขึ้น

ความไม่พอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรมโดยเฉพาะความเครียด และความกังวลจะนำไปสู่ความเจ็บป่วย เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร ความเครียดในงานอาจเกิดจากความไม่แน่ใจในบทบาท การได้รับมอบหมายงานเกินความสามารถหรือการมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในที่ทำงานก็ได้

6. ลดพฤติกรรมก้าวร้าว

คนทำงานที่มีระดับความพอใจในงานต่ำอาจก่อพฤติกรรมก้าวร้าวได้ด้วย เช่น การจงใจทำผิด การเปิดเผยความลับขององค์การแก่หน่วยงานอื่น การเจื้อยงาน การลักขโมย การละเมิดข้อบังคับในการทำงาน การขัดคำสั่งในการทำงาน การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การสร้าง ความพอใจในงานจึงเป็นการลดพฤติกรรมก้าวร้าวเหล่านั้นด้วย

7. การเพิ่มผลผลิต

แม้ว่าจะไม่มีการศึกษาใดที่ชี้ชัดว่าความพอใจในงานจะมีส่วนเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การหรือไม่เพียงใดแต่อย่างน้อยความพอใจในงานก็เป็นการลดความสูญเสียในการทำงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และทำให้บุคคลสามารถทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข และเมื่อองค์การมีระดับความพอใจในงานที่ดีแล้ว ผู้บริหารย่อมสามารถส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตในรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เริ่มมีการศึกษาอย่างชัดเจนเมื่อราวปี ค.ศ. 1930 เมื่อเมโย และคนอื่น ๆ (Mayo and others) ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน ต่อมาก็มีนักจิตวิทยาได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ และการบริหาร โดยเน้นความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์มากขึ้น และเน้นการศึกษาแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และหาเหตุผลที่คนต้องการทุ่มเทให้กับงาน และระดับความพึงพอใจในการทำงาน (Coleta, 1981 : 2308-B) ล็อก (Locke, 1972) ทำการวิจัยเอกสารพบว่า นับตั้งแต่มีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน จนกระทั่งถึง ค.ศ. 1972 มีจำนวนงานวิจัยและการศึกษากว่า 3,350 เรื่อง จึงสรุปว่าในทศวรรษนั้น มีผู้สนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และพยายามสืบค้นองค์ประกอบสำคัญ ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยถือเป็นเป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารให้สามารถเพิ่มประสิทธิผลในองค์การได้ (Hoy and Miskel, 1982 : 333)

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน จะอาศัยการวิเคราะห์จากองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นความรู้สึkfพึงพอใจ ซึ่งอาจจะเป็นพฤติกรรมหรือเป็นสิ่งของต่าง ๆ ก็ได้ นักพฤติกรรมศาสตร์ และนักจิตวิทยาหลายคนพยายามนำเอาสิ่งจูงใจ และแรงจูงใจมาใช้อธิบาย และทำนายความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เบอร์ (Burr, 1981) และชมิคท์ (Schmidt) เป็นต้น และมีการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ มีการนำทฤษฎีของนักพฤติกรรมศาสตร์คนสำคัญ ๆ เช่น เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ไปใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวนี้ (Openshaw, 1980 : 2470A)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่มีต่องาน และสมรรถภาพการทำงาน โดยมีตัวกระตุ้นซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมหรือสิ่งของก็ได้ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ตัวกระตุ้นเขาเรียกว่าสิ่งจูงใจ และอิทธิพลของสิ่งจูงใจเราเรียกว่า แรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อ และส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง (McCormic, 1980 : 306) การศึกษาความพึงพอใจจึงต้องอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้อธิบายอยู่เสมอ

เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน

เดวิส (Davis. 1985 : 118 - 119) แบ่งแบบวัดความพึงพอใจตามลักษณะข้อคำถามเป็น 2 แบบ คือ แบบสำรวจปรนัย (Objective Surveys) โดยมีคำถามและคำตอบให้เลือกตอบ ผู้ตอบจะตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนา (Descriptive Surveys) จะเป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูด และข้อเขียนของตนเอง แบบสำรวจปรนัยง่ายต่อการจัดการ และวิเคราะห์ด้วยสถิติ ส่วนแบบสำรวจเชิงพรรณนาเป็นการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวัดความพึงพอใจงานนั้นสามารถแบ่งตามคุณลักษณะของงานเป็น 2 ลักษณะ คือ การวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และการวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Wanous and Lawler II. 1972 : 95 ; Lawler III. 1983 : 80 - 81) ความแตกต่างของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับแนวความคิดที่ว่า เจตคติมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับการประเมินที่เป็นส่วนรวม และการประเมินเฉพาะด้านของงาน คือ และคนอื่น ๆ ได้สำรวจพบว่ามีจำนวนถึง 46 แบบสอบถาม (Cook and others. 1981 : 12)

นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์พยายามสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจไว้หลายแบบด้วยกัน ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายก็มีแบบวัดของมิสเกล (Miskel. 1982) ที่ชื่อว่า แบบวัดความพึงพอใจโดยรวม ๆ (Overall Job Satisfaction Questionnaire) ซึ่งมีข้อคำถาม 7 ข้อ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.84 มีผู้นำมาวิจัยในประเทศไทยหลายท่าน เช่น ไพศาล พึงพานิช (1985) อาริรัตน์ หิรัญโร (2532) เป็นต้น แบบวัดของควินน์และสแตนส์ (Quinn and Staines. 1979) ชื่อ Facet Specific Job Satisfaction ก็เป็นแบบวัดที่มีผู้นิยมนำมาใช้เนื่องจากมีข้อคำถามละเอียด และวัดได้ครอบคลุม 6 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความสะดวกสบายงานที่ทำหาย รายได้และผลประโยชน์ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บัณฑิตบริหาร และ ความก้าวหน้า แบบสอบถามมีข้อคำถามถึง 33 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับถึง 0.97 ในวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดของควินน์และสแตนส์ ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย วิจิตร วรุตบางกูร (2536) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเพื่อการวิเคราะห์ส่วนนี้

แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน เริ่มมีการศึกษาทดลองอย่างจริงจังโดย เมโย และคนอื่น ๆ (Scanlan and Bernard. n.d. : 171 - 172 ; อ้างอิงมาจาก Mayo and others. n.d.) ได้อ้างถึงการศึกษาของเมโย นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดว่า เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Industry) ของบริษัทเวสเทิร์น อีเลคตริก คอมพานี (Western Electric Company) ในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเมโยได้ทดลองโดยคัดแปลงความเข้มของแสงสว่างในบริเวณที่ทำงาน การกำหนดมาตรฐานส่วนของการ จ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของโรงงานเพื่อจะทดสอบดูว่า ผลของการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการผลิตอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่า ผลผลิตของพนักงานที่ทำการศึกษานั้นเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเลวกว่าเดิมก็ตาม เมโย อธิบายสรุปไว้ว่า ผลผลิตของพนักงานจะสูงขึ้น เมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวของพนักงาน การเอาใจใส่ดังกล่าวจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าเฉพาะในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทักษะคติของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงาน พนักงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าตนถูกหลอกหรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักรจะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในการทำงาน

เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้สร้างทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน จากผลการวิจัยของเขาและคณะ โดยทำการทดลองที่เมืองพิทสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ว่า มนุษย์มีความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางกาย (เช่น ความหิว ความเหนื่อย ความทารุณ ของดินฟ้าอากาศ) ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ก็มีความปรารถนาความสุขทางใจ (เช่น ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ) ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีสองประการ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยห้าจุด (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ในสถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่อง ลานวยความสะดวกต่าง ๆ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้อง เดินทางไกลครอบครัวลำบาก

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์การ

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความ เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มัมฟอร์ด (Mumford, 1972 : 4 - 5) ได้จําแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึง พอใจในงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท์ (Likert) โดยมองความ พึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการ การยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบ และการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิเดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ ไครซีเออร์ และโกลด์เนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ จากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 5) ได้ให้แนวความคิดว่าการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานควรจะนำแนวความคิดต่าง ๆ รวมเข้าด้วยกัน

กรีน และคราฟ (Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และการทำงาน พบว่า มี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ ได้แก่ แนวความคิดของฟรูม (Vroom. 1964)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของปอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์ และครอกเกต (Brayfield and Crockett. 1955)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

คำนี้ง นักแก้ว (2523 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 3 โดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์กเป็นแนวทางในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ส่วนในด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปในองค์ประกอบทั้งหมด ไม่แตกต่างกัน

อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับกลาง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ครู อาจารย์ มีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

มาลี ขะวงษ์ (2533 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับสถานที่ตั้ง พบว่า อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่า นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สังคม ไทปรีนทร์ (2536 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง
ทุกขนาดโรงเรียน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุก
องค์ประกอบ

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249 - A) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาระดับ และสิ่ง
ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ
อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ ศึกษาจาก
กลุ่มตัวอย่างครู 373 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยสหภาพ (Saskatoon) โดยวิธี
ให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ ความรู้สึกได้รับความ
สำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่
ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุด 4 ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบาย
และการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู ตัวแปรอื่น ๆ
เช่น เพศ และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจใน
การทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

ชมิคท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการ
ทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน ผู้ช่วยผู้บริหารจำนวน 24 คน และศึกษานิเทศก์
จำนวน 25 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิด
ความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ
ทำงาน ในส่วนผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน
การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ไม่พึงพอใจในการ
ทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบาย และการบริหาร

ควิทูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 - A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือน
ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึง

พอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

รายงานการสำรวจของสรีวาสวา และคนอื่น ๆ (Srivastva and others. 1977 : XVI) พบว่า มีงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจงานถึง 2,000 กว่าเรื่อง และได้สรุปสิ่งที่พบจากงานวิจัยไว้ 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการขาดงาน และการเปลี่ยนงาน
2. ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจงานและการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวก และทางลบกับการทำงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงาน
5. บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุน การติดต่อประสานงานอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และส่วนมากก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานด้วย

อาสการ์ (Askar. 1981 : 466 - A) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูในประเทศคูเวต ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่า ผลตอบแทนทางการเงินไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพครู
3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. การมองงานการสอนของสังคมอยู่ต่ำกว่าที่ครูคาดคิด
5. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย

สรุปแล้วครูในประเทศไทย ซึ่งเลือกจากครูในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 926 คน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983 : 442) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ มีผู้ให้ยามไว้สองแนวทางด้วยกันคือ

แนวทางแรกให้ยามว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลมาจากการลงทุนลงแรงในองค์การจนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์การทำให้ เกิดพันธะหรือความผูกพันต่อองค์การแน่นแฟ้นขึ้น

ส่วนเบคเคอร์ (Becker, 1960 : 33) พยายามอธิบายความผูกพันโดยใช้เหตุผลเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์การ ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์การ

นิยามความผูกพันต่อองค์การอีกแนวทางมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การเป็นการหล่อหลอมความรู้สึก และอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพอใจในเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เมาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers, 1982 : 27) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง พันธะสัญญาหรือความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และความเกี่ยวข้องกับองค์การ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

บุชานันท์ (Buchanan II, 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อสถาบัน เป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การ และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์การ และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

สาลันซิค (Salancik. 1977 : 62) ให้ความเห็นว่าเป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ

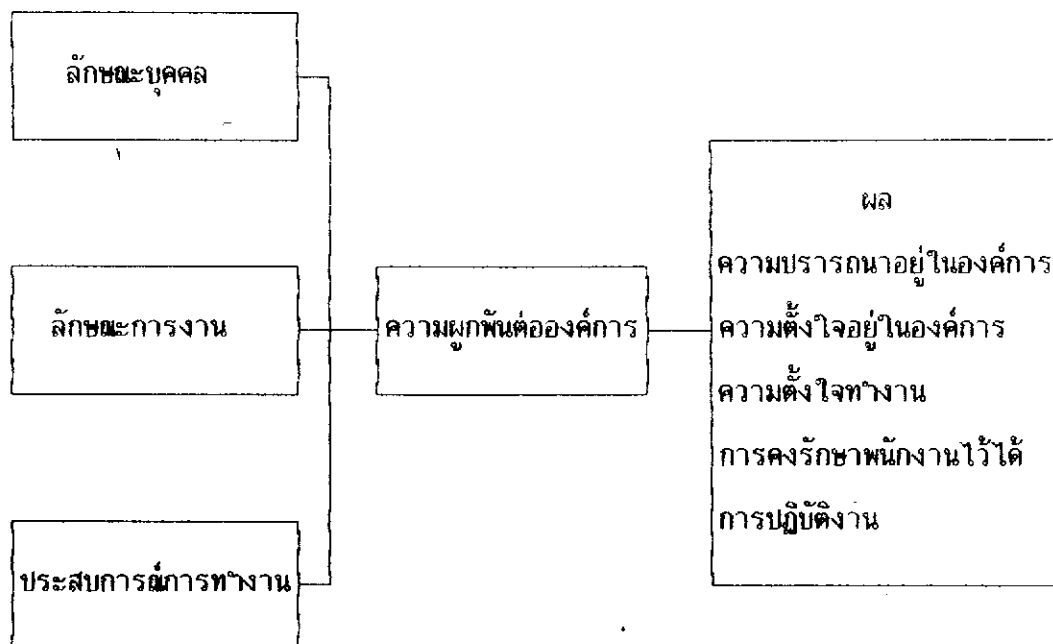
จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46 - 56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล (Influences) ต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะการทำงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

ปัจจัยดังกล่าวนี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษานักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน คังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การของสตีล

เมาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีล (Mowday, Porter and Steers, 1982: 28 - 43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้คือ

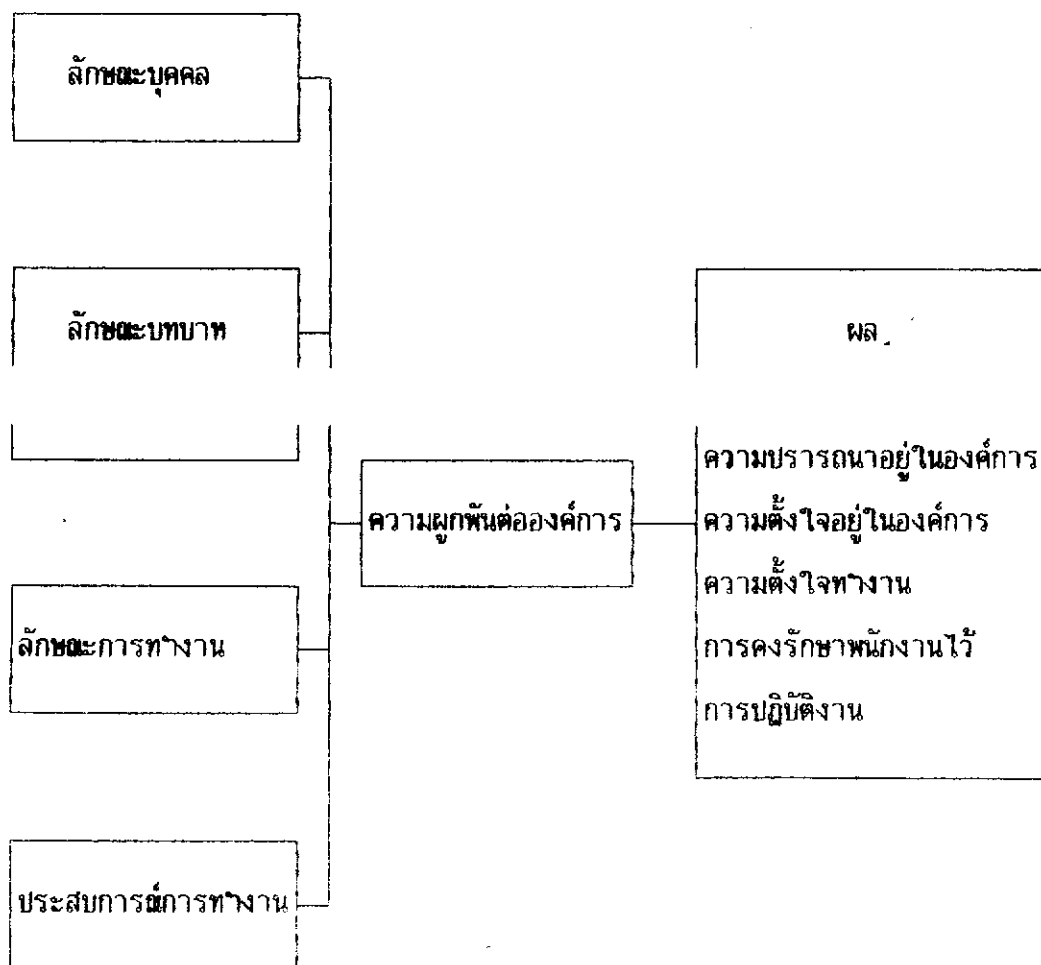
1. คุณลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ

2. บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดของ องค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร

นอกจากนี้ยังได้ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และผลของความผูกพันต่อองค์การของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสตีล

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ จะบังเกิดผลดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิต ความพึงพอใจในงาน (Mowday and others. 1979 ; citing DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470)
2. ความผูกพันต่อองค์การกับอายุการทำงาน อายุการทำงานนานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าอายุการทำงานสั้น (Steers and Porter. 1983: 445)
3. ความผูกพันต่อองค์การกับการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อความคงอยู่ในองค์การ และมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการขาดงาน (Steers. 1977 : 46 - 56 ; Smith. 1977 : 16 - 19)
4. ความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน (Steers and Porter. 1983 : 445) ผู้ที่รายงานว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Champon and others. 1978 ; Mowday and others. 1974 ; Steers. 1977) การมีความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ

กล่าวโดยสรุปถึงผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงานความพึงพอใจในงาน และความคงอยู่ในองค์การ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การมีหลายแบบ ที่นิยมมากเป็นของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และสแตียร์ ชื่อว่า OCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) มีจำนวน 15 ข้อ ใช้วัดจากผู้ปฏิบัติงานโดยมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์การ และความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ แบบวัด OCQ

(The Organizational Commitment Questionnaire) ของเมาว์เคย์ พอร์ตเตอร์และ

สแตียร์ นี้ มีผู้นำมาใช้วิจัยในประเทศไทยหลายคน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) และประทุม ฤกษ์กลาง (2536)

คูก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 84 - 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันทางทัศนคติต่อองค์การที่สำคัญไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire) ของพอร์เตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แบบวัดนี้มีอยู่ 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ของบุชานัน (Buchanan II. 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 ด้านคือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) และความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้าน และทุกด้านมีค่าเท่ากับ 0.86, 0.84, 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ 0.58

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การรูปนัย (Commitment to the Formal Organization) ของแฟรงคลิน (Franklin. 1975 - C) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การรูปนัยใน 2 ด้าน คือ 1) ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสสถาน และกฎระเบียบขององค์การ 2) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.62

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ของคูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 องค์ประกอบคือ 1) การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) 2) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) 3) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) แบบวัดนี้มี 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้านถึง 0.72, 0.87 และ 0.82

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ของคูก และวอลล์แปลโดย วิจิตร วรุตบางกูร มาเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan II. 1974 : 533 - 543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล การเป็นที่พึงได้ของบุคคลในองค์การ เจตคติของบุคคลต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46 - 74) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เขาได้ศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การพบว่า การคงอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการทำงาน (Job Performance) มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 - 4) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การโดยส่วนรวม ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

เวอเบล และไกลด์ (Werbel and Gould. 1984 : 687) วิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานซึ่งทำงานน้อยกว่า 1 ปี แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงกับความผูกพันต่อองค์การกับความมีอาวุโส และความคงอยู่ในองค์การ

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การพบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจงาน ทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

สมมุติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การศึกษาและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 1,291 คน โดยแบ่งออกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 629 คน โรงเรียนขนาดกลาง 486 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 176 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) และมีอาจารย์เป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) และมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ผลปรากฏว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 297 คน

ขั้นที่ 2 แบ่งโรงเรียนออกเป็นสามขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งจากการสำรวจมีโรงเรียนขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน มีอาจารย์ 629 คน โรงเรียนขนาดกลาง 15 โรงเรียน มีอาจารย์ 486 คน และ โรงเรียนขนาดเล็ก 13 โรงเรียน มีอาจารย์ 176 คน

ขั้นที่ 3 สุ่มอาจารย์ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากโรงเรียนขนาดใหญ่ได้อาจารย์จำนวน 145 คน โรงเรียนขนาดกลางได้อาจารย์จำนวน 112 คน และโรงเรียนขนาดเล็กได้อาจารย์จำนวน 40 คน ดังแสดงในภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ตามแนวคิดของควินน์ และสแตลส์ แปลโดย วิจิตร วรศบ่างกูร มีข้อคำถาม 33 ข้อ ดังนี้

2.1 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

2.2 ด้านงานที่ท้าทาย จำนวน 6 ข้อ

2.3 ด้านรายได้และผลประโยชน์ จำนวน 3 ข้อ

2.4 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ

2.5 ด้านปัจจัยบริหาร จำนวน 11 ข้อ

2.6 ด้านความก้าวหน้า จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ตามแนวคิดของ คีค และวอลล์ แปลโดยวิจิตร วรศบ่างกูร มีข้อคำถาม 9 ข้อ ดังนี้

3.1 ด้านความศรัทธา จำนวน 3 ข้อ

3.2 ด้านความทุ่มเท จำนวน 3 ข้อ

3.3 ด้านความภักดี จำนวน 3 ข้อ

การศึกษาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าแบบสอบถามสำหรับวัดความพึงพอใจในการทำงาน ของควินน์ และสแตนลีย์ ซึ่งแปลโดย วิจิตร วรุตบางกูร เป็นแบบสอบถามที่ค่อนข้างละเอียด เข้าใจง่าย สะดวกในการตอบ สามารถใช้กับกลุ่มคนขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริง และเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นถึง 0.97 และ 0.91

2. ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ จากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าแบบสอบถามสำหรับวัดความผูกพันต่อองค์การของ คูก และวอลล์ เป็นแบบสอบถามที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย มีการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่าง ๆ กัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย ได้พิสูจน์ให้เห็นว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงมาก กล่าวคือ เครื่องมือวัดความผูกพันแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.74, 0.87 และ 0.82 ตามลำดับ (Cook and Walls. 1980)

จากการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดนี้ ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า โดยก่อนที่จะนำเครื่องมือนี้ไปใช้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดนี้อีกครั้ง กล่าวคือ

ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. นายอนันต์ มั่งน้อย | ศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธานี สุขเกษม | คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์
จังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 3. นายนิไรธ ป้อมเมฆี | ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองไผ่
อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 4. นายจุฬา ทารักษา | ผู้อำนวยการโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ |
| 5. นายสมพงษ์ สุชาติพงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงสามพัน
วิทยาคม อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ |

จากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับอาจารย์ที่ไม่ใช่
กลุ่มตัวอย่างจริงในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 60 คน แล้วนำผลที่ได้มาคำนวณตามวิธีการของ
ครอนบาค โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ผลปรากฏว่า
แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9230
และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7491

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
อำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
เพชรบูรณ์ เพื่อให้อาจารย์ช่วยตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียน
ต่าง ๆ ด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 297 ฉบับ โดยขอความร่วมมือหัวหน้าสถานศึกษาให้ช่วย
อำนวยความสะดวกและติดต่อประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลปรากฏว่า แบบสอบถามที่
แจกไปนั้นได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ ปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนในแต่ละตอนของแบบสอบถาม
ดังนี้

เป็นจริงมาก	ให้	4 คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	3 คะแนน
ค่อนข้างไม่จริง	ให้	2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1 คะแนน

ส่วนในการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยในตาราง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.3000 - 4.0000	หมายถึง	มีความพึงพอใจ หรือความผูกพัน อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.8000 - 3.2999	หมายถึง	มีความพึงพอใจ หรือความผูกพัน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย	2.2000 - 2.7999	หมายถึง	มีความพึงพอใจ หรือความผูกพัน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.6000 - 2.1999	หมายถึง	มีความพึงพอใจ หรือความผูกพัน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.0000 - 1.5999	หมายถึง	มีความพึงพอใจ หรือความผูกพัน อยู่ในระดับต่ำ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS[®]

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าดังนี้

จุดมุ่งหมายข้อที่ 1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดมุ่งหมายข้อที่ 2 หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดมุ่งหมายข้อที่ 3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

- 1.1 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากสูตร (Guilford. 1960 : 44)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) จากสูตร (Ferguson. 1967 :

67)

$$SD. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ SD. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา

(Alpha - Coefficient) (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ

เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 164)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนตัวแปร x กับตัวแปร y

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน x

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนน y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของ x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของ y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณ x กับ y ทุกคู่

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4. ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้ t-test

(Edwards. 1954 : 303)

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} ; df = n-2$$

เมื่อ t แทน ค่าจากการแจกแจงแบบที (Distribution-t)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

n แทน จำนวนคู่ของการสังเกตในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังจะนำเสนอต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอตาราง และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

SD. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

*** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแจงความถี่
แล้วเสนอเป็นตาราง

ตอนที่ 2 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์ โดยจำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน
ต่อองค์กรของอาจารย์ โดยจำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และ ขนาดของโรงเรียน

ตัวแปร	ประเภท	จำนวน	รวม
วุฒิ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	297
	ปริญญาตรี	265	
	สูงกว่าปริญญาตรี	18	
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	34	297
	หัวหน้าหมวดวิชา	83	
	อาจารย์ประจำทำหน้าที่สอน	180	
ขนาดของโรงเรียน	เล็ก	40	297
	กลาง	111	
	ใหญ่	146	

ข้อมูลจากตาราง 1 แสดงจำนวนอาจารย์ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ เมื่อพิจารณาตามวุฒิ ปรากฏว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคืออาจารย์วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์ประจำทำหน้าที่สอนมี จำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นหัวหน้าหมวดวิชา และผู้ช่วย

ผู้บริหารโรงเรียนตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน ปรากฏว่ามีอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิ ตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตาราง 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	วุฒิ	$\bar{X}$	SD.
ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.2857	0.3170
	ปริญญาตรี	3.1908	0.4482
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.9762	0.5003
รวม		3.1823	0.4485
ด้านงานที่ท้าทาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.0595	0.3733
	ปริญญาตรี	3.1037	0.4992
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.9907	0.5347
รวม		3.0948	0.4893

ตาราง 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	วุฒิ	$\bar{X}$	SD.
ด้านรายได้และผลประโยชน์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.8813	0.5640
	ปริญญาตรี	3.0767	0.4911
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.8889	0.4278
รวม		3.0561	0.4930
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.1667	0.5189
	ปริญญาตรี	3.1535	0.5016
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.0000	0.5830
รวม		3.1448	0.5071
ด้านปัจจัยบริหาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.1818	0.4249
	ปริญญาตรี	3.1022	0.4818
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.9636	1.6215
รวม		3.0970	0.4886

ตาราง 2 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	วุฒิ	$\bar{X}$	SD.
ด้านความก้าวหน้า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.2619	0.5574
	ปริญญาตรี	2.9698	0.5931
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.7593	1.6841
รวม		2.9708	0.6008
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.1602	0.3331
	ปริญญาตรี	3.1113	0.3992
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.9461	1.4948
รวม		3.1038	0.4035

ข้อมูลในตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาคืออาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นรายด้านแล้วจะเห็นว่า

ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความสะดวกสบายในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านงานที่ทำหาย อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านการงานที่ทำหายอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านรายได้และผลประโยชน์ อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านปัจจัยบริหาร อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	SD.
ด้านความสะดวกสบายในการ ทำงาน	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.4832	0.4336
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.1549	0.4649
	อาจารย์ประจำทบทวนที่สอน	3.1381	0.4236
	รวม	3.1823	0.4485
ด้านงานที่ท้าทาย	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.4754	0.4267
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.1747	0.4742
	อาจารย์ประจำทบทวนที่สอน	2.9861	0.4657
	รวม	3.0948	0.4893
ด้านรายได้และผลประโยชน์	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.2549	0.4269
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.1044	0.5383
	อาจารย์ประจำทบทวนที่สอน	2.9963	0.4727
	รวม	3.0561	0.4930

ตาราง 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	SD.
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.4313	0.4146
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.2249	0.4265
	อาจารย์ประจำหมวดหน้าที่สอน	3.0537	0.5322
รวม		3.1448	0.5071
ด้านปัจจัยบริหาร	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.5106	0.4217
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.1380	0.5062
	อาจารย์ประจำหมวดหน้าที่สอน	3.0000	0.4493
รวม		3.0970	0.4886
ด้านความก้าวหน้า	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.4018	0.5430
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.0120	0.6428
	อาจารย์ประจำหมวดหน้าที่สอน	2.8704	0.5542
รวม		2.9709	0.6008

ตาราง 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	SD.
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.4581	0.3725
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.1416	0.4143
	อาจารย์ประจำทำหน้าที่สอน	3.0195	0.3651
รวม		3.1038	0.4035

ข้อมูลในตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา และอาจารย์ประจำทำหน้าที่สอนมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนค่าความเที่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไม่มากนัก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์เป็นรายด้านของอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันปรากฏว่า

ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความสะดวกสบายในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่ากลุ่มอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านงานที่ทำทนาย อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านงานที่ทำทนายอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ผู้สอนมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านรายได้และผลประโยชน์ อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาเป็นอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ประจำทบทวนที่สอน

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ประจำทบทวนที่สอนมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านปัจจัยบริหาร อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ประจำทบทวนที่สอน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ด้านความก้าวหน้า อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ประจำทบทวนที่สอนมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียน
ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD.
ด้านความสะดวกสบายในการ ทำงาน	เล็ก	3.2500	0.4491
	กลาง	3.1943	0.4450
	ใหญ่	3.1546	0.4516
รวม		3.1823	0.4485
ด้านงานที่ทำท่าย	เล็ก	3.1500	0.4382
	กลาง	3.1621	0.5249
	ใหญ่	3.0285	0.4683
รวม		3.0948	0.4893
ด้านรายได้และผลประโยชน์	เล็ก	3.1666	0.4529
	กลาง	3.0961	0.5585
	ใหญ่	2.9954	0.4429
รวม		3.0561	0.4930

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD.
ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน	เล็ก	3.1833	0.4830
	กลาง	3.1682	0.5133
	ใหญ่	3.1164	0.5113
	รวม	3.1447	0.5071
ด้านปัจจัยบริหาร	เล็ก	3.1409	0.5668
	กลาง	3.1883	0.4715
	ใหญ่	3.0157	0.4676
	รวม	3.0061	0.4886
ด้านความก้าวหน้า	เล็ก	3.1667	0.5749
	กลาง	3.0871	0.6109
	ใหญ่	2.8287	0.5690
	รวม	2.9708	0.6008

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD.
ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม	เล็ก	3.1742	0.4230
	กลาง	3.1654	0.4199
	ใหญ่	3.0378	0.3766
รวม		3.1038	0.4035

ข้อมูลในตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ ส่วนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไม่มากนัก แต่เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความสะอาดสบายในการทำงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความสะอาดสบายในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นกัน

ด้านงานที่ทำทนาย อาจารย์มีความพึงพอใจในงานที่ทำทนายอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ด้านรายได้และผลประโยชน์ อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านรายได้และผลประโยชน์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุดรองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ด้านปัจจัยบริหาร อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กและอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการทำงานด้านนี้สูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตาราง 5, 6 และ 7 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน โดยพิจารณาทั้งรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	วุฒิ	$\bar{X}$	SD.
ด้านความศรัทธา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.3333	0.5230
	ปริญญาตรี	3.4516	0.4986
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.3518	0.6101
	รวม	3.4399	0.5062
ด้านความภักดี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.0953	0.6052
	ปริญญาตรี	2.9346	0.5736
	สูงกว่าปริญญาตรี	2.7777	0.5601
	รวม	2.9326	0.5747
ด้านความทุ่มเท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.5711	0.4909
	ปริญญาตรี	3.5195	0.4904
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.2592	0.6524
	รวม	3.5062	0.5023

ตาราง 5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	วุฒิ	$\bar{X}$	SD.
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.3333	0.4592
	ปริญญาตรี	3.3019	0.4253
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.1240	0.5257
รวม		3.2929	0.4338

ข้อมูลในตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์เป็นรายด้านของอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันปรากฏว่า

ด้านความศรัทธา อาจารย์มีความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความศรัทธาต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ด้านความภักดี อาจารย์มีความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความภักดีต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความทุ่มเท อาจารย์มีความทุ่มเทให้กับองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความทุ่มเทให้กับองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความทุ่มเทให้กับองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	SD.
ด้านความศรัทธา	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.6666	0.4130
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.4336	0.4931
	อาจารย์ประจำภาาที่สอน	3.4000	0.5195
	รวม	3.4399	0.5062
ด้านความภักดี	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.2843	0.5263
	หัวหน้าหมวดวิชา	2.9799	0.6167
	อาจารย์ประจำภาาที่สอน	2.8444	0.5371
	รวม	2.9326	0.5747
ด้านความทุ่มเท	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.7157	0.3589
	หัวหน้าหมวดวิชา	3.5421	0.4648
	อาจารย์ประจำภาาที่สอน	3.4500	0.5314
	รวม	3.5061	0.5023

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	SD.
ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ช่วยผู้บริหาร	3.5555	0.3471
โดยรวม	หัวหน้าหมวดวิชา	3.3186	0.4306
	อาจารย์ประจำภาาหน้าที่สอน	3.2315	0.4323
รวม		3.3000	0.4338

ข้อมูลในตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่อาจารย์ประจำภาาหน้าที่สอน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน ของอาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันจะเห็นว่า

ด้านความศรัทธา อาจารย์มีความศรัทธาต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความศรัทธาต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา และอาจารย์ประจำภาาหน้าที่สอน ตามลำดับ

ด้านความภักดี อาจารย์มีความภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความภักดีต่อองค์กรในด้านนี้สูงที่สุด รองลงมาเป็นอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา และอาจารย์ประจำภาาหน้าที่สอน ตามลำดับ

ด้านความทุ่มเท อาจารย์มีความทุ่มเทให้กับองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารมีความทุ่มเทให้กับองค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา และอาจารย์ประจำภาาหน้าที่สอน ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐานของความผูกพันต่อการของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยพิจารณาเป็นรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อการ	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD.
ด้านความศรัทธา	เล็ก	3.5250	0.4827
	กลาง	3.4324	0.5272
	ใหญ่	3.4223	0.4952
	รวม	3.4399	0.5062
ด้านความภักดี	เล็ก	3.0667	0.4961
	กลาง	2.9579	0.5396
	ใหญ่	2.8767	0.6153
	รวม	2.9327	0.5747
ด้านความทุ่มเท	เล็ก	3.7083	0.3556
	กลาง	3.5195	0.4917
	ใหญ่	3.4406	0.5309
	รวม	3.5062	0.5023

ตาราง 7 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	SD.
ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม	เล็ก	3.4333	0.3374
	กลาง	3.3033	0.4472
	ใหญ่	3.2466	0.4407
รวม		3.3000	0.4338

ข้อมูลในตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กและอาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง แต่อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานแตกต่างกันไม่มากนักเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้าน ของอาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกันจะเห็นว่า

ด้านความศรัทธา อาจารย์มีความศรัทธาต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความศรัทธาต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางและอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ด้านความภักดี อาจารย์มีความภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความภักดีต่อองค์การด้านนี้สูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ด้านความทุ่มเท อาจารย์มีความทุ่มเทให้กับองค์การอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กให้ความทุ่มเทต่อองค์การด้านนี้สูงสุด รองลงมาคืออาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และอาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนความพึงพอใจในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	ความผูกพันต่อองค์การ			โดยรวม r
		ศรัทธา $\bar{X} = 3.4399$	ภักดี $\bar{X} = 2.9326$	ทุ่มเท $\bar{X} = 3.5062$	
ด้านความสะอาดสบายในการทำงาน	3.1823	.4116***	.2375***	.3581***	.4032***
ด้านงานที่ท้าทาย	3.0948	.4562***	.2851***	.4066***	.4602***
ด้านรายได้และผลประโยชน์	3.0561	.4121***	.2598***	.3957***	.4277***
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.1448	.3784***	.2951***	.3259***	.4032***
ด้านปัจจัยบริหาร	3.0970	.5106***	.3784***	.4374***	.5345***
ด้านความก้าวหน้า	2.9708	.4607***	.3606***	.4011***	.4932***
	3.1038	.5551***	.3830***	.4861***	.5726***

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยด้านปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านงานที่ทำท่าย ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความศรัทธา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยด้านปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความศรัทธาสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า ด้านงานที่ทำท่าย ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

เพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความภาคภูมิใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยด้านปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านงานที่ทำท่าย ด้านรายได้และผลประโยชน์ และด้านความสะดวกสบายในการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ด้านความทุ่มเท พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยด้านปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทสูงสุด รองลงมาคือ ด้านงานที่ทำท่าย ด้านความก้าวหน้า ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยนำเสนอบทย่อ ผลการศึกษาครั้งนี้ สรุปผลการศึกษาครั้งนี้ การอภิปรายผล ตลอดจนข้อเสนอแนะ นำเสนอเป็นขั้นตอนโดยย่อตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ให้สามารถยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การให้สูงขึ้น เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการเรียนการสอนของนักเรียน

กรอบการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อาศัยแนวความคิดความพึงพอใจในการทำงานของควินน์ และสแตน์ส์ (Quinn and Staines) ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน ด้านงานที่ทำหาย ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปัจจัยบริหาร ด้านความก้าวหน้า และแนวความคิดความผูกพันต่อองค์การของคูก์ และวอลล์ (Cook and Wall) ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความภักดี มาเป็นกรอบความคิด และปรับใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2536 จำนวน 297 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรทั้งสิ้น 1,291 คน หลังจากคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 40 ฉบับ โรงเรียนขนาดกลาง 112 ฉบับ โรงเรียนขนาดใหญ่ 145 ฉบับ รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำมาใช้วิเคราะห์ 297 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 33 ข้อ ตามแนวคิดของควินน์ และสเติร์น และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 9 ข้อ ตามแนวคิดของคึก และวอลล์ แบบสอบถามทั้งสองนี้แปลโดย วิจิตร วรุตบางกูร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 100 หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์ได้แบบสอบถาม ร้อยละ 100 ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS* ที่สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

4.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ เป็นรายด้าน รายข้อ จำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน

4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ เป็นรายด้าน รายข้อ จำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน

4.3 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถประมวลโดยย่อได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่า
 - 1.1 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม ต่างก็มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงทุกกลุ่ม
 - 1.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่ช่วยผู้บริหาร มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ผู้สอน มีระดับความพึงพอใจทุกด้านในระดับค่อนข้างสูงเท่านั้น
 - 1.3 อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ต่างก็มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูงทั้งสิ้น
2. เมื่อศึกษาความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อองค์การ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์อยู่ในระดับสูงเกือบทุกด้าน มีเพียงความภักดีเท่านั้นที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์แยกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน และทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน ต่างก็มีความผูกพันกับองค์การในด้านความศรัทธา และความทุ่มเทในระดับสูง ส่วนด้านความภักดีอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเท่านั้น
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ที่จะนำไปสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง ผลการวิจัยชี้ชัดว่า ตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่ มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ผู้สอน ส่วนวุฒิของอาจารย์และขนาดของโรงเรียน ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มีระดับแตกต่างกันไป

2. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความศรัทธาและความทุ่มเท ส่วนด้านความภาคภูมิใจมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และการวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียนก็พบว่า กลุ่มตัวอย่างในทุกกลุ่มตัวแปรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงในสองด้านนั้น เช่นเดียวกัน

3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ถ้าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็จะสูงตามไปด้วย

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปรากฏว่า มีประเด็นสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังไม่ถึงขั้นสูงนั้น น่าจะเป็นเพราะว่า จังหวัดเพชรบูรณ์ มีโรงเรียนมัธยมศึกษาหลายขนาด โรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีความพร้อมด้านปัจจัยการบริหารและสภาพแวดล้อมทางกายภาพน้อยกว่า

โรงเรียนขนาดใหญ่ ในปีการศึกษา 2536 มีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 15 โรงเรียน และขนาดใหญ่จำนวน 6 โรงเรียน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ในจำนวนโรงเรียนทั้งสองขนาด มีเพียง 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ ตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนที่มีความเจริญ ที่เหลือนอกจากนั้น เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล ที่ตั้งขึ้นใหม่ อยู่ห่างไกลความเจริญ ที่ตั้งขึ้นมาก็เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาไปยังเขตชุมชนหรือพื้นที่ห่างไกลความเจริญ เพื่อให้เด็กหรือเยาวชนเหล่านั้น ได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนกัน โรงเรียนดังกล่าว ส่วนใหญ่ยัง ไม่มีความพร้อมทั้งในด้านอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน และเงินงบประมาณสนับสนุน ครูอาจารย์ที่ทำงานในโรงเรียนดังกล่าวจำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนทำงานโดยมีปัจจัยต่าง ๆ ค่อนข้างจำกัด ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ค่อยพอใจในสภาพการทำงานมากนัก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสังคม ไทบุรินทร์ (2536 : 83) ที่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีจำนวนอาจารย์ปฏิบัติงาน และพัสดุ ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ และมีบรรยากาศการบริหารงานอยู่ในระดับไม่ดี ด้วยความไม่พร้อมในทุกด้านดังกล่าว จึงทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจไม่ถึงขั้นอยู่ในระดับสูง

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนหนึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษามาแล้ว เป็นเวลานาน แต่อีกส่วนหนึ่งยังเป็นผู้บริหารใหม่ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้บริหารเหล่านี้จะมีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารน้อย ความแตกต่างของระดับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน อาจทำให้บริหารงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่บ้างไม่มากนักน้อย ผลการวิจัยของวิจิตร อีระกุล (Dheerakul, 1972 : 63 - 64) ยืนยันว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์การนิเทศการศึกษา และการบริหารการศึกษา มีแนวโน้มเป็นผู้บริหารที่ดีกว่าผู้ไม่มีประสบการณ์ด้านนี้เลย และผลการวิจัยของพัฒนา สงวนกล้าจิต (บุณญา กับนาทพงษ์, 2532 : 99 ; อ้างอิงมาจากพัฒนา สงวนกล้าจิต, 2526 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีแนวโน้มการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย จากระดับความรู้ความสามารถและ

ประสบการณ์ที่แตกต่างกันของผู้บริหารจึงทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งนี้อยู่ในระดับไม่ถึงขั้นสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายข้อค้นพบได้ดังนี้

1.1 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านความสะดวกสบายในการทำงานยังไม่ถึงระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจาก โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนของรัฐ อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ การที่จะพัฒนา ปรับปรุง หรือดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียน จะต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ข้อบังคับของทางราชการเป็นสำคัญ ปัจจัยสำคัญคือ เงินงบประมาณที่จะนำไปปรับปรุงโรงเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาต้องจัดทำโครงการหรือแผนการใช้งบประมาณ ต้องรออนุมัติงบประมาณจากกรมสามัญศึกษาที่จัดสรรไปให้ ซึ่งในแต่ละปีก็ได้รับไม่มากนัก เพราะต้องถูกแจกจ่ายเฉลี่ยแบ่งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ในจังหวัดอื่น ทั่วประเทศด้วย สภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไปของอาจารย์จึงอยู่กันแบบง่าย ๆ ไม่ฟุ่มเฟือยหรูหรา เครื่องอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่ไม่มี วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอน มีจำกัด และไม่เพียงพอกับความต้องการ การจะพัฒนาความสะดวกสบายในการทำงานจึงมีน้อยเนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในวิจัยนี้หลายโรงเรียนเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำตำบล ซึ่งอยู่ห่างไกลจากที่ว่าการอำเภอและแหล่งความเจริญ เส้นทางเข้าสู่โรงเรียนยังเป็นถนนลูกรัง บางโรงเรียนอาคารเรียนก็ยังไม่ดีพอ ต้องสร้างอาคารชั่วคราวให้แก่เด็กเรียน บ้านพักครูมีจำกัด ไม่มีน้ำประปา อาจารย์ที่สอนบางคนต้องไปพักอาศัยกับชาวบ้าน จากสภาพที่กล่าวมานี้ทำให้ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจในด้านนี้ยังไม่ถึงระดับสูง ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวความคิดของ พันธ์ พันนาคินทร์ (2524 : 117) ที่ยืนยันว่า สถานที่ทำงานที่ขาดความสะดวกสบาย ย่อมมีผลกระทบต่อจิตใจ ผลงานของผู้ปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับที่ทำงานที่มีความสะดวกสบายกว่า ซึ่งสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้

1.2 ด้านงานที่ทำทนาย อาจารย์มีความพึงพอใจกับงานที่ทำทนายในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า อาจารย์จะได้รับมอบหมายให้ดูแลรับผิดชอบงานสอน งานประจำชั้น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิภาพของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ งานหลักคือ

การสอน ซึ่งเป็นการมอบหมายทั้งหมดให้แก่ครู และเท่าที่ปรากฏ การสอนจะดำเนินการไปอย่างไร ผู้บริหารโรงเรียนน้อยคนนักที่จะได้ทราบว่า การสอนดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่อาจารย์นั้น มีไม่มากนัก นอกจากการสอนในวิชาประจำหรืองานพิเศษที่ตรงกับความถนัดของอาจารย์แล้ว ก็ไม่มีงานท้าทายความสามารถที่นอกเหนือไปจากการสอนเลย ความจริงอาจารย์สามารถทำให้งานสอนเป็นงานที่ท้าทายได้ หากมีการนิเทศการสอนอย่างใกล้ชิด และนำวิธีการสอนแปลก ๆ ใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในโรงเรียน แต่การนิเทศลักษณะนี้มีไม่บ่อยนัก และหลายโรงเรียนไม่เคยมีศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารคนใดให้การนิเทศการสอนแก่ครูเลย จากเหตุผลดังกล่าว ความพึงพอใจกับงานที่ท้าทายของครูจึงไม่อยู่ในระดับที่สูงนัก วิชัย โกสุวรรณจินดา (ม.ป.ป. : 117) ยืนยันว่า งานที่ไม่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในระดับสูง และอาจส่งผลในการขาดงานหรือลาออกจากงานได้

1.3 ด้านรายได้และผลประโยชน์: อาจารย์มีความพึงพอใจด้านรายได้และผลประโยชน์ ในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังไม่ถึงระดับสูง น่าจะเป็นเพราะว่างานราชการเป็นงานที่มีรายได้ไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับภาคธุรกิจเอกชน ผลประโยชน์ที่ได้รับมีแต่เงินเดือน ตลอดจนสวัสดิการเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร รายได้จากอาชีพครู จึงไม่สูงพอที่จะเปรียบเทียบกับภาคธุรกิจเอกชน รายได้พิเศษอื่น ๆ ไม่มี สภาพความเป็นอยู่ของครู ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด ไม่ทุ่มเพียวจึงจะสามารถสร้างฐานะความเป็นอยู่ที่ดีได้ หากมีภาระทางครอบครัว และหนี้สิน ครูจะต้องดิ้นรนเพื่อรับภาระทางเศรษฐกิจของตัวเองต่อไป รายได้และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยปกติผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสั่งให้เลื่อน 1 ขั้น ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานมีความดีความชอบเป็นพิเศษ จะได้รับ 2 ขั้น แต่ขั้นเงินเดือนก็ไม่มากพอที่จะทำให้คุณภาพของชีวิตเปลี่ยนแปลงไปมากนัก ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงมักจะมีหนี้สิน กู้เงินสหกรณ์ครูไปซื้อบ้านและที่ดินเพื่ออยู่อาศัย ขี้อยานพาหนะ และอื่น ๆ ซึ่งทำให้รายได้ลดน้อยลงไปอีก เมื่อเปรียบเทียบกับผู้มีคุณวุฒิตะดับเดียวกันในภาคธุรกิจแล้วรายได้แตกต่างกันมาก ความพึงพอใจในด้านการรายได้และผลประโยชน์ของครู จึงไม่ถึงระดับสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับบุษณีย์

พาณิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานรองไปจากขั้นสูงสุด ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยค่าเฉลี่ยมีความสูงกว่าด้านอื่น แต่ก็ยังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจมาก ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่าโรงเรียนไม่ว่าใหญ่หรือเล็กจะประกอบด้วยบุคลากรจำนวนหนึ่ง ครูจะมีเพื่อนครูมากคบหา พอที่จะคบหาสมาคมและช่วยเหลือกันได้บ้าง แต่ภาระหน้าที่ของครูในการสอนที่ต้องอยู่กับนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ อาจทำให้ไม่สามารถมีสัมพันธภาพแน่นแฟ้นกับคนอื่น ๆ ได้มากนัก ประกอบกับลักษณะงานและทรัพยากรจำกัด อาจมีความขัดแย้งกันได้บ้าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม ทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของอารี เพชรผด (2530 : 57) ที่กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย และสมยศ นาวิการ (2533 : 223) กล่าวไว้ว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงานอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล (2527 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานรองไปจากความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

1.5 ด้านปัจจัยบริหาร อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังได้อภิปรายมาแล้วว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จะมีทรัพยากรการบริหารจำกัด ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และวิธีการจัดการ รวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการเรียนรู้การสอน อาจารย์จะคาดหวังจากผู้บริหารสูงมาก

โดยเฉพาะในการอำนวยความสะดวกให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น ยิ่งในปัจจุบัน สื่อมวลชนเมื่อมีอิทธิพลในการเผยแพร่ข่าวสาร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งโรงเรียนน่าจะต้องจัดทำให้นักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์การสอน การทดลองต่าง ๆ โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอย่างมาก เมื่ออาจารย์เรียกร้องก็จะติดขัดด้วยระเบียบทางราชการ และความจำกัดในเรื่องงบประมาณ การทำงานอยู่ในภาวะจำยอมและจำกัด จึงทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในด้านนี้ไม่สูงนัก

1.6 ด้านความก้าวหน้า อาจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความก้าวหน้าของอาจารย์เป็นได้หลายลักษณะ เช่น การได้เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การได้เลื่อนตำแหน่ง การปรับวุฒิให้สูงขึ้น การมีโอกาสศึกษาต่อ เป็นต้น ความก้าวหน้าดังกล่าวนี้นอกจากจะต้องการสมรรถภาพพิเศษที่เหนือผู้อื่นแล้ว ยังมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างมาก เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ผู้บริหารไม่สามารถที่จะตอบแทน อาจารย์ได้บ่อยเท่าที่ควร การศึกษาต่อเพื่อการปรับวุฒิก็ต้องพิจารณาความพร้อม และความเหมาะสมในหลายประการ เส้นทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งบริหารยังมีความจำกัดมากขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาชั้น มีกฎเกณฑ์ และระเบียบรองรับแน่นอนตายตัว กล่าวคือ ผู้จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนได้นั้น จะต้องผ่านการเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมาก่อน การเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องมาจากการสอบคัดเลือกได้ ต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการศึกษาระดับสูง ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ จึงจะมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง สำหรับครูทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชานั้น โดยปกติโรงเรียนจะแต่งตั้งจากครูอาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ผ่านการปฏิบัติงานสอนมานาน โอกาสที่อาจารย์ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นไปค่อนข้างยาก ทำให้อาจารย์มีความรู้สึก ว่า เส้นทางก้าวหน้า มีไม่มากนัก สังคม ไทยรินทร์ (2536 : 89) ก็วิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าอยู่ในระดับต่ำ เมื่อไม่พอใจกับความก้าวหน้า ระดับความพึงพอใจในการทำงานก็ต่ำลงด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507) ที่อธิบายไว้ว่า ความต้องการของคนที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์สสเบอร์ก (Luthans, 1985 : 201 ; citing

Herzberg, 1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นแรงจูงใจเชิงบวกที่จะเป็นผลให้
 ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้า

2. เมื่อพิจารณาถึงตัวแปร พบว่า ตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจของ
 อาจารย์ กล่าวคือ คนที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า
 อาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทำให้อาจารย์มี
 ความรับผิดชอบสูงขึ้น และเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจแฝงอยู่ คือ สามารถให้คนให้โทษได้ เป็นการยก
 ระดับฐานะให้สูงกว่าอาจารย์คนอื่น ทำให้อาจารย์มีความรับผิดชอบสูงขึ้น การที่อาจารย์มีความ
 รับผิดชอบ จะได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทำให้ระดับความพึงพอใจในงาน
 สูงกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg,
 1959 : 113 - 115) ที่ว่า การได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
 และได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัย
 กระตุ้น (Motivator Factors) ที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
 จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า อาจารย์เป็นข้าราชการ
 อาชีพข้าราชการครู มีความมั่นคง มีสวัสดิการและรายได้ที่แน่นอน หากไม่ประพฤติตนผิดวินัยก็
 สามารถอยู่ในระบบราชการได้ตลอดจนเกษียณอายุ อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ บุคคลทั่วไปให้
 ความนับถือและยกย่องว่าครูเป็นผู้สอนให้เด็กและเยาวชนเป็นคนดี ให้ความรู้ความสามารถ
 มีคุณประโยชน์ต่อสังคม เมื่ออยู่ในห้องเรียนครูเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด นักเรียนจะต้องเคารพยำเกรง
 คำนึงลักษณะนี้ยังมั่นคงในสังคมชนบทอย่างมาก เมื่ออาจารย์เลือกอาชีพครู และได้รับการบรรจุ
 เข้าสอนในโรงเรียน จะมีความรู้สึกมั่นคงและภาคภูมิใจ หน้าที่ของนักเรียนและสังคมที่มีต่อ
 อาจารย์ ยิ่งทำให้อาจารย์มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จากข้อสังเกตในระหว่างเก็บข้อมูล พบว่า อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น
 ผู้ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ หลายคนสอนมานาน และผู้ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดใกล้เคียงก็มี
 มาก การได้ทำงานในภูมิลำเนาหรือใกล้ภูมิลำเนา ก็คงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่อาจารย์มีความผูกพัน
 ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์เป็นรายด้าน สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้ดังนี้

3.1 ด้านความศรัทธา อาจารย์มีความศรัทธาต่อองค์การในระดับสูง ที่เป็นเช่นนั้นน่าจะเป็นเพราะว่า อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้เลือกวิชาชีพครูด้วยใจรัก การได้รับการศึกษาอบรมจากสถาบันผลิตครูยังช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากขึ้น ความพยายามเข้ารับราชการครูก็เป็นข้อพิสูจน์ว่า อาจารย์ต้องมีความศรัทธาต่อวิชาชีพนี้อย่างแท้จริง ความรักในอาชีพนี้ ทำให้รักองค์การตามไปด้วย หากมีการจัดระเบียบองค์การ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีผู้บริหารที่มีคุณภาพก็ย่อมทำให้ความศรัทธาต่อองค์การมีมากขึ้น

ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกแห่งจะมีเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนที่ค่อนข้างชัดเจน ผู้บริหารก็จะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ได้รับการพิจารณาคัดเลือกอย่างมีระบบ บรรยาภาศในโรงเรียนแม้จะจำกัดด้วยทรัพยากรบางอย่างก็อบอุ่น จะอยู่ด้วยกันฉันท์เพื่อนพี่น้องเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้อาจารย์มีความศรัทธาต่อองค์การในระดับสูง ท่วงโยโรงเรียนไม่ยากย้ายไปที่อื่น ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับดีโคทิส และซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers, 1987 : 445 - 470) ซึ่งศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แล้วพบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ และบรรยาภาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมาก

3.2 ด้านความภักดี อาจารย์มีความภักดีต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง แต่ก็ยังไม่ถึงระดับสูง ที่เป็นเช่นนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมุ่งไปที่อาชีพ รายได้ และผลประโยชน์ที่คืบหน้า มากขึ้น ดังได้อภิปรายมาแล้วว่า อาชีพข้าราชการจะมีรายได้ไม่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพธุรกิจ และอื่น ๆ รายได้ และผลประโยชน์ยังมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของอาจารย์ โดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการ ครูก็เช่นเดียวกันมีความต้องการเหมือนคนอื่น ๆ หากทำงานด้วยความสบายใจ ไม่อึดอัด ผู้บริหารให้ความห่วงใยในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เข้ากับเพื่อนครูในโรงเรียนได้ เด็กนักเรียนเอาใจใส่ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ให้ความเคารพและเชื่อฟัง เป็นไปตามความต้องการตามความปรารถนาที่พึงประสงค์ของอาจารย์

แล้ว อาจารย์ย่อมเกิดความรู้สึกใคร่ห่วงใยต่อโรงเรียนและไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ในทางตรงข้าม หากอาจารย์มีปัญหากับผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และนักเรียน ก็ย่อมสร้างความ อึดอัดเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงานในโรงเรียนนั้นอีกต่อไป ความภักดีก็จะมีน้อยลง ระดับความ ภักดีที่ไม่สูงนัก อาจเป็นผลของข้อคำถามในแบบสอบถามที่มุ่งไปที่อาชีพ และรายได้อื่น ๆ ที่มากขึ้น

อีกประการหนึ่งอาชีพครูมีงานที่จำเจ เมื่อสอนไปนานเข้าก็จะรู้สึกเบื่อหน่าย อยากเปลี่ยนงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความภักดีต่อการอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก

3.3 ด้านความทุ่มเท อาจารย์มีความทุ่มเทให้กับองค์การอยู่ในระดับสูง ที่เป็น เช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า เมื่ออาจารย์ทุกคนมีความศรัทธาต่อองค์การแล้วก็必将มีความรู้สึกที่ดีต่อ โรงเรียน มีความภูมิใจที่ได้ไปทำการสอนในโรงเรียนนั้น งานสอนเป็นงานที่ได้รับมอบหมายมา ทั้งหมด อาจารย์จำเป็นต้องทุ่มเททั้งพลังงาน ความคิดความสามารถ และสติปัญญา ตั้งใจ ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียน เพื่อช่วยกันพัฒนาให้โรงเรียนนั้นมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ และมีอนาคต ทำให้สถานศึกษานั้นเป็นที่ เชื่อถือศรัทธาเป็นที่ยอมรับของ บุคคลทั่วไป และของชุมชน ซึ่งผลจากการยอมรับของชุมชนนั้น จะส่งผลให้อาจารย์ มีความสำคัญ และน่าเชื่อถือตามไปด้วย

4. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของ อาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้ แสดงว่า หากอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ความผูกพันต่อองค์การก็จะมากขึ้นตามไป ด้วย สอดคล้องกับผู้ที่รายงานไว้ว่า ถ้ามีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความทำงานอย่างสม่ำเสมอ การมีความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์การ (Mowday and others, 1974 ; Steers, 1977) ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในด้านปัจจัย บริหารมากที่สุด รองลงมาเป็นความก้าวหน้า งานที่ทำท้าทายรายได้และผลประโยชน์ ความสะดวก สบายในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ

ปัจจัยบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เพราะการบริหารมี อิทธิพลต่อบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่มาก ผู้บริหารที่มีสมรรถภาพสูงย่อม

สามารถทำให้ตัวงานชัดเจน มีเป้าหมายที่แน่นอน ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีปรองดอง และทุ่มเทอยู่กับงาน ถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์การทำงานก็ยิ่งทำลายความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีและมีสมรรถภาพสูง จะมีส่วนทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานราบรื่น (ประชุม รอดประเสริฐ. 2533 : 116 - 117) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก (Steers. 1977 : 46 - 56)

ความก้าวหน้า งานที่ท้าทาย รายได้และผลประโยชน์ ความสะดวกสบายในการทำงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งก็เป็นสภาพแวดล้อมลักษณะหนึ่ง และเป็นผลของการบริหารที่ดีอยู่ด้วย ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน (Buchanan II. 1974 : 533 - 543 ; Porter and Steers. 1983 : 445 ; Decotis and Summers. 1987 : 449)

ในตนเองเดียวกัน อาจารย์ที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความพึงพอใจในการทำงาน จะแสดงออกในด้านการเพิ่มผลงาน และความคงอยู่ในองค์การด้วย (Mowday and others. 1979 ; citing Decotis. 1987 : 445 - 470)

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนำไปสู่การเสนอแนะดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

กรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง หากจะพัฒนาการมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้บริหารระดับสูงจะต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูง หรือสูงที่สุด ซึ่งอาจดำเนินการได้ดังนี้

1.1 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน

1.1.1 กรมสามัญศึกษา ควรจัดสรรเงินงบประมาณ เป็นค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน โดยทำการศึกษา และตรวจสอบสภาพที่เป็นจริงอย่างใกล้ชิด

1.1.2 กรมสามัญศึกษา ควรจัดสรรเงินงบประมาณ บล็อกสร้างอาคารเรียน โรงฝึกงาน หอประชุม บ้านพักครู ให้เพียงพอต่อปริมาณจำนวนนักเรียน และอาจารย์ในโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่เปิดใหม่ เพื่อจูงใจนักเรียนและครู ให้ผูกพันและพอใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียน ควรขอความร่วมมือไปยังผู้มีจิตศรัทธา ขอรับบริจาคของใช้ที่จำเป็นอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ครู

1.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรประสานงานกับสภาศาสนา อาเภอ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดสรรงบประมาณสร้างถนนลาดยางเข้าสู่โรงเรียนสำหรับโรงเรียนที่อยู่ใกล้ถนน

1.1.5 ควรจัดให้มีไฟฟ้า น้ำประปา หรือบ่อน้ำบาดาล ใช้ภายในโรงเรียนอย่างครบถ้วน

1.2 ด้านงานที่ทำทนาย

1.2.1 ควรส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้าสร้างสื่อ ประดิษฐ์อุปกรณ์ เพื่อประโยชน์ต่อการสอนของครู และนำออกเผยแพร่ หรือส่งเข้าประกวดในระดับจังหวัด ระดับชาติ

1.2.2 ควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานพิเศษที่ท้าทายความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย แต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ และนำออกเผยแพร่

1.2.3 ควรจัดให้มีการคัดเลือกครูดีเด่นขึ้นในโรงเรียน เพื่อจูงใจให้อาจารย์ประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีงาม ตามระเบียบจรรยาและมารยาทของครู

1.3 ด้านรายได้และผลประโยชน์

1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาความดีความชอบให้แก่ครูด้วยความ เป็นธรรม

1.3.2 ควรจัดสวัสดิการให้ครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

1.4.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเสมอภาคแก่อาจารย์ทุกคน

1.4.2 ควรจัดหากิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ให้อาจารย์ได้ร่วมกันทำเพื่อเกิด
ความสัมพันธ์สามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่อาจารย์ เช่น การจัดงานรื่นเริง
การออกค่าย การทัศนศึกษาร่วมกัน

1.4.3 ควรให้อาจารย์ในโรงเรียน ได้มีโอกาสหมุนเวียนร่วมงานเป็น
กลุ่ม เพื่อให้มีความรู้จักกันคุ้นกันอย่างทั่วถึง

1.5 ด้านปัจจัยบริหาร

1.5.1 จัดทำแผนการใช้ปัจจัยการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณ
อัตราค่าจ้างคนวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่อย่างละเอียดโดยอาศัยข้อมูลที่เป็นจริง เพื่อนำเสนอ
ต่อกรมสามัญศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.5.2 การให้คณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน
เป็นการเสริมความรู้สึกความเป็นหมู่พวกหรือทีมงาน ก่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะส่งผล
ต่อความรู้สึกผูกพันของอาจารย์ต่อโรงเรียนให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดความ
พึงพอใจในงานของอาจารย์ด้วย

1.5.3 หากโรงเรียนใดขาดอาจารย์ที่มีความรู้ในการจัดการพัสดุ ครุภัณฑ์
ควรจัดหาคู่มือปฏิบัติงานให้ หรือแสวงหาที่ปรึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หรือแหล่ง
วิทยาการอื่น ๆ เช่น กองพัสดุอุปกรณ์ กรมสามัญศึกษา

1.5.4 มีคำสั่งแบ่งงานที่ชัดเจนพร้อมทั้งคู่มือการปฏิบัติงานให้อาจารย์
ปฏิบัติจัดทำ

1.5.5 สนับสนุนให้อาจารย์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทดลอง ประดิษฐ์
ค้นคิดอุปกรณ์การเรียนการสอน เทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ

1.6 ด้านความก้าวหน้า

1.6.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสลาศึกษาต่อ ทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ

1.6.2 ส่งเสริมในอาจารย์ให้มีโอกาสไปฝึกอบรม ศึกษาคุณงาน หรือประชุมสัมมนา

1.6.3 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ในโรงเรียนสอบเข้าสู่ ตำแหน่งสายผู้บริหารหรือให้ช่วยงานผู้บริหารในตำแหน่งต่าง ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีความผูกพันต่อ องค์การสูงที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา สำหรับอาจารย์ประจำทบทวนที่สอน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้น โรงเรียนมัธยมศึกษาจึงควรเสริมสร้างให้อาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ประจำทบทวนที่สอน มีความผูกพันต่อองค์การให้อยู่ ในระดับที่สูงกว่าสภาพที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจดำเนินการได้ดังนี้

2.1 ด้านความศรัทธา

ผู้บริหารควรมุ่งพบพานให้อาจารย์ซาบซึ้งในประโยชน์ที่ครูมีต่อสังคม โดย การจัดให้มีการบรรยายพิเศษในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ให้ได้พบครูดีเด่นของประเทศเพื่อช่วยสร้าง ความศรัทธาในวิชาชีพให้เกิดขึ้นในหมู่อาจารย์ ให้อาจารย์ได้รักในเกียรติ และศักดิ์ศรีของความ เป็นครู มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้าง ชื่อเสียงของโรงเรียนให้เกิดขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีความพึงพอใจที่จะทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพครู

2.2 ด้านความทุ่มเท

ใช้แรงจูงใจให้อาจารย์ได้สั่งสอนศิษย์อย่างเต็มกำลังความสามารถ หาก อาจารย์คนใดขยัน เอาใจใส่ ตั้งใจสอนจนผลผลิตคือ นักเรียนมีคุณภาพ ก็ควรพิจารณาให้ความดี ความชอบให้เหนือกว่าผู้อื่น นอกจากนั้น ควรส่งเสริมยกย่อง และประกาศเกียรติคุณให้กับอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ผู้บริหารก็ต้องเป็นตัวอย่างของผู้บริหาร

2.3 ด้านความภาคภูมิใจ

ผู้บริหารควรหาโอกาสอาจารย์เข้ามาช่วยปรับปรุงงานของโรงเรียน แก้ปัญหาภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของโรงเรียน ช่วยวางแผนและนโยบายในการดำเนินงาน และการ

ตัดสินใจของโรงเรียน พยายามให้อาจารย์เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และ เป็นส่วนที่สำคัญด้วย ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่ออาจารย์ด้วยความนับถือ และด้วยความจริงใจ

ในการแก้ปัญหาการเรียน และเรื่องการโยกย้าย จะต้องให้ความสำคัญในประเด็นอื่นให้มากยิ่งขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการทําวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาอื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือภาพรวมของอาจารย์โรงเรียนมัธยมทั้งหมด

2. ควรหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ และความผูกพันกับปัจจัยอื่น ๆ เป็นต้นว่า ค่านิยมของสังคมที่มีต่ออาชีพครู บรรยากาศการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษารู้นะทางเศรษฐกิจ วิเคราะห์รายได้และรายจ่ายของครู เนื่องจาก รายได้และผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่ทำให้ความภักดีต่อองค์กรของอาจารย์ไม่สูงเท่าที่ควร

4. ควรศึกษาความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ตัวแปรที่เป็นสถานที่ตั้งในเมืองและนอกเมือง

บรรณาการ

บรรณานุกรม

- คำนึง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
อค์สำเนา.
- ครุณี ไยเผือก. ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน. ปรียญานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อค์สำเนา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530.
- ธีระวุฒิ ประทุมพันธ์. การบริหารการศึกษา. สงขลา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อค์สำเนา.
- บุศมา กัมปนาทพงษ์. การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปรียญานิพนธ์
คศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
อค์สำเนา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. เอกสารประกอบคำสอน เรื่องความรู้เกี่ยวกับการบริหาร.
กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2533.
- ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นายสมชาติ คงพิกุล เป็นผู้สัมภาษณ์,
ที่สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2536.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช จำกัด, 2524.
- ไพฑูริย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- มนูญ ตะวัฒนา. "การพัฒนาบุคคล" ในโลกธุรกิจ - อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ :
ไอ เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, 2532.
- วิชัย ไกลสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิมิต, ม.ป.ป.

- มาลี เบว่งษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ศึกษาพร จำกัด, 2531.
- วิจิตร วรุตบางกูร. ศิลปศาสตร์สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.
- เสถียร เหลืองอร่าม, มนุษยสัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2527.
- สามัญศึกษา, กรม. แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-
2539) กรมสามัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2535.
- สังคม ไทปรินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินซ์นิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
อัดสำเนา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กรม. คู่มือปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ 2535.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์, 2535.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, 2524.
- สมัยศ นาวิการ. องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล,
2526.
. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : หจก.บรรณกิจเทรดดิ้ง, 2533.
- สำคัญ เพชรทอง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้.
ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.
อัดสำเนา.

สำนักงานสภามัธยมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. สถิติข้อมูลข้าราชการครูขยายประจำปี.

จังหวัดเพชรบูรณ์ : สำนักงานสภามัธยมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์, 2536.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อุทัย พานิชไพศาลกุล. ความพึงพอใจของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527. อัดสำเนา.

อารี เพชรผด. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2530.

เอ็ด สาระภูมิ. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2529.

Alderfer, Clayton P. Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Settings. New York : Free Press, 1972.

Angle, H.L. and J.L. Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," Administrative Science Quarterly, 26(1) : 1 - 14 ; March, 1981.

Askar, Ali G. "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait," Dissertation Abstract. 42(2) : 466-A ; August, 1981.

Becker, Howard S. "Notes on the Concept of Commitment," The American Journal of Sociology. LXVI(1) : 32 - 40 ; July, 1960.

Blum, Milton L. and Jam C. Naylor. Industrial Psychology. New York : Harper & Row Publishers, 1968.

Buchanan II, Bruce. "Building Organizational Commitment : the Socialization of Energies in Work Organization," Administrative Science Quarterly. 19(4) : 533 - 546 ; 1974.

Coleta, S.S. "A Qualitative Study of the Factors, Feelings and Effects Associated with Job Satisfaction and Dissatisfaction among Staff Nurse," Dissertation Abstracts International. 42(5) : 2308 - B ; 1981.

Cook, John D. and others. The Experience of Work. London : Academic Press, 1981.

Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed., New York : McGraw - Hill Book Company, 1985.

- DeCotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," Human Relations. 40(2) : 445 - 470 ; February, 1987.
- Dheerakul, Vichit. Leadership Behavior of the Secondary School Principals in Bangkok, Thailand, as Related to Sex, Age, Experience and Qualification. Doctor's Thesis, Brigham Young University, 1972. Photocopied.
- Edwards, Allen Louis. Statistical Methods for the Behavioral Sciences. New York : Rinehart, 1954.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York : McGraw - Hill Book Co., 1967.
- Franklin, J.I. "Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierarchy," Administrative Science Quarterly. 20(2) : 153 - 164 ; June, 1975.
- Gilmer, Haller B. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw - Hill Book Co., 1971.
- Greene, Charles N. and Robert E. Craft. "The Statisfaction Performance Controversy - Revisited," in Motivation and Work Behavior, edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York : McGraw - Hill Book Company, 1979.
- Guilford, Joan and David E. Gray. Motivation and Modern Management. Massachusetts : Addison - Wesley Publishers, 1970.
- Guilford, J.P. Fundamental Statistics in Psychology and Education. 3th ed., New York : McGraw - Hill, 1960.
- Griffiths, Daniel E. Administrative Theory. N.Y. : Appleton - Century Crofts. Inc., 1959.
- Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York : John & Sons Inc., 1959.
- Holley, William H. and Kenneth M. Jennings. Personnel Management : Function and Issues. New York : the Dryden Press, 1983.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Education Administration. 2nd ed. New York : Random House, Inc., 1982.
- Jacobson, Paul B. William C. Reavis and James A. Lodsdon. The Effective School Principle. 2nd ed. New York : Prentice - Hill Inc., Englewood Cliffs, 1965.

- Krejcie Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 608 - 610 ; Autumn, 1970.
- Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago : Ran McNally, 1976.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- McCormic, Ernest J. and Daniel R. Ilgen. Industrial Psychology. 7th ed. New Jersey : Prentice Hall, 1980.
- Mores, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.
- Mowday, Lyman W. and Richard M. Steers. Employee-Organization Linkages : the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press, 1982.
- Mowday, Richard T. and others. "The Measurement of Organizational Commitment," Journal of Vocational Behavior. 14(2) : 224 - 247 ; April, 1979.
- Mumford, E. Job Satisfaction. London : Longman, 1972.
- Openshaw, Howard. "Job Satisfaction Determinants among Faculty and Administrators : An Application of Herzberg's Motivation - Hygiene Model in Higher Education," Dissertation Abstracts International. 41(06) : 2470 - A; 1980.
- Quitugua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factor White Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstract. 36(7) : 1224 - A ; September, 1975.
- Salancik, Gerald R. "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief," in New Directions in Organization Behavior. edited by B.M. Staw and G.R. Salancik. Chicago, Illinois : St. Clair Press, 1977.
- Scanlan Burt and Bernard Keys. Management and Organization Behavior. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1983.
- Schmidt, Gene Lillard. "Job - Satisfaction Among Secondary School Administration," in Dissertation Abstracts International. 35 : 7583 - A ; August, 1975.

- Srivastva, Suresh and others. Job Satisfaction and Productivity. The Comparative Administration Research Institute : Kent State University, 1977.
- Steers, Richard M. Introduction to Organizational Behavior. Santa Monica, California : Goodyear, 1981.
- _____. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46 - 75 ; March, 1977.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw - Hill Book Company, 1979.
- _____. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw - Hill Book Company, 1983.
- Steers and Lyman W. Porter. "Employee Commitment to Organization," in Motivation and Work Behavior. edited by Richard M. Steers, and Lyman W. Porter p.441 - 451 ; Third Edition. New York : McGraw - Hill Book Company, 1983.
- Tiffin, Joseph and Ernest J. McCormick. Industrial Psychology. London : George Allen and Unwin Ltd. 1968.
- Wanous, John P. and Edward E. Lawler III. "Measurement and Meaning of Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 56(2) : 95 - 105 ; April, 1972.
- Werbel, James D. and Sam Gould. "A Comparison of the Relationship of Commitment to Turnover in Recent Hires and Tenured Employers," Journal of Applied Psychology. 69(4) : 687 - 690 ; November, 1984.
- Wickstrom, Rodney Arlyn. "An Investigation into Job Satisfaction Among Teachers," Dissertation Abstracts International. 33(3) : 1249 - A ; September 1971.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1959.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่		
1. เพชรพิทยาคม	137	32
2. วิทยานุกูลนารี	98	22
3. นิยมศิลป์อนุสรณ์	71	16
4. หนองไผ่	83	19
5. หล่มเก่าพิทยาคม	103	24
6. หล่มสักพิทยาคม	137	32
ขนาดกลาง		
1. ท่าพลพิทยาคม	36	8
2. เนินพิทยาคม	24	6
3. วังชมภูพิทยาคม	30	7
4. เพชรบูรณ์วิทยา	21	5
5. ชนแดนพิทยาคม	32	7
6. ดงขุยพิทยาคม	32	7
7. ศรีเทพ	23	5
8. ศรีเทพประชาสรรค์	48	11
9. เพชรละครวิทยา	28	6
10. นาเจ็ญพิทยาคม	29	7
11. ตี๋วิทยา	26	6
12. ผาเมืองพิทยาคม	59	14

ตาราง 9 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
13. บึงสามพันวิทยาคม	33	8
14. วังโป่งพิทยาคม	27	6
15. พุททามครุฑมณีอุทิศ	38	9
ขนาดเล็ก		
1. น้ำร้อนวิทยาคาร	16	3
2. ชัยสมบูรณวิทยาคม	8	2
3. ไคยปรังวิทยาคม	8	2
4. นาสุ่นวิทยาคาร	7	2
5. เมืองราดวิทยาคม	18	4
6. เมืองกลางวิทยาคม	19	4
7. ศรีจันทร์วิทยาคม	14	3
8. วังพิรุณพิทยาคม	24	5
9. ขัณฑ์วิทยาคม	12	3
10. น้ำหนาววิทยาคาร	12	3
11. มัธยมร่มเกล้า	8	2
12. แคมป์สนวิทยาคม	23	5
13. วังโป่งศึกษา	7	2
รวม	1,291	297

ภาคผนวก ข

แสดงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ที่ ทม 1007/4933

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสมชาติ คงพิกุล เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.วิจิตร วรุตบางกูร

ประธาน

อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการ
ขอความร่วมมือ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยให้
ข้าราชการครูตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2536 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำ
วิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอหนองไผ่
ถนนสระบุรี - หล่มสัก พช. 67140

10 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยกระผมกำลังทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยมีท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร เป็นประธาน และอาจารย์สุพิพรรณ พัฒาณิชย์ เป็นกรรมการ

จึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่าน โปรดกรุณาได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความรู้สึกรหรือความคิดเห็นที่เป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาของจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยส่วนรวมให้ดีขึ้น

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ คงพิกุล)

ศึกษาธิการอำเภอหนองไผ่

สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ

โทร.056 (781042)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ การตอบคำถามในแบบสอบถามจะไม่มีผล
กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ตอบแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถาม
นี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณา
จากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามด้วยความรู้สึกลึกซึ้งและความคิดเห็นที่เป็น
จริงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สอบถามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 3 ข้อ
- ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีจำนวน 33 ข้อ
- ตอนที่ 3 สอบถามความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวน 9 ข้อ

โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 สอบถามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้ โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ ()
ที่เป็นคำตอบของท่าน

1. วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
() 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่าน

- () 1. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
() 2. หัวหน้าหมวดวิชา
() 3. อาจารย์ประจำทบทวนที่สอน

3. ขนาดโรงเรียนของท่าน

- () 1. ขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1 ถึง 499 คน)
() 2. ขนาดกลาง (มีนักเรียน 500 ถึง 1,499 คน)
() 3. ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สอบถามความรู้สึกและความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการศึกษาระดับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของท่าน โปรดพิจารณาข้อความที่ละข้อโดยละเอียดว่าท่านรู้สึกเป็นจริงมาก ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง หรือไม่จริงเลย และความรู้สึกของท่านอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมายถูก / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่านเพียงครั้งเดียว

คำแนะนำ การให้คะแนนกำหนดน้ำหนัก ดังนี้

- | | |
|-----------------|---------------------|
| เป็นจริงมาก | มีค่าคะแนนเท่ากับ 4 |
| ค่อนข้างจริง | มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 |
| ค่อนข้างไม่จริง | มีค่าคะแนนเท่ากับ 2 |
| ไม่จริงเลย | มีค่าคะแนนเท่ากับ 1 |

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ			
	เป็นจริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง
	มาก	จริง	ไม่จริง	เลย
	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จ				
2. ชั่วโมงทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมดี				
3. การเดินทางไปทำงานมีความสะดวกดี				
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานน่าพอใจ				
5. ข้าพเจ้าจะลืมนัดส่วนตัวเมื่อมาที่ทำงาน				
6. ข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน				
7. ข้าพเจ้าไม่เคยถูกขอร้องให้ทำงานมากเกินไป				
8. งานของข้าพเจ้าน่าสนใจ				
9. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถของข้าพเจ้าได้เต็มที่				
10. ข้าพเจ้าสามารถเห็นผลการทำงานของข้าพเจ้าที่มีต่อโรงเรียน				
11. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสที่จะทำงานที่ข้าพเจ้าถนัดที่สุด				
12. ข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของข้าพเจ้า				
13. ข้าพเจ้าต้องแก้ปัญหาที่มีความยากพอสมควร				
14. รายได้ของข้าพเจ้าอยู่ในระดับดี				
15. งานของข้าพเจ้ามีความมั่นคงดี				
16. ผลประโยชน์ของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม				

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ			
	เป็นจริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง
	มาก	จริง	ไม่จริง	เลย
	(4)	(3)	(2)	(1)
17. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าน่าคบ				
18. ข้าพเจ้ามีโอกาสจะผูกมิตรกับเพื่อน ๆ ได้มากมาย ..				
19. เพื่อนร่วมงานมีความสนใจข้าพเจ้าเป็นส่วนตัว				
20. ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ				
21. ข้าพเจ้าได้รับการอำนวยความสะดวกเพียงพอที่จะทำ ให้งานเสร็จ				
22. ข้าพเจ้ามีอำนาจเพียงพอที่จะทำงานของข้าพเจ้า ..				
23. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนมีความสามารถ ในการบริหารงาน				
24. ความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีการระบุไว้อย่างชัดเจน				
25. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามารถ ในการทำงาน				
26. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าห่วงใยในสวัสดิภาพและ ความเป็นอยู่ของพวกเรา				
27. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถสร้างความร่วมมือ ในการทำงานในกลุ่มอาจารย์				
28. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าพร้อมที่จะช่วยเหลือให้งาน ของข้าพเจ้าสำเร็จ				

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ			
	เป็นจริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง
	มาก	จริง	ไม่จริง	เลย
	(4)	(3)	(2)	(1)
29. เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือให้งานของข้าพเจ้าสำเร็จ				
30. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนใจดี				
31. การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม				
32. โอกาสที่ข้าพเจ้าจะเจริญก้าวหน้าดีมาก				
33. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเจริญก้าวหน้า				

ตอนที่ 3 สอบถามถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้ต้องการศึกษาว่า ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร โปรดพิจารณาข้อความทีละข้อโดยละเอียด ว่าท่านมีความเห็นเป็นจริงมาก ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง หรือไม่จริงเลย และความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่านเพียงครั้งเดียว

ข้อความ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร			
	เป็นจริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง เลย
1. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะแสดงตัวว่าข้าพเจ้าทำงานที่ โรงเรียนแห่งนี้				
2. บางที่ข้าพเจ้านึกอยากจะลาออกจากโรงเรียนไป ประกอบอาชีพอื่น				
3. ข้าพเจ้าไม่ชอบทุ่มเทให้กับการทำงานในโรงเรียน นี้เท่าใดนัก				
4. หากว่าโรงเรียนนี้มีอันตกต่ำหรือยากจนลง ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น				
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้				
6. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของข้าพเจ้าเท่านั้น แต่เพื่อชื่อเสียง ของโรงเรียนด้วย				

ข้อความ	ระดับความผูกพันต่อการ			
	เป็นจริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง
	มาก (4)	จริง (3)	ไม่จริง (2)	เลย (1)
7. หากโรงเรียนเสนอรายได้และผลประโยชน์มากขึ้น อีกเล็กน้อย ก็มิได้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เปลี่ยนใจไป ทำงานที่อื่น				
8. ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำให้อาจารย์เข้ามาทำงาน ในโรงเรียนนี้				
9. ถ้าได้ทราบว่าผลงานของข้าพเจ้าสร้างชื่อเสียง ให้แก่โรงเรียน ข้าพเจ้าคงดีใจมาก				

ภาคผนวก ค

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ
ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อของแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ข้อความ	$\bar{X}$	SD.
<u>ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน</u>		
1. ข้าพเจ้ามีเวลาเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จ	3.1313	.7708
2. ชั่วโมงทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมดี	2.8687	.8461
3. การเดินทางไปทำงานมีความสะดวกดี	3.6835	.5583
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานน่าพอใจ	3.1919	.6629
5. ข้าพเจ้าจะสละเวลาส่วนตัวเมื่อมาทำงาน	3.1549	.7139
6. ข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	3.2727	.7509
7. ข้าพเจ้าไม่เคยถูกขอร้องให้ทำงานมากเกินไป	2.9731	.8538
<u>ด้านงานที่ทำ</u>		
8. งานของข้าพเจ้าน่าสนใจ	3.2963	.6312
9. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความสามารถของข้าพเจ้าได้เต็มที่	3.1313	.7020
10. ข้าพเจ้าสามารถเห็นผลการทำงานของข้าพเจ้าที่มีต่อโรงเรียน	3.1212	.6515
11. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสที่จะทำงานที่ข้าพเจ้าถนัดที่สุด	3.0976	.7170
12. ข้าพเจ้ามีอิสระในการเลือกวิธีการทำงานของข้าพเจ้า	2.9495	.8017
13. ข้าพเจ้าต้องแก้ปัญหาที่มีความยากพอสมควร	2.9731	.7161

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD.
<u>ด้านรายได้และผลประโยชน์</u>		
14. รายได้ของข้าพเจ้าอยู่ในระดับดี	2.7407	.7467
15. งานของข้าพเจ้ามีความมั่นคงดี	3.5017	.5643
16. ผลประโยชน์ของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม	2.9259	.6953
<u>ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน</u>		
17. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าน่าคบ	3.2660	.5872
18. ข้าพเจ้ามีโอกาสจะผูกมิตรกับเพื่อน ๆ ได้มากมาย	3.3401	.6059
19. เพื่อนร่วมงานมีความสนใจข้าพเจ้าเป็นส่วนตัว	2.8283	.6684
<u>ด้านปัจจัยบริหาร</u>		
20. ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูลเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ	2.9158	.6176
21. ข้าพเจ้าได้รับการอำนวยความสะดวกเพียงพอที่จะทำ ให้งานเสร็จ	2.9461	.7193
22. ข้าพเจ้ามีอำนาจเพียงพอที่จะทำงานของข้าพเจ้า	2.8754	.7452
23. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนมีความสามารถ ในการบริหารงาน	3.2458	.7144
24. ความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีการระบุไว้อย่างชัดเจน	3.2121	.6966
25. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความสามารถ ในการทำงาน	3.1919	.6042
26. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าห่วงใยในสวัสดิภาพและ ความเป็นอยู่ของพวกเรา	3.0741	.7892

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$	SD.
27. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถสร้างความร่วมมือ ในการทำงานในกลุ่มอาจารย์	3.0202	.7791
28. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าพร้อมที่จะช่วยเหลือให้งาน ของข้าพเจ้าสำเร็จ	3.1582	.6867
29. เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือให้งานของข้าพเจ้า สำเร็จ	3.1212	.6030
30. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นคนใจดี	3.3064	.6706
<u>ด้านความก้าวหน้า</u>		
31. การพิจารณาความดีความชอบมีความเป็นธรรม	2.9192	.8013
32. โอกาสที่ข้าพเจ้าจะเจริญก้าวหน้าดีมาก	2.8586	.6928
33. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาส เจริญก้าวหน้า	3.1347	.7180

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นรายข้อของ
แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์

ข้อความ	$\bar{X}$	SD.
<u>ด้านความศรัทธา</u>		
1. ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะแสดงตัวว่าข้าพเจ้าทำงานที่ โรงเรียนแห่งนี้	3.5084	.5819
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	3.4815	.5874
3. ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำให้อาจารย์คนอื่นเข้ามาทำงาน ในโรงเรียนนี้	3.3300	.8089
<u>ด้านความทุ่มเท</u>		
4. ข้าพเจ้าไม่ยอมทุ่มเทให้กับการทำงานในโรงเรียน นี้เท่าใดนัก	3.3502	.7789
5. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน มิใช่เพื่อชื่อเสียงของข้าพเจ้าเท่านั้น แต่เพื่อชื่อเสียง ของโรงเรียนด้วย	3.5185	.5988
6. ถ้าได้ทราบว่าผลงานของข้าพเจ้าสร้างชื่อเสียง ให้แก่โรงเรียน ข้าพเจ้าคงดีใจมาก	3.6498	.5120
<u>ด้านความภักดี</u>		
7. บางที่ข้าพเจ้านึกอยากจะลาออกจากโรงเรียนไป ประกอบอาชีพอื่น	2.9832	.9742

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{x}$	SD.
8. หากว่าโรงเรียนนี้มีอันตกต่ำหรือยากจนลง ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าจะย้ายไปทำงานที่อื่น	2.8653	.9311
9. หากโรงเรียนอื่นเสนอรายได้และผลประโยชน์มากขึ้น อีกเล็กน้อย ก็ได้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เปลี่ยนใจไป ทำงานที่อื่น	2.9495	.9121

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายสมชาติ ชื่อสกุล คงพิกุล

เกิดวันที่ 13 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2493

สถานที่เกิด บ้านทางกระบือ ตำบลบ้านพร้าว อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 43/3 หมู่ 4 ตำบลบึงสนั่น อำเภอธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ศึกษาธิการอำเภอนองไผ่

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานศึกษาธิการอำเภอนองไผ่

อำเภอนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67140

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2504 | ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนวัดทางกระบือเอื้อติวิทยาคาร
อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก |
| พ.ศ. 2510 | ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนนายกวัดนากบ้านนา
อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก |
| พ.ศ. 2512 | ป.กศ. จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม
กรุงเทพมหานคร |
| พ.ศ. 2515 | พ.ม. จากการสมัครสอบ |
| พ.ศ. 2526 | กศ.บ. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| พ.ศ. 2537 | กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

บทคัดย่อ
ของ
สมชาติ คงพิกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2537

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE PUBLIC SECONDARY SCHOOL TEACHERS
IN PHETCHABUN

AN ABSTRACT
BY
SOMCHART KONGPIGUL

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
February 1994

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจค่อนข้างสูงทั้งสิ้น
2. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์โดยจำแนกตามตัวแปร วุฒิ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ปรากฏว่ามีเพียงอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน และอาจารย์ที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่เท่านั้นที่มีระดับความผูกพันค่อนข้างสูง ส่วนอาจารย์กลุ่มอื่น มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทั้งสิ้น
3. ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .001

ผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันให้แก่อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ไว้อย่างกว้างขวาง

The purpose of this research was to study and examine the relationship between the satisfaction and organizational commitment of the secondary school instructors working in Phetchabun province as classified by educational qualification, status and school size. The samples composed of 297 secondary school instructors. The instruments used were two sets of questionnaire entitled "Instructor's Satisfaction" and "Organizational Commitment". Means, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation were applied in order to analyze the data.

The research findings revealed that :-

1. The satisfaction of the secondary school instructors were rather high. The satisfaction level of the teachers having administrative status were high while the satisfaction of the other groups were rather high.

2. The organizational commitment of these instructors were at satisfactory level. The instructors having graduate degrees, teaching status and working in large schools tended to have lower level of commitment than those of the other groups.

3. There was positive significant relationship between instructors satisfaction and the organizational commitment at .001 level.

Based on the findings, the researcher proposed several recommendations in order to improve the level of instructors' satisfaction and organizational commitment.