

371 106
พ.511
ร.3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

๑

ปริญาพนธ์

ของ

มาลี บะวงษ์

19 พ.ย. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

174493

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รศ.ดร.กิติมา ปรีดีติลล)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.ไพศาล หวังพานิช)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รศ.ดร.กิติมา ปรีดีติลล)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.ไพศาล หวังพานิช)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตวิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ 21 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ แก้วไข ปรับปรุง และให้คำปรึกษา แนะนำ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคิลก ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ซึ่งเป็นผู้คอยชี้แนะและปรับปรุง ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ วิไลชนม์ ที่ได้กรุณาแก้วไขให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการ วิจัย และให้เกียรติเป็นกรรมการสอบปากเปล่า

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ ที่กรุณาจัดทำโปรแกรม คอมพิวเตอร์ในการศึกษาค่าสถิติทั้งหมด จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่ม และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประกิจ รัตนสุวรรณ ที่คอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในทุก ๆ ด้านโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และคณาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวง มหาวิทยาลัย ที่กรุณาอำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อันเป็น ผลทำให้กระบวนการวิจัยสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จนทำให้ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ

อีกท่านหนึ่งที่ผู้วิจัยวันที่จะกล่าวถึงมิได้ก็คือ ศาสตราจารย์ ดร.อารี สันตผลวี ซึ่งเป็น ท่านหนึ่งที่มีส่วนทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

มาลี บะวงษ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	5
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	6
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ความพึงพอใจในการทำงาน	10
	ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	13
	โรงเรียนสาธิต	33
	ประวัติโรงเรียนสาธิต	33
	ความสำคัญของโรงเรียนสาธิต	35
	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	46
	ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	46
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
	การวิเคราะห์ข้อมูล	50

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตาม สถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว	53
ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้ง และสถานภาพ ส่วนตัวของอาจารย์โรงเรียนสาธิต	63
ตอนที่ 3 ปัจจัยการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต	102
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	104
สมมติฐานการวิจัย	104
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	104
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
อภิปรายผลการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะทั่วไป	120
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	120
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	129
ประวัติย่อผู้วิจัย	146

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัด	47
2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	49
3 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต 13 แห่ง	54
4 ค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพ มหานคร	57
5 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	58
6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	60
7 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีเงินเดือนและ ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน	62
8 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ทั้ง 13 แห่ง	64
9 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอนใน โรงเรียนสาธิต ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร ..	71
10 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอน ในโรงเรียนสาธิต ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร	73
11 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ชายและหญิง ที่สอนในโรงเรียนสาธิต	75

12	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ ชาย และหญิง	76
13	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามระดับอายุ	78
14	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน	80
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชา และรายได้ ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน	82
16	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	83
17	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	85
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ของ อาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	87
19	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามระดับเงินเดือน	88
20	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน	90
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน	92
22	ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	95

23	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน	97
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มี ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน	99
25	สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียน และ สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์โรงเรียนสาธิต	101
26	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการ ทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต	102
27	ค่าสหสัมพันธ์ทุกขระหว่างปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจใน การทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต	103
28	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยการ ทำงาน	131
29	ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยการทำงาน	134

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต หั๋ง 13 แห่ง .. 56
- 2 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน ของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต หั๋ง 13 แห่ง 66
- 3 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการบังคับบัญชา ของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต หั๋ง 13 แห่ง 67
- 4 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านรายได้ ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
หั๋ง 13 แห่ง 68
- 5 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง ของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต หั๋ง 13 แห่ง 69
- 6 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต หั๋ง 13 แห่ง 70

ภูมิหลัง

การบริหารการศึกษาในระดับโรงเรียนที่ได้ผลนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้ว ยังจำเป็นต้องมีเทคนิควิธีการที่ทำให้ครูอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่องาน และเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอีกด้วย ทั้งนี้เพราะถ้าครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่งเพ่งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และส่งผลถึงการเรียนของนักเรียน ดังที่ กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 320) กล่าวว่า "ปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด"

การที่จะทำให้ครูอาจารย์ของโรงเรียนมีความตั้งใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านประกอบกัน ดังที่ สเตาส์ และเซเลส (Stauss and Sayles. 1980 : 5 - 6) กล่าวว่า บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ สามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ นอกจากนี้ความรู้สึกและเจตคติที่ดีก็ยังมีส่วนที่จะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน ทั้งเจตคติในงาน และความพึงพอใจในงานนั้น วูรัม (Vroom. 1964 : 99) กล่าวว่า มีความหมายใกล้เคียงกัน กล่าวคือ เจตคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และเจตคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจนั่นเอง วูรัมยังให้ความเห็นอีกว่า ความพึงพอใจในงานจะเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความรู้สึกต่อหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ความพึงพอใจจะเป็นแรงเหนี่ยวรั้งบุคคลให้รู้สึกรัก และชอบงาน พึงพอใจที่ได้ทำงาน และไม่ยอมลาออกจากหน้าที่การงานนั้น ซึ่งเดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985

: 109) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการทำงานนั้นด้วย ความพึงพอใจในการทำงานเห็นได้จากการทำงานที่ปฏิบัตินั้นได้ตอบสนองความต้องการ ความปรารถนา และประสบการณ์ ของบุคคลนั้น ๆ

โรงเรียนสาธิต คือ โรงเรียนซึ่งวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยตั้งขึ้น โดยมีความมุ่งหมาย 3 ประการ คือ ประการแรก สำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกต และศึกษาของนิสิตวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ผู้ซึ่งกำลังศึกษาเล่าเรียนในทางวิชาการ ประการที่สอง สำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่องทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผล การแนะแนว การทำหลักสูตร เพื่อให้วิชาการศึกษาหรือที่เรียกว่าวิชาครู ให้ได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และได้ประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วยในตัว และประการที่สาม สำหรับเป็นที่แสดงให้เห็นแก่บุคคลทั่วไป หรือเรียกสั้น ๆ ว่า "สาธิต" ในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของการศึกษา เช่น วิธีสอนต่าง ๆ วิธีแนะแนว การทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำโรงเรียนประถมที่ถูกต้อง การปกครองโรงเรียนแบบประชาธิปไตย เป็นต้น (สาโรช บัวศรี. 2510 : 950 - 952) ในปัจจุบันโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีทั้งสิ้น 13 โรง จัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่สำคัญดังกล่าวคือ เป็นสถานที่แสดงภาคปฏิบัติของทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเอง นิสิต และ ครูจากสถาบันอื่น และครูประจำการทั่วไป และเป็นสถานที่จัดประสบการณ์ตรง แก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ ให้เป็นที่ฝึกหัดสอน หรือเป็นที่ฝึกหัดงานพิเศษ ตลอดจนให้บริการอื่น ๆ เช่น เป็นศูนย์กลางของอุปกรณ์การสอนที่โรงเรียนแห่งอื่นอาจขอความช่วยเหลือ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่จัดการศึกษาแก่นักเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และสนองนโยบายของรัฐอีกด้วย โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

การบริหารงานโรงเรียนสาธิตให้สามารถทำหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานหลายประการ เช่น คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์

และการจัดการ แต่อย่างไรก็ตาม ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายนั้น นับได้ว่า "คน" มีความสำคัญที่สุด ดังที่ ภิญญ สาธ (2523 : 35) ให้ความเห็นว่า "ในระบบสังคมของโรงเรียน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ จะสวยหรูแค่ไหนเพียงใด หลักสูตร แบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การสอน การเรียนจะวิเศษขนาดไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถที่จะใช้ หรือไม่มีความตั้งใจ หรือความพึงพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมความว่าความเจริญของวงการศึกษาขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่าย หลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ประการ คือ ผู้บริหารการศึกษา กับ ผู้สอน คือ ครู" สำหรับครูผู้สอนนั้นจัดเป็นตัวจักรสำคัญของงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิต ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการสอน และมีการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเพื่อสามารถให้คำแนะนำแก่นิสิตฝึกสอนฝึกงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากเป้าหมายของการดำเนินการเรียนการสอนทุกศาสตร์สาขาวิชา ต่างมุ่งที่จะพัฒนา และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ที่พึงปรารถนา หลักการสำคัญของการสอน ก็คือ การเสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี สามารถที่จะเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ ความคิด เผชิญ และแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด คุณภาพของนักเรียนจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู (สมจิต สวธนไพบุลย์. ม.ป.ป. : 1)

ในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เนื่องจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตทำการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถือว่ารายวิชาที่สอนเป็นรายวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถนำชั่วโมงที่สอนรายวิชาเหล่านั้นมานับเป็นผลงานทางวิชาการได้ ทั้ง ๆ ที่ทำหน้าที่สอนเช่นเดียวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย เพียงแต่ต่างระดับการศึกษากันเท่านั้น แต่ถ้าอาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ไปสอนในโรงเรียนสาธิตตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ รายวิชานิเทศการฝึกสอนและฝึกงาน สามารถนำชั่วโมงสอนประจำวิชาตามหลักสูตรดังกล่าวมานับเป็นผลงานทางวิชาการได้ (หนังสือทบทวนมหาวิทยาลัย ที่ 0202/28797 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2525) ดังนั้นหากอาจารย์โรงเรียนสาธิตประสงค์

จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องไปสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย อีกทั้งต้องมีผลงานการสอนในมหาวิทยาลัยย้อนหลังถึง 3 ปี จึงจะนำมาเป็นผลงานทางวิชาการได้ นอกเหนือจากปัญหาดังกล่าวแล้ว อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตยังมีการะงานมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัย กล่าวคือ อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีชั่วโมงสอนคนละ 14 - 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำชั้น ตรวจการบ้านของนักเรียน ดูแลและควบคุมความประพฤติของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ดูแลการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ของนักเรียน และอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตไม่ค่อยมีโอกาสนในการทำผลงานทางวิชาการ

ส่วนด้านการบังคับบัญชา การได้มาซึ่งผู้บริหารตำแหน่งผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ ขั้นตอนการดำเนินการเป็นไปตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยที่โรงเรียนสาธิตนั้นสังกัดอยู่ ซึ่งส่วนมากใช้วิธีการสรรหา บางแห่งใช้วิธีการแต่งตั้ง ไม่ว่าจะเป็นวิธีการสรรหาหรือแต่งตั้งก็ตาม ถ้าโรงเรียนใดได้ผู้บริหารที่ขาดการยอมรับจากอาจารย์บางส่วน ก็จะทำให้เกิดความตึงเครียดหรือความขัดแย้งในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือความขัดแย้งระหว่างกลุ่มซึ่งเป็นเรื่องต่อเนื่องจากความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานก็ตาม เมื่อเกิดความขัดแย้งย่อมมีผู้ชนะ และผู้แพ้ ผู้ชนะย่อมดีใจ ผู้แพ้ย่อมเสียใจ บ่อยครั้งก็รู้สึกหมดหวัง ท้อแท้ใจ ความเป็นมิตรระหว่างบุคคลลดลงไป บรรยากาศของความเชื่อถือ ไว้วางใจ และความร่วมมือลดลงไป ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสภาวะการทำงานโดยรวม ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

(วิจัย รัตนา. 2533 : 3)

สภาพดังกล่าวของโรงเรียนสาธิตในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีผลเชื่อมโยงไปถึงความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ผู้ปฏิบัติงาน หากได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แนวคิด

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในครั้งนี้ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมเพียงอย่างเดียว อาจไม่ก่อประโยชน์ตามความมุ่งหวังดังกล่าวได้ ดังที่ อากิริส (Argyris. 1972 : 198) ได้ให้ข้อคิดว่า การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน จะมีคุณค่าสูงกว่าการศึกษาเพียงความพึงพอใจต่องานโดยส่วนรวม โดยอากิริสได้ยกกรณีตัวอย่างเกี่ยวกับบุคคลผู้หนึ่งว่า บุคคลผู้นี้มีความพอใจในงานที่ตนทำอย่างมาก แต่ได้ลาออกจากงานนั้นด้วยสาเหตุเพียงไม่พอใจผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

ด้วยเหตุและผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยการทำงาน และการจัดเตรียมโครงการพัฒนาอาจารย์โรงเรียนสาธิต เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะทำให้โรงเรียนสาธิตดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

๖๑๑

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว กับปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แตกต่างกันตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว
2. สถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
3. ปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตอย่างมีนัยสำคัญ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ดีของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยการทำงาน และการจัดเตรียมโครงการพัฒนา อาจารย์โรงเรียนสาธิต เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะทำให้โรงเรียนสาธิต ดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นอาจารย์จากโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ และกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2532 โดยปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา จำนวน 13 แห่ง มีอาจารย์ทั้งหมด 1,045 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ

2.1.1 สถานที่ตั้งโรงเรียน แบ่งเป็น

2.1.1.1 ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1.1.2 นอกเขตกรุงเทพมหานคร

2.1.2 สถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ ประกอบด้วย

2.1.2.1 เพศ

2.1.2.2 อายุ

2.1.2.3 ประสบการณ์การทำงาน

2.1.2.4 เงินเดือน

2.1.2.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

2.1.3 ปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย

2.1.3.1 ลักษณะงาน

2.1.3.2 การบังคับบัญชา

2.1.3.3 การเลื่อนตำแหน่ง

2.1.3.4 รายได้

2.1.3.5 เพื่อนร่วมงาน

2.2 ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่ดีของอาจารย์ที่มีต่องานที่ทำอยู่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขที่ได้ทำงาน ไม่อยากลาออกจากงาน และพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ

2. ปัจจัยการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งในที่นี้จะพิจารณาในองค์ประกอบต่อไปนี้ ^{MAN}

2.1 ลักษณะงาน หมายถึง ภาระงานที่รับผิดชอบ ความยากง่าย น่าทำ ทำหาย ทำให้อยากทำอยากปฏิบัติ ตลอดจนตนเองมีความรู้สึกว่าจะประสบความสำเร็จ

2.2 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชา และลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร หรืออาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนสาธิต

2.3 รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่อาจารย์ได้รับประจำในปัจจุบัน รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพครู

2.4 การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การมีโอกาสดังกล่าวที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.5 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับอาจารย์อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน

3. ที่ตั้งโรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1 โรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) และโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)

3.2 โรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ทับแก้ว โรงเรียนสาธิตทิพย์สุนำเพ็ญ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี

4. อายุ หมายถึง อายุจริงของอาจารย์ นับทางปฏิทิน แบ่งเป็น

4.1 อายุน้อย หมายถึง ต่ำกว่า 36 ปี

4.2 อายุปานกลาง หมายถึง ระหว่าง 36 - 49 ปี

4.3 อายุมาก หมายถึง สูงกว่า 49 ปี

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์ปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ของโรงเรียนสาธิต แบ่งเป็น

5.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ต่ำกว่า 10 ปี

5.2 ประสบการณ์ปานกลาง หมายถึง 10 - 20 ปี

5.3 ประสบการณ์มาก หมายถึง มากกว่า 20 ปี

6. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับจากราชการเป็นประจำ ต่อเดือน แบ่งเป็น

6.1 เงินเดือนน้อย หมายถึง ต่ำกว่า 7,000 บาท

6.2 เงินเดือนปานกลาง หมายถึง ตั้งแต่ 7,000 - 10,000 บาท

6.3 เงินเดือนมาก หมายถึง มากกว่า 10,000 บาท

7. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงอยู่ในปัจจุบัน แบ่งเป็น

7.1 ตำแหน่งทางวิชาการต่ำ หมายถึง อาจารย์

7.2 ตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง หมายถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

7.3 ตำแหน่งทางวิชาการสูง หมายถึง รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นแนวทางไปสู่ การวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน
2. ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
3. โรงเรียนสาธิต
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

* ความพึงพอใจในการทำงาน *

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นลักษณะของปรากฏการณ์ที่มีความซับซ้อน และมาจาก พื้นฐานหลาย ๆ อย่าง จนไม่สามารถที่จะรวมเอาปรากฏการณ์เหล่านั้นมารวมเป็นทฤษฎีเดียวกัน ได้ จึงไม่มีทฤษฎีใดที่ได้รับการยืนยันว่าได้รวบรวมรายละเอียด และเนื้อหาต่าง ๆ ไว้ได้อย่าง ครบถ้วน ปกติแล้วในการศึกษามักจะใช้หลาย ๆ ทฤษฎีรวมกัน เพื่อที่จะให้ครอบคลุมถึงขอบข่าย และความสมบูรณ์ต่องานที่จะศึกษา โดยแต่ละทฤษฎีพยายามที่จะอธิบายในแต่ละส่วนของปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นเท่านั้น (Muchinsky. 1983 : 322) ส่วนในด้านความหมายของความพึงพอใจในการ ทำงาน ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังเช่น แม็กคอร์มิก (McCormick. 1980 : 305 - 306) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับการจูงใจในการทำงาน จะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ที่มีต่อการทำงาน แต่ การจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่ สิ่งแปลกแต่อย่างใดที่จะกล่าวว่า ทั้งความพึงพอใจในการทำงาน และการจูงใจในการทำงานไม่มี ความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล 2 ประการคือ ประการแรก ความพึงพอใจ

เป็นสิ่งตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวได้ว่า บุคคลจะพยายามเข้าหาในสิ่งที่ตนชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ประการที่สอง การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน ส่วน เฟลด์แมน และอาร์โนลด์

(Feldman and Arnold. 1983 : 192) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดในตัวบุคคลที่มีต่องานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของวูรัม (Vroom. 1964 : 99) ที่ว่า เจตคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และเจตคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจนั่นเอง นอกจากนี้ ฮอลเลย์ และเจนนิงค์ (Holley and Jenninque. 1983 : 74) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนเหล่านี้ จะเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับลอว์เลอร์ (Lawler.

1977 : 79) ที่ให้ความเห็นไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่นคือ ผลตอบแทน นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน บุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่เขาได้รับโดยการเปรียบเทียบกับผลตอบแทนหรือรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับ การรับรู้ดังกล่าวจะส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน และความพึงพอใจนี้จะย้อนกลับมาส่งผลต่อการปฏิบัติงานอีก บรัม และเนย์เลอร์

(Blum and Naylor. 1968 : 495) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเจตคติซึ่งเป็นผลมาจากการและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้นับกับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน ซึ่งคล้ายกับกิลเมอร์ (Gilmer. 1966 : 254-255) ที่ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ผลของเจตคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพอนั้นได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ส่วนแคทซ์ และคาน (Katz and Kahn. 1966 : 181) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะคงทำงานอยู่เพื่อต้องการเติมแทนที่จะออกไป ซึ่งสอดคล้องกับฮูลิน (Hulin. 1966 : 185 - 192) ที่ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานต้องรวมถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นของพนักงานต่อการสนองตอบในการทำงาน มีความโน้มเอียงที่จะอยู่กับงานในปัจจุบัน

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกชอบ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่ได้ทำงาน และไม่ยากลาออกไปจากหน้าที่การงานนั้น รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงานนั้น

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญอีกชิ้นหนึ่งคือ การศึกษาของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) สร้างทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานที่เรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-Factors Theory) ทฤษฎีดังกล่าวประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือสิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยต่ำจุณ (Hygiene Factors) คือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ถ้าหากหน่วยงานจัดสนองความต้องการของบุคคลตามปัจจัยกลุ่มนี้ ก็จะช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และชีวิตส่วนตัว ปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น (กิติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 328 - 329)

ความต้องการที่เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น สมยศ นาวีการ (2525 : 434 - 445) กล่าวว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสของความก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน การยกย่อง และสถานภาพ ความรับผิดชอบและอำนาจ ความมั่นคง

ในอาชีพ ความเป็นอิสระในการทำงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ หากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรมจากการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับโยธิน ศันสนยุทธ (2523 : 56 - 57) ที่ให้ความเห็นว่า การพิจารณาความพึงพอใจ ควรคำนึงถึงความอยู่รอดของชีวิตควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำ กับความพึงพอใจ เพราะทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้ได้ผลผลิตสูง แต่ในทางตรงข้ามหากคนไม่พอใจที่จะทำงานก็จะทำให้ได้ผลผลิตต่ำ หรืออาจไม่ได้ผลผลิตเลย ส่วนแจคอบสัน (Jacobson. 1963 : 92) กล่าวถึงความพึงพอใจของครูว่า เจตคติที่ครูมีต่อครูใหญ่ ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา และเจตคติในการบริหารงานของครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ปัจจัยของงานด้านต่าง ๆ จะมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างงาน บทบาท ความรับผิดชอบ ปฏิบัติการ สิ่งล่อใจ และรางวัล ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของลักษณะสำคัญของงานแต่ละชนิด ลอค (Locke. 1976 : 1302) ได้กล่าวไว้ว่า จะประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวงาน (Work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้ หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน
2. รายได้ (Pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน และหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชย ในผลสำเร็จของงาน ความไว้วางใจในผลงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และ รูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ วิธีการ และเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คำปรึกษา ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน
9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความเอาใจใส่ บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหารของหน่วยงาน

สตีเยอร์ และปอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1977 : 211) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

จากความเห็นของสตีเยอร์ และปอร์เตอร์ดังกล่าว ยังได้อธิบายไว้อีกว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงานเขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น แต่แรงจูงใจอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะบุคคลจะต้องมีทักษะ และความรู้ความสามารถ หรือลักษณะส่วนตัว เพื่อใช้ในการทำงานด้วย องค์ประกอบสุดท้าย คือ คนที่

ทำงานต้องเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน เพราะการรับรู้ที่ผิดพลาดอาจทำให้ความพยายามในการทำงานเสียไปโดยไร้ประโยชน์ ผลการปฏิบัติงานอาจไม่ดี แม้ว่าจะมีแรงจูงใจและความรู้ความสามารถที่ดีก็ตาม

เรอโบ และพอปเพิลตัน (Rebeaux and Poppleton. 1978 : 158 - 159) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะคือ

1. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่

1.1 ระดับการทำงาน โดยเห็นว่า ผู้มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูงเท่าใด ยิ่งมีความพึงพอใจในการทำงานมากเท่านั้น โดยมีโอกาสที่จะบรรลุความต้องการที่ดีกว่า และมีศักดิ์ศรีที่สูงกว่า

1.2 เนื้อหาของงาน บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนมากกว่าการทำงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย

1.3 พฤติกรรมการบริหาร ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารที่ยึดคนเป็นหลัก มีการพิจารณาไตร่ตรองที่ดี และเป็นประชาธิปไตยมากกว่าผู้บริหารที่ยึดงานเป็นหลัก

2. ลักษณะที่เกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่

2.1 อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ เมื่อมีวัยสูงขึ้น ความพึงพอใจในการทำงานจะมีมากขึ้นด้วย จนกระทั่งถึงวัยก่อนเกษียณอายุ ความสัมพันธ์จึงค่อย ๆ ลดลง

2.2 ระดับการศึกษา แม้วาระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลจะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อตำแหน่งหรือระดับการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาที่ได้รับสูงขึ้น ความคาดหวังของบุคคลอาจมีสูงขึ้นด้วย ซึ่งจะต้องการตอบสนองความคาดหวังเหล่านั้น

2.3 สุขภาพจิต เช่น การแสดงความรู้สึกหรือรสนิยมในการทำงาน ความเครียดทางอารมณ์ ความรู้สึกต่าง ๆ และการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เป็นต้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกทัศนะหนึ่ง ได้แก่ ความคิดเห็นของ กิบสัน, อีวานเชวิก และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982 : 80) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ การบังคับบัญชา โครงสร้างการบริหาร ระดับของงาน และความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการจำเป็น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองเพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจโดยใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จ และสิ่งที่คิดว่าสำคัญ หลังจากนั้นบุคคลก็จะใช้ความพยายามในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประกอบกัน สิ่งเหล่านี้จะปรากฏออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งผลงานเมื่อถูกประเมินแล้วก็จะตามมาด้วยการให้รางวัล หรือผลตอบแทน ตัวแปรสุดท้ายที่เกิดในกระบวนการนี้คือ บุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลนั้น สมิธ (Smith. 1967 : 69 - 85) ได้กล่าวไว้ว่า ประกอบด้วยปัจจัยการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ดังจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน

เนื่องจากอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ถือว่าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จึงมีลักษณะงานตามภารกิจหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีอยู่ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการสอน ได้แก่ การให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่นักเรียนในวิชาที่ได้รับมอบหมาย และการให้คำแนะนำวิธีการสอนแก่นิสิตที่มาฝึกสอน และฝึกงาน

2. ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำรา ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาข้อสรุป และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น อันเกี่ยวกับการเรียนการสอน และยังรวมถึงการเขียนบทความเชิงวิชาการต่าง ๆ อีกด้วย

3. ด้านบริการสังคม ได้แก่ การให้ความร่วมมือไปเป็นวิทยากรอบรมตามสถาบันต่าง ๆ ที่เชิญมา การจัดนิทรรศการเผยแพร่ความรู้ให้กับแหล่งชุมชน รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งชุมชนนั้น ๆ ให้เจริญขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม เนื่องในวันสำคัญทางศาสนา รวมทั้งวันสำคัญตามประเพณีของไทย

ลักษณะงานด้านการสอนนับเป็นหัวใจสำคัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เพราะการสอนเป็นการเสริมสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดี สามารถที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ ความคิด เผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด การสอนจะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวผู้สอน สำหรับวิธีการที่จะใช้สอนนั้น ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัย เวลา เนื้อหา และวิชาที่สอน ทั้งนี้เพราะยังไม่มีวิธีสอนใดที่เหมาะสมกับวิชาใดโดยเฉพาะ ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมจึงจะเกิดผล การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากลักษณะงานดังกล่าว จะเห็นว่าครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลดี ยังไม่มีอุปกรณ์การสอนใดจะใช้แทนครูที่มีความสามารถในการสอนได้ ครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชั้นเรียน ครูที่ดีจะต้องเป็นครูที่มีความรู้ในเรื่องที่สอนสนใจและพร้อมที่จะสอน มีเทคนิคและวิธีสอนหลาย ๆ อย่าง ไม่ซ้ำซากน่าเบื่อ มีความคิดริเริ่ม มีอุดมคติ และเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกต่อหน้าที่และวิชาชีพของตนเอง นอกจากนี้ยังต้องมีความเมตตาปราณีต่อเด็ก เป็นกันเอง มีความขยันหมั่นเพียรที่จะอบรมนักเรียนโดยไม่เบื่อหน่ายหรือมีอคติลำเอียง หากปัจจัยต่าง ๆ พร้อมมูลแล้ว แต่ขาดครูที่ดีไปอย่างหนึ่ง ก็ยากที่จะสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนได้

นอกจากภาระกิจหลักดังกล่าวแล้ว อาจารย์โรงเรียนสาธิตยังมีลักษณะงานที่ต้องดูแลรับผิดชอบด้านการเรียน และความประพฤติของนักเรียนในความปกครองของตนอย่างใกล้ชิด ดูแลการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ของนักเรียน และอื่น ๆ รวมทั้งต้องทำหน้าที่ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียนในรายที่อาจมีปัญหาคือต้องช่วย และร่วมมือกันแก้ไขเป็นราย ๆ ไป

2. การบังคับบัญชา

การบังคับบัญชามักจะมีความหมายไปในเชิงการใช้อำนาจบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการลงมา ซึ่งก็จะต้องปฏิเสธว่าไม่เป็นความจริง แต่ผู้บังคับบัญชาที่ต้นนี้จะพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชามือต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องการสร้างความเข้าใจร่วมกันที่จะทำงานมากกว่าที่จะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ทำโดยไม่ต้องออกความคิดเห็นโต้แย้งแต่ประการใด การบังคับบัญชาในโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่เดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้แก่โรงเรียนอย่างเต็มที่ การที่จะทำได้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้วิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้จักสร้างน้ำใจในการทำงาน และการรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การบังคับบัญชาในโรงเรียนให้ได้ผลตามที่พึงปรารถยานั้น ประการแรก ผู้อำนวยการหรืออาจารย์ใหญ่ เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้ว จำเป็นจะต้องแสดงความสามารถและคุณงามความดีให้เป็นที่ปรากฏจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในโรงเรียน จึงจะสามารถทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยดีได้ การที่ได้รับแต่งตั้งโดยปราศจากการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชานั้น เป็นความลำบากใจที่จะบริหารงานในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง ประการที่สองก็คือ การสร้างคุณธรรม และการปฏิบัติตัวให้เป็นไปตามคุณธรรมอันดีงาม คือ 1) ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ปราศจากความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ 2) ตั้งอยู่ในพรหมวิหารสี่ คือ มีความเมตตา กรุณา

มุกิตา และอุเบกขา 3) ไม่ทำตัวเป็นเจ้านาย มีความเป็นกันเองอย่างมีขอบเขตทั้งต่ออาจารย์ และบุคคลทั่วไป เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้าพบได้ง่าย 4) ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ 5) รู้จักให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 6) พยายามส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา 7) หลีกเลียงจากการใช้อำนาจในการทำงาน 8) รู้จักวางตัว รู้จักว่าอะไรควรอะไรไม่ควร 9) รู้จักให้เกียรติผู้อื่น ยกย่องในกาละและเทศะอันควร 10) พยายามรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา 11) วางมาตรฐานในการทำงานให้ชัดเจน และ 12) อาจารย์ใหญ่ควรจะให้เวลาและโอกาสแก่คณาจารย์ในโรงเรียนที่จะปรับปรุงและส่งเสริมให้เขาได้รับความสำเร็จในชีวิตและการงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของส่วนรวมด้วย (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 131 - 136)

การบริหารงานจะได้ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างน้ำใจ หรือขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน หลักสำคัญในการสร้างน้ำใจหรือขวัญในการทำงานก็คือ การหาทางให้คณาจารย์มีศรัทธา และมีความพึงพอใจในอาชีพของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้ความสำคัญของอาชีพครู ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม นอกจากนั้นการเป็นผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่ ก็เป็นสิ่งที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย อาจารย์ใหญ่จะสามารถบริหารงานบุคคลได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้วย เพราะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถรวมกันเข้าเป็นกลุ่มก้อนเพื่องานของส่วนรวมได้เป็นอย่างดี การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีนั้น จะได้ผลออกมาในรูปของความเต็มใจที่คณาจารย์จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคนิควิธีการในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่ง กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 331-333) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยาภาสในองค์กร สดชื่น เป็นต้น ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์

ของหน่วยงานต่อไป ผู้บริหารจึงพึงมีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น
ดังนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะ
ได้จัดงานได้ถูกต้อง และเหมาะสม
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาานพอสมควร เพื่อเป็น
การลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีความเอาใจใส่ต่องาน ชยัน คิดตาม
ผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้
ผู้บังคับบัญชาทราบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุข
ส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่
แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และ
อยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

ดังนั้นหากหน่วยงานใด บุคลากรมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กร หรือ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่ได้รับก็จะสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องมีวิธีการ หรือหาวิธีการใดก็ตามที่จะสร้างขวัญ หรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลให้ได้ ถ้าหากผู้บริหารท่านใดทำได้ก็เป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หมดไปได้ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ดังผลการวิจัยของสุดใจ ทองอ่อน (2521 : 58 - 59) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง และต่ำ

งานปกครองบังคับบัญชาคนนั้น เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาใช้อย่างรอบคอบและทันต่อเหตุการณ์ ไม่มีสูตรตายตัวที่จะให้ใช้เพื่อความสำเร็จในการปกครองบังคับบัญชาคน นอกจากความคิดด้วยวิจญาณอย่างรอบคอบ ประกอบด้วย ความจริงใจ และบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา เหล่านี้จะเป็นอุปกรณ์สำคัญที่จะให้การปกครองบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น ประสพผลสำเร็จตามเจตนารมณ์แห่งการบริหารงานบุคคล อันจะยังผลให้งานของส่วนรวมก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

3. รายได้

ในการบริหารงานแนวใหม่ จะเห็นว่ายุทธวิธีในการทำให้ข้าราชการหรือพนักงานพอใจในการทำงาน และอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดอย่างหนึ่งก็คือ สร้างความมั่นใจแก่บุคลากรว่า เขาจะได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่างับเวลา แรงงาน และความตั้งใจที่ได้ใช้ในการปฏิบัติงาน นั่นคือ มีการเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มอัตราเงินเดือนให้สามารถสนองความต้องการทางสังคม และเกียรติยศชื่อเสียง และให้มีรายได้สูงขึ้นเพื่อสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีพ มิฉะนั้นจะทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถในระดับสูงพากันไปแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า เรื่องที่พูดกันอย่างหนาหูอยู่

ในขณะนี้คือ ปัญหา "สมองไหล" เมื่อประเทศไทยมีแนวโน้มว่าผู้มีวิชาความรู้ในวิชาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์ การแพทย์ และวิศวกรรม จะไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วในระยะไม่กี่ปีที่ผ่านมา เพราะผู้ที่มีวิชาชีพดังกล่าวพากันไปแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในต่างประเทศ ไม่ว่าในด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือรายได้ และสภาพความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดีกว่าในประเทศไทย เพราะการปรับเงินเดือนของข้าราชการไม่ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น เหตุนี้จึงทำให้ข้าราชการเกิดความเฉื่อยชา ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่า ในปัจจัยต่าง ๆ หลายปัจจัยด้วยกันที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลของงานนั้น รายได้ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เป็นเงิน เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนจึงเป็นความต้องการและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ดังที่ วิบูลย์ แมนสติกย์ (2529 : 84) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย ก็พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

การปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการผลประโยชน์ตอบแทนเสมอ ซึ่งความต้องการผลประโยชน์ตอบแทนของแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียงเกียรติยศ หรือความมั่นคงในการดำรงชีวิต แต่รายได้เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการตอบสนองความต้องการของบุคคล กล่าวคือ

1. รายได้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. รายได้สามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งจำเป็นต่าง ๆ สำหรับชีวิต และร่างกายได้
3. รายได้สามารถตอบสนองความต้องการความมั่นคงได้ โดยมาในรูปความมั่นคงทางการเงิน

4. รายได้สามารถช่วยให้เกิดการยอมรับในสังคม ซึ่งตอบสนองความต้องการทางสังคม แม้จะไม่ใช่โดยตรงก็ตาม

นอกจากนี้ระบบราชการของไทยเรา การนับอาวุโสมักจะพิจารณาที่จำนวนรายได้หรือเงินเดือน อายุราชการ หรืออายุตัว (อุทัย หิรัญโต. 2530 : 5 - 6) ซึ่งยอมรับกันว่าผู้อาวุโสเป็นผู้มีเงินเดือน และประสบการณ์ มากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ความมีอาวุโสจึงก่อให้เกิดสิทธิพิเศษบางประการ มีความเกรงใจกันมากเป็นพิเศษ สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่มีอาวุโสน้อยมีความพึงพอใจในด้านรายได้น้อยกว่า ทั้งนี้เพราะระดับเงินเดือนเป็นตัวกำหนดระดับชั้นของข้าราชการไทยด้วย

ดังนั้นจะเห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เพราะคนทำงานก็เพราะมีความคาดหวังว่าจะได้ค่าตอบแทน เพื่อการครองชีพและมาตรฐานในการครองชีพของตน ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างการปฏิบัติงานกับรายได้ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และทำให้ขวัญในการทำงานเสื่อมทราลงได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นถ้าบุคคลมีความพึงพอใจจากรายได้ที่ตนได้รับ ก็จะทำให้พึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ อันจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

4. การเลื่อนตำแหน่ง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในการเลื่อนระดับและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีหลักเกณฑ์ในการประเมินหรือพิจารณาดังนี้

1) ตำแหน่งอาจารย์

ตำแหน่งอาจารย์ รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดตั้งแต่ระดับ 3 ขั้น 3,550 บาท ถึงระดับ 7 ขั้นสูงสุด 16,700 บาท

ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์สามารถขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก 1 ระดับได้ เฉพาะกรณีใดกรณีหนึ่งเพียงกรณีเดียว ดังนี้

1) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ โดยใช้วุฒิ
ปริญญาตรี ในระดับ 3 เมื่อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่าน
การประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด ให้เลื่อนเป็นระดับ 4 ได้

2) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ โดยใช้วุฒิ
ปริญญาโท ในระดับ 4 เมื่อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ หลังจากได้รับวุฒิดังกล่าวมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด ให้เลื่อนเป็น
ระดับ 5 ได้

3) ผู้ได้รับการบรรจุโดยใช้วุฒิปริญญาเอก ระดับ 4 ขั้น 5,550 บาท
เมื่อผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (6 เดือน) แล้ว จะดำรงตำแหน่ง
ในระดับ 5 เมื่อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ระดับ 4 มาแล้ว 6 เดือน และระดับ 5 มา
แล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด ให้เลื่อน
เป็นระดับ 6 ได้

4) สำหรับผู้ได้รับวุฒิตามข้อ 1) ข้อ 2) หรือ 3) ข้างต้น หากได้รับ
การบรรจุโดยได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ 3 (3,550) หรือระดับ 4 (4,450) หรือ
ระดับ 5 (5,500) หมายถึง ผู้ได้รับวุฒิจากฟิลิปปินส์ และอินเดีย เป็นต้น แล้วแต่กรณี เพราะ
การพิจารณาคุณวุฒิ การนับระยะเวลาครบกำหนด 2 ปี ให้นับหลังจากวันที่ได้รับเงินเดือนถึง
ขั้นค่าของระดับนั้น ๆ แล้ว

หลักเกณฑ์ ให้ถือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ความ
รับผิดชอบ และคุณธรรม รวม 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(1) ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่
น้อยกว่า 2 ปี การนับระยะเวลาต้องหักระยะเวลาในระหว่างการลาศึกษา หรือฝึกอบรมทั้ง
ในและต่างประเทศออก แต่สามารถนำเอาระยะเวลาการลาไปประชุม คุ้งาน ปฏิบัติงานวิจัย
หรือสัมมนา รวมคำนวณในการนับระยะเวลาได้ สำหรับการลาไปศึกษา แล้วสำเร็จการศึกษา

มาแล้วขอเพิ่มวุฒิ ให้นับจากวันเพิ่มวุฒิ หากไม่ขอเพิ่มวุฒิ ให้นับระยะเวลาไป 2 ปี จากวันที่ กลับเข้ารับราชการ หากกลับเข้ารับราชการก่อนวันที่จะสำเร็จการศึกษา ให้นับระยะเวลาใน วันที่สำเร็จการศึกษา หากขอปรับวุฒิเมื่อสำเร็จการศึกษา ให้นับระยะเวลาดังที่ขอปรับวุฒิไป 2 ปี และ

(2) ให้ปฏิบัติหน้าที่สอนหรือช่วยสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนด ไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

2) มีความรู้ความสามารถด้านการสอน และด้านวิชาการ อยู่ในเกณฑ์ดี

(1) ความสามารถด้านการสอน เช่น มีการวางแผนการสอนอย่าง มีระบบ มีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ มีความสามารถแนะนำให้ผู้เรียนรู้จัก แหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าเพิ่มเติม มีความสามารถในการใช้สื่อการสอนและอุปกรณ์ช่วยสอนที่ เหมาะสม เป็นต้น

(2) ความสามารถด้านวิชาการ เช่น มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการ และประสบการณ์ในวิชาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี มีความสนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่สอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาที่ ทำการสอนอยู่เสมอ เป็นต้น

3) มีความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือ จากงานสอนอยู่ในเกณฑ์ดี เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การ ทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หรือการให้บริการด้านอื่น ๆ

4) มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ อยู่ในเกณฑ์ดี เช่น มีความเมตตากรุณา ยุติธรรม ปราศจากอคติต่อผู้เรียน มีความอดทนต่อ พฤติกรรมของผู้เรียนซึ่งไม่รู้ไม่เข้าใจ หรือติดตามเนื้อหาวิชาไม่ทัน มีความประพฤติและปฏิบัติตน ให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้เรียน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย และบริการ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดตั้งแต่ระดับ 6 ถึงระดับ 8 ขั้นสูงสุด

1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- (1) ได้รับวุฒิปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี
- (2) ได้รับวุฒิปริญญาโท ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (3) ได้รับวุฒิปริญญาเอก ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น แต่ได้โอนหรือย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย หากผู้นั้นเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา (วิทยาลัยครูที่สอนระดับปริญญาตรี) ที่ ก.ม.รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนนั้นมาเป็นเวลาในการขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้คำนวณเวลาทำการสอนพิเศษได้ 3 ใน 4 ของเวลาที่ทำการสอน (1 ภาคเรียน เท่ากับ 4 เดือน)

สำหรับลูกจ้างในมหาวิทยาลัยและพนักงานหรือลูกจ้างในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่ ก.ม.รับรอง ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ทำการสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค ในระดับไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี อาจนำระยะเวลาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาคำนวณนับเป็นเวลาในการเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการได้เต็มเวลา เมื่อได้โอนหรือย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย โดยมีเงื่อนไขว่าการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวจะต้องกระทำในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (หมายถึงกรณีที่ผู้นั้นได้เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัย และ

สามารถสอบคัดเลือกดำรงตำแหน่งอาจารย์ได้ และอีกกรณีหนึ่งคือ ถ้ามหาวิทยาลัยรับโอนผู้ันจากสถาบันอื่นมาดำรงตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัย)

ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นให้นับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ว่าต้องหักระยะเวลาการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ

2) ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

(1) มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว

(2) งานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว หรือ

(3) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษา เพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

(4) มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งมีคุณค่าเทียบเคียงได้กับ (2) หรือ (3)

3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดตั้งแต่ระดับ 7 ถึงระดับ 9 ขั้นสูงสุด

1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

จะต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2) ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

(1) มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และ

(2) งานแต่ง เรียบเรียง แปลตำรา หรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว หรือ

(3) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

(4) มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่สามารถประเมินคุณค่าเปรียบเทียบได้กับผลงานทางวิชาการตามข้อ (2) หรือ (3)

ผลงานทางวิชาการตามข้อ (2), (3) และ (4) จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้จะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย

4. ตำแหน่งศาสตราจารย์

ตำแหน่งศาสตราจารย์ รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดตั้งแต่ระดับ 9 ถึงระดับ 10 ขั้นสูงสุด และระดับ 11 ขั้นสูงสุด

1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

จะต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

(1) มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนองานแต่ง เรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่ม ซึ่งมีคุณภาพดี มาก และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว

(2) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว

ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษา เพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

(3) มีผลงานทางวิชาการดีเด่นในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถประเมินคุณค่าเปรียบเทียบกับผลงานทางวิชาการตามข้อ (2)

ในกรณีที่ผลงานทางด้านตำราและวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ตามข้อ (1) และ (2) หรือ (3) อย่างใดอย่างหนึ่งมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานอื่นไม่ถึงขั้นดี ก.ม.อาจถือว่าผลงานเข้าเกณฑ์ที่จะแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์ได้

ผลงานการเขียนตำรา งานวิจัย และงานวิชาการอื่น ๆ ตามข้อ (1), (2) และ (3) จะต้องไม่ซ้ำกับผลงาน ที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น หลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วย

5. การเลื่อนตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ

ในกรณีที่ผู้เสนอมีความสมบัติไม่ครบเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนด เช่น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่ครบ 3 ปี จะขอเลื่อนตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ คณะ หรือวิทยาเขตจะต้องพิจารณากลับกรองเสียก่อนว่าผลงานของผู้นั้นดีเด่นเป็นกรณีพิเศษจริงหรือไม่ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าดีเด่นเป็นพิเศษจริง ก็ให้เสนอไปยังคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการได้ เช่นเดียวกับการขอข้ามตำแหน่ง เช่น อาจารย์ ขอเป็นรองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขอเป็น ศาสตราจารย์ ในกรณีดังกล่าวนี้ หากคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการเห็นว่าผลงานทางวิชาการของผู้นั้นดีเป็นกรณีพิเศษจริง ก็จะนำเสนอ ก.ม.พิจารณาต่อไป

การขอเลื่อนตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ จะต้องพิจารณาตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) ผลงานทางวิชาการด้านตำรา จะต้องเป็นตำราที่เขียนขึ้นเองโดยมิใช่เป็นการคัดลอกจากตำราผู้อื่น และตำราดังกล่าวได้เผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับของสังคมแล้ว

2) ผลงานด้านการวิจัย จะต้องเป็นการวิจัยที่คิดค้นมาเองหรือมีลักษณะริเริ่ม ผู้วิจัยได้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลการวิจัยแล้ว และได้จดทะเบียนลิขสิทธิ์ไว้ เช่น การคิดค้นสูตรการผสมพันธุ์กล้วยไม้ เป็นต้น

3) ผู้เสนอผลงานทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่ยอมรับของสังคมทั้งวงการภายในประเทศ และหรือต่างประเทศ

4) เพื่อให้การพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการเป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ให้วิทยาเขต คณะ สำนัก หรือสถาบัน ที่เสนอชี้แจงรายละเอียดด้วยว่าผลงานทางวิชาการที่เสนอไปนั้นเข้าหลักเกณฑ์อย่างไร โดยเฉพาะในข้อ 1) และข้อ 3) ให้ส่งหลักฐานการพิจารณาแนบไปด้วย (กองการเจ้าหน้าที่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532)

5. เพื่อนร่วมงาน

การปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือจากความรู้ความสามารถด้านการงานของบุคลากรแล้ว ยังเป็นผลของความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ไม่ว่าบุคลากรจะมีความรู้ความสามารถสูงเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานเสียแล้ว การทำงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะถ้าเขารักเรา เขาจะเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา คงไม่มีผู้ใดปฏิเสธได้เลยว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากตัวเราเองหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจเรา เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับเรา จะทำให้ตัวเราเกิดความรู้สึกมีแรงจูงใจเกิดกำลังใจ อยากทำงานให้กับหน่วยงานให้ก้าวหน้าขึ้นไป แต่ในทางตรงกันข้าม หากเราทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่เข้าใจกัน หรือเกิดความรู้สึกเบื่อกันเพื่อนร่วมงานขึ้นมา เราจะมีความรู้สึกเบื่องาน ไม่อยากที่จะทำงาน ถ้าจำเป็นต้องทำเลื่องไม่ได้ก็ทำงานนั้นด้วยความรู้สึกเชิง ผลงานที่ออกมาจะตรงกันข้ามกับการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน เห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปกป้องหรืออุปถัมภ์ทุกชั้นกันได้ งานเราเขาช่วย งานเขาเราก็ช่วย จะเกิดความสุขสนุกสนานในการทำงาน อัน

จะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ผู้สอน โดยหน้าที่ก็คือการสอน การควบคุมดูแลความประพฤติของนักเรียน ดังนั้นอาจารย์นอกจากเป็นผู้มีคุณสมบัติแห่งความเป็นครูทั้งในด้านคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อนักเรียน การงาน ความประพฤติ ความรู้ บุคลิกภาพ ความสามารถในการให้การศึกษแก่นักเรียน เอาใจใส่ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติของเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย กล่าวคือ สร้างความเป็นมิตรและความผูกพันด้วยการพูดคุยเป็นกันเอง มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความสุจริตใจต่อบุคคลทำให้เป็นที่รักใคร่นับถือ ซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน การนินทาว່าร้ายเป็นสิ่งไม่ดี พยายามหลีกเลี่ยงและอย่าสร้างนิสัยการชอบนินทาคน อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อน การขัดทอดความผิดจะเป็นการยกตนเหนือผู้อื่น เพื่อนฝูงไม่อยากร่วมงานด้วย ทำให้ขาดความร่วมมือ ควรยกย่องชมเชยเพื่อนในสิ่งที่ดีสมควร เช่น เมื่อเพื่อนทำดี มีความดี ควรกล่าวชมเชยเพื่อน เป็นการให้กำลังใจ สนับสนุนให้การยืนยันในความดีนั้นด้วยความจริงใจ ให้ความร่วมมือในกิจการของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นคุณธรรมและเรื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน ให้เพื่อนได้ทราบในเรื่องที่เรารับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง การเป็นเพื่อนที่ดีย่อมมีความปรารถนาดี เป็นห่วงเป็นใยในความเป็นอยู่ และอนาคตของเพื่อน ทั้งความเห็นของเพื่อนบ้าง เป็นเพื่อนกันต้องให้เกียรติกัน หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อน แม้จะมีความเหนือกว่าอยู่โดยธรรมชาติแล้วก็อย่าไปแบ่งกับเพื่อน ทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติต่อกันฉันมิตรตามที่เคยปฏิบัติกันมา ไม่เอาความแตกต่างของตำแหน่ง หน้าที่การงาน ยศศักดิ์ ฐานะมาเป็นเครื่องทำให้เปลี่ยนแปลงไป การรักษามิตรภาพความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนฝูงให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายเอาไว้ได้ก็จะเป็นการเสริมสร้างมิตรภาพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น มีใจกว้างและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนฝูง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนบ้างตามสมควร การที่จะรักษาความเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันจึงจะต้องมีการพบปะไปมาหาสู่สังสรรค์กันตามสมควร และต้องให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนในยามทุกข์ร้อน เราจะรู้จักเพื่อน เข้าใจเพื่อน เห็นใจเพื่อน ใครเป็นเพื่อนแท้ เพื่อนเทียม เพื่อนรัก ก็จะได้เห็นได้ในยามนี้ เพื่อนที่รักกันเห็นใจกันย่อมจะให้ความช่วยเหลือ

เท่าที่จะทำได้ หรือแสดงความเห็นใจในยามทุกข์ร้อน เป็นการสงเคราะห์หรือบรรเทาความเดือดร้อนทางใจให้แก่เพื่อน ถ้าเราเป็นที่พึ่งทางใจของเพื่อนได้ เพื่อนจะนึกถึงเราเสมอ เห็นเราเป็นที่พึ่งในยามยากในเรื่องต่าง ๆ ได้ (วิจิตร อาวะกุล. 2528 : 179 - 184)

ดังนั้นการปฏิบัติตนในหน่วยงานในฐานะเพื่อนร่วมงาน ซึ่งนอกจากบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับใกล้เคียงกัน และปฏิบัติงานในองค์การเดียวกันแล้ว ยังหมายถึงบุคคลภายนอกองค์การที่จำเป็นต้องติดต่อสัมพันธ์ด้วย จึงมีแนวทางที่จะสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นได้โดยการให้เกียรติที่จะทำความรู้จักกับเขาก่อน การมีความจริงใจ และบริสุทธิ์ใจ การมีความสุขเยือกเย็นหนักแน่น การหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ และนินทาผู้อื่น การไม่ขัดทอดความคิดให้ผู้อื่น การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีใจกว้างขวางเสมอต้นเสมอปลาย การแจ้งผลความคืบหน้าของงานให้เพื่อนทราบ และการมีพรหมวิหาร 4 ประจำใจ

ในการที่จะเอาใจผู้อื่นเพื่อจะได้ชนะใจได้ อันเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น ประกอบด้วย การยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือในความคิดของผู้อื่น การยอมรับในความทะเยอทะยานของผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือร่วมมือกับผู้อื่น การคบหาสมาคมกับผู้อื่น อย่างไรก็ตามในองค์การนั้นจะมีการประสานงานใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่เป็นทางการ ซึ่งจะมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบเป็นทางการ กล่าวคือ เป็นมนุษยสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา และลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการโดยการให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว สำหรับบทบาทของมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชานั้น หากผู้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมในลักษณะการร้องขอ หรือจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ จะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การที่ดีที่สุด

แม้ว่าจะมีแนวทางต่าง ๆ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นก็ตาม แต่การสร้างมนุษยสัมพันธ์อาจล้มเหลวก็ได้ เนื่องจากมนุษย์ไม่มีความเมตตาและหวังดีต่อผู้อื่น ให้ความสำคัญกับค่านิยมทางวัตถุมากกว่าคุณธรรม มุ่งตรวจสอบความบกพร่องของผู้อื่น แทนที่จะหาจุด

บกพร่องของตนเอง และดำเนินขั้นตอนในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ถูกต้อง (วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2530 : 106)

โรงเรียนสาธิต

ประวัติโรงเรียนสาธิต

ในประเทศไทยเคยตั้งโรงเรียนที่มีลักษณะเหมือนโรงเรียนสาธิต เมื่อ พ.ศ.2475 ชื่อว่า โรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นโรงเรียนฝึกหัดงานของแผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่สนามกีฬาแห่งชาติ และได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า โรงเรียนหอวัง โรงเรียนหอวังได้ทำหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตจนถึง ปี พ.ศ.2487 จึงได้ล้มเลิกไป

ในปี พ.ศ.2495 ได้จัดตั้งโรงเรียนประสานมิตร ขึ้นกับกรมวิสามัญศึกษา ต่อมาเมื่อกระทรวงศึกษาธิการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงขึ้น กรมวิสามัญศึกษาจึงได้โอนโรงเรียนนี้ให้แก่กรมการฝึกหัดครู และได้สังกัดในแผนกสาธิตและทดลอง เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงได้รับยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนประสานมิตรได้รับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงครั้งใหญ่เพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมสาธิต ตามนโยบาย และปรัชญาการศึกษาของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปี พ.ศ.2498 โรงเรียนได้ใช้ชื่อใหม่ว่า "โรงเรียนมัธยมสาธิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร" นับเป็นโรงเรียนมัธยมสาธิตแห่งแรกในประเทศไทย ปัจจุบันคือโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2496 กระทรวงศึกษาธิการได้โอนโรงเรียน "พิบูลบำเพ็ญ" ไปสังกัดวิทยาลัยวิชาการศึกษา กรมการฝึกหัดครู เพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนสาธิต ชื่อว่า โรงเรียน "พิบูลบำเพ็ญ" วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน ปัจจุบันคือ โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2497 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งหน่วยสาธิตในแผนกฝึกหัดครูมัธยม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท สังกัดกรมสามัญศึกษา ปัจจุบันคือโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2499 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งโรงเรียนประถมสาธิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ปัจจุบันคือโรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เปิดสอนระดับชั้นเด็กเล็ก ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ในปี พ.ศ.2501 แผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขยายงานมาเป็นคณะครุศาสตร์ ได้เห็นความจำเป็นในการจัดตั้งโรงเรียนสาธิต เพื่อการฝึกหัดครูชั้นปริญญาชั้นแทนโรงเรียนมัธยมหอวัง (ซึ่งล้มเลิกไปในปี พ.ศ.2487) จึงได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น และให้ชื่อว่าโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดแบ่งออกเป็นสองหน่วยงาน คือ สาธิตฝ่ายประถม และสาธิตฝ่ายมัธยม มีอาจารย์ใหญ่คนเดียวทำหน้าที่ประสานงานทั้งสองหน่วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2512 คณะครุศาสตร์ได้ปรับปรุงระบบงานเพื่อให้โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการให้แก่อาจารย์ และนิสิตคณะครุศาสตร์ได้ดียิ่งขึ้น โดยให้โรงเรียนสาธิตฝ่ายประถม และฝ่ายมัธยม มีอาจารย์ใหญ่ของตนเอง ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน ทำการสอนระดับประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2511 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดตั้งขึ้น โดยการควบคุมและอำนวยการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2512 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นหน่วยงานระดับภาควิชา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ในระยะแรกเปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2519 ได้ขยายชั้นเรียน โดยรับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นปีแรก และตั้งแต่วันที่ พ.ศ.2523 คณะศึกษาศาสตร์มีโครงการพิเศษ รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เข้าเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แนวศิลปศาสตร์ เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาของชาวไทยมุสลิมภาคใต้ และในปีการศึกษา 2526 โรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี โดยการประสานงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ให้ขยายโครงการเพื่อรับนักเรียนจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนสาธิต ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แนววิทยาศาสตร์ และแนวศิลปศาสตร์ อย่างละ 1 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนไทยมุสลิมได้ศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ปัจจุบันทำการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2513 โรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ก่อตั้งขึ้น ทำการสอนระดับชั้นประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2514 ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ทำการสอนในระดับประถมศึกษา ก่อน แล้วจึงขยายถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2516 ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2517 ก็ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ทัพแก้ว เมื่อเริ่มดำเนินการเปิดรับนักเรียน 2 ระดับ คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปัจจุบันทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

และในปี พ.ศ.2523 ทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีนโยบายให้เปิดดำเนินการโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน เพื่อจะได้สอดคล้องกับแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเป็นการส่งเสริมขยายงานทางด้านการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในชุมชนด้วย โดยให้คณะศึกษาศาสตร์เป็นฝ่ายรับผิดชอบในการจัดดำเนินการเรียนการสอน ปัจจุบันทำการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2532)

ความสำคัญของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตมีความสำคัญในการปรับปรุงวิชาที่ครู เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า ทดลองวิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาครู เช่นเดียวกับโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแพทย์ ซึ่งทำหน้าที่

เป็น Teaching research hospital หมายความว่า มิใช่โรงพยาบาลธรรมดา ๆ แต่เป็น โรงพยาบาลที่รักษาคณไขและสอนนักเรียนแพทย์ ตลอดจนสร้างสมวิทยาการแพทย์ใหม่ ๆ ขึ้น โรงเรียนสาธิตก็ทำหน้าที่ทำนองเดียวกัน คือ สอนเด็ก ขณะเดียวกับที่สอนนิสิต นักศึกษาฝึกหัดครู และค้นคว้าทดลองวิชาการและวิธีสอนใหม่ ๆ ไปด้วย (บุญถิ่น อัตถากร. 2510 : 66 - 67) ส่วนเต็มสิริ บุญสิงห์ และฮาโรลด์ บรินิกา (Temsiri Punyasirng and Harold Brinegar. 1962 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยว่า ในทางปฏิบัติจะเห็นว่า โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่หลายประการ คือ นอกจากให้การศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน อย่างดีแล้ว ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกหัดครูหรือผู้ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาได้เข้าไปสังเกต และศึกษางาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ โดยทั่วไปสถานฝึกหัดครูทุกแห่งควรมี โรงเรียนสาธิตของตัวเอง อย่างน้อยที่สุดหนึ่งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใด หรือ ทั้งหมดดังนี้

1. เพื่อจัดประสบการณ์ด้านวิชาชีพอ่างกว้างขวาง และในแง่ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาฝึกหัดครู เช่น เป็นที่สังเกตการสอน สาธิตการสอน และฝึกหัดสอน
2. เพื่อทำการวิจัย และทดลอง
3. เพื่อส่งเสริมการฝึกหัดครูด้วยการแสดงความเป็นผู้นำในอันที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวงการฝึกหัดครู

สำหรับการใช้โรงเรียนสาธิตให้ได้ประโยชน์มากที่สุดนั้น ถือว่าอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีบทบาทที่สำคัญ ดังที่ไวท์ (White. 1965 : 896 - 897) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่อันสำคัญของโรงเรียนสาธิตว่า หน้าที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนสาธิตก็คือ จัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และหน้าที่สำคัญรองลงมาก็คือใช้เป็นที่สังเกตการสอนของนิสิตฝึกสอนฝึกงาน ดังนั้นอาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนสาธิตควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในการสอน และสามารถให้คำแนะนำแก่นิสิตฝึกสอนฝึกงานได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า โรงเรียนสาธิตมีความสำคัญทั้งในด้านเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า ทดลองวิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาชีพครู และเป็นสถานที่สำหรับให้นิสิต นักศึกษาที่เรียนวิชาครูเข้าไปทำการฝึกสอน หรือฝึกงาน ก่อนที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ครูที่ดี นอกจากนี้ยังมีหน้าที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนสาธิต คือ จะต้องจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กให้ดีที่สุดให้เป็นตัวอย่างได้

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยตามทฤษฎีพื้นฐานดังกล่าวแล้ว สถานภาพส่วนตัว ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งมีผู้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้มากมาย ดังเช่น สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 116 - 120) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 โดยสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ตามทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์ก จากกลุ่มตัวอย่าง 410 คน พบว่า ครูอาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยครูอาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์เพศชาย และครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางวิชาชีพครูต่างก็มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้าน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า เป็นไปตามที่ คำนึ่ง นกแก้ว (2523 : 81 - 83) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสำรวจความรู้สึกของครูต่อ

องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีต่อความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 443 ราย พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกพึงพอใจในการทำงานมาก ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์เพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านความสำเร็จของงาน และการให้การยอมรับนับถือ ครูอาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรชญา กล้าประจัน (Prachaya Klapachan. 1982 : 98) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ กระบวนการวินิจฉัยตัดสินใจสั่งการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในภูมิภาคตะวันตกกลาง และได้เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์เหล่านั้น ตามสถานภาพส่วนตัวของเขา ก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตามระดับคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ อาคม วัธโสง (Arkorn Vattthaisong. 1982 : 468-A) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 6 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่าง 220 คน ก็พบว่า 1) ครูอาจารย์ที่มีความพึงพอใจในการทำงานเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ไม่ทำให้ครูอาจารย์ไม่พึงพอใจในการทำงานคือ เงินเดือน 2) ประสบการณ์ในการสอนของครูอาจารย์ที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน มากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี และ 3) ครูอาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในขณะนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิคม พรหมน้อย (2529 : 67 - 70) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการ

ทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน และปฏิบัติงาน จำนวน 102 คน ผลการศึกษาก็พบว่า ความพึงพอใจของครูเพศชายและเพศหญิง ที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ชุมพล เตมีศักดิ์ (2530 : 123 - 129) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา เขต 7 และเขต 8 จำนวน 16 จังหวัด 151 อำเภอ จากกลุ่มตัวอย่าง 138 ราย ตามทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก ในปัจจัยกระตุ้นที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบ ปัจจัยอนามัย ได้แก่ อำนาจปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รายได้-เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ศึกษาธิการอำเภอที่ดำรงตำแหน่ง 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัย อยู่ในระดับมาก ศึกษาธิการอำเภอที่ดำรงตำแหน่ง 15 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมาก มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี และศึกษาธิการอำเภอที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 8 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจน้อยในเรื่องประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ สำหรับปัจจัยอนามัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เปล่งศรี อิงคินันท์ (2526 : ง - จ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 แห่ง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามแนวทฤษฎีของเฮอร์ชเบอร์ก พบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนระดับที่มีความพึงพอใจน้อยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และเงินเดือน ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

และไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 87 - 89) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแนวคิดของสมิธ (Smith) จากองค์ประกอบของงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 481 คน พบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจต่องานในบางด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามสถานภาพส่วนตัว ดังนี้

ก) อาจารย์ที่มีอายุมาก ทำงานมานานมาก หรือมีเงินเดือนปานกลาง และเงินเดือนมาก จะมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้สูงที่สุด

ข) อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ชาย

ค) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจกับงานมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ และทั้งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จะมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ต่ำกว่า

ง) เกี่ยวกับที่ตั้งของสถานที่ทำงานไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจโดยสรุปต่างกัน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานนอกเขตกรุงเทพมหานคร และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ทำงานมานาน หรือเงินเดือนสูง จะแสดงความพึงพอใจโดยสรุปสูงที่สุด

2. ค่าสหสัมพันธ์ภายในระหว่างอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ลักษณะงาน และรายได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มากที่สุด หรือเป็นค้ำพวยกรณีที่มีนัยสำคัญ

ฟอร์ม และเกสชเวนเดอร์ (Form and Geschwender. 1962 : 228) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงอายุของพนักงานเหล่านั้น เขาทั้งสองได้ลงความเห็นไว้ว่า โดยทั่วไปแล้ว พนักงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจใน

งานมากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า เป็นไปตามที่ ซาเลห์ กับ โอทิส (Saleh and Otis. 1964 : 425 - 430) ก็พบว่า องค์ประกอบในด้านอายุ เป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามอายุที่เพิ่มขึ้น และจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ ซึ่งบาส และบาร์เรตต์ (Bass and Barrett. 1972 : 243) ก็พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุ อย่างไรก็ตามก็ที่เขาทั้งสองได้ชี้ให้เห็นว่ายังไม่มีหลักฐานที่แน่ชัดนักสำหรับความสัมพันธ์แบบนี้

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249-A) ได้วิจัยเพื่อหาระดับและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่าง 373 คน พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบงาน องค์ประกอบที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจได้แก่ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มากระทบความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ เพศ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1973 : 191 - 207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษา แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นไปตามที่แฮมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ

ครูสอนในชั้นพิเศษ ในรัฐโอไฮโอว่า พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบาย และการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และชมิทท์ (Schmidt. 1975 : 7583) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และผู้ช่วยครูใหญ่ รวม 125 คน ก็พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้บริหารพึงพอใจมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การรับผิดชอบ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบาย และการบริหารงาน

ควิตูกัว (Quituqua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจความคิดเห็นของครู 305 คน ก็พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับที่เวเลซ (Velez. 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐโคลัมเบีย ก็พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

มินเตอร์ (Mineter. 1976 : 5090 - 5091 A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของบรรณารักษ์ พบว่า บรรณารักษ์หญิงมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบรรณารักษ์ชาย แม้ว่าบรรณารักษ์ชายจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น เกียรติ ตำแหน่งทางการบริหารที่สูงกว่าก็ตาม เป็นไปตามที่ซาไฟโร และสเตอร์น (Shapiro and Stern. 1975 : 388) พบว่า คนงานหญิงและคนงานชายที่ทำงานในระดับเดียวกัน คนงานหญิงจะมีความพึงพอใจในค่าจ้างมากกว่าคนงานชาย อย่างไรก็ตามในการทำงานระดับสูง ผู้ชำนาญงานชายมีความพึงพอใจในอัตราค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และเมื่อ

ของคํประกอบอื่น ๆ ก็พบว่า คนงานหญิงมีความพึงพอใจในการนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงาน มากกว่าคนงานชาย แต่มิลเลอร์ และมัทฮาร์ด (Miller and Muthard. 1965 : 280 - 283) พบว่า ความแตกต่างในเรื่องเพศไม่มีส่วนทำให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาประกอบ เช่น ลักษณะของงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสภาพของสังคมในการทำงาน

มาเรียน (Marion. 1977 : 4755) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความขัดแย้งในการทำงานของอาจารย์ พบว่า ถ้าเกิดสภาพความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวข้องกับสภาพความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา แต่ถ้ามีความขัดแย้งสูง ความรับผิดชอบในหน้าที่บกพร่องเล็กน้อย จะทำให้สภาพความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาดำกว่าความรับผิดชอบอื่น ๆ ถ้าเป็นความขัดแย้งในระบบราชการจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลง ถ้าเกิดสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานแล้ว ผลที่เกิดขึ้นก็คือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะยิ่งทำให้ขาดสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา แต่ไม่เกี่ยวกับสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น ๆ

ในการศึกษาถึงความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในงานของบรรดาครูอาจารย์ โฮลดาเวย์ (Holdaway. 1978 : 30 - 47) ได้รายงานไว้ว่า จำนวนร้อยละของครูอาจารย์ทั้งชายและหญิงที่มีความพึงพอใจในงานของเขาสูง แต่ยังมีบางคนที่มีความพึงพอใจน้อยในเรื่อง เงินเดือน เจตคติของสังคม และโอกาสในการได้รับบริการทางการศึกษา ยิ่งกว่านั้น โฮลดาเวย์ยังพบอีกว่า บรรดาครูอาจารย์ทั้งชายและหญิงที่มีคู่สมรสทำงานด้านการศึกษเหมือนกันจะมีความพึงพอใจน้อยในงานด้านต่าง ๆ หลายอย่าง เมื่อเทียบกับกลุ่มอาจารย์ที่คู่สมรสไม่ได้ทำงานทางด้านการศึกษา ส่วนวิสแมน (Wissman. 1981 : 145) ได้ใช้วิธีนี้ลักษณะงาน ศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรชายและหญิง ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่าชายหรือหญิงก็ตามในสถาบันที่มีจำนวนน้อย จะพึงพอใจในงานน้อยกว่า กลุ่มชายหรือหญิงที่มีมากกว่า

มัวร์ และซาวาเรีย (Moore and Savaria. 1982 : 501 - 511) ได้วิเคราะห์เรื่องเสถียรภาพในการทำงานและการเปลี่ยนงานของผู้บริหารวิชาการในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย จำนวน 234 ราย โดยคำนึงถึงข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารเหล่านั้น พบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ มีแนวโน้มที่จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเปลี่ยนงานของผู้บริหาร มัวร์ และซาวาเรีย ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารชายที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน และมีตำแหน่งทางวิชาการ จะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าผู้บริหารหญิงที่มีคุณลักษณะอันเดียวกัน

เดอเรียนดา (Dereinda. 1984 : 1267-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม Country Agent ในเมืองวิสคอนซิน จำนวน 547 คน พบว่า 1) ความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก 2) ผลการปฏิบัติงานกับรายได้มีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ 3) รายได้กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันทุกลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่ง และ 4) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจน้อยได้แก่เงินเดือน

และเมื่อเร็ว ๆ นี้เอง คัมมิน (Cummins. 1989 : 772 - 788) ได้ศึกษาการควบคุมตนเองและสถานภาพทางสังคม อันเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาภาคค่ำ จำนวน 96 คน เป็นชาย 55 คน หญิง 41 คน มีอาชีพต่าง ๆ กัน คือ เสมียน คนขายของ วิศวกร และผู้บริหาร พบว่า 1) ความเครียดในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน 2) การรู้จักควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน 3) สถานภาพทางสังคมภายนอกจะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับการส่งเสริมช่วยเหลือทางสังคม 5) การแนะนำและการให้ความมั่นใจในเรื่องการส่งเสริมช่วยเหลือ จะเป็นตัวยืดหยุ่นความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และความพึงพอใจในการทำงาน 6) บุคลากรที่ได้รับความช่วยเหลือส่งเสริมอย่างดี

จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเขา และ 7) การได้รับการเอาใจใส่ทางด้านปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะช่วยลดความเครียด ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีสิ่งหนึ่งที่น่าสนใจว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็คือ ในสังคมไทยเรายังมีความเหลื่อมล้ำกันเป็นอย่างมาก ในการปฏิบัติต่อกันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนค่านิยมของผู้ที่มีภูมิลำเนาในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่คนในกรุงเทพมหานครได้รับความสะดวกสบายนานาประการ คนที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครมิได้มีโอกาสเช่นนี้บ้าง ความเหลื่อมล้ำเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อบรรดาอาจารย์และสมาชิกอื่น ๆ ในโรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนสาธิตที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีความขาดแคลนเครื่องมือสื่อสาร หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาอื่น ๆ อยู่ ความไม่ทัดเทียมกันเหล่านี้ อาจเป็นผลให้อาจารย์มีความพอใจในบางอย่างที่แตกต่างกันได้ ดังผลการศึกษาของติน ปรัชญาพฤทธิ์ (Tin Pratchyapruit. 1982 : 98) ที่พบว่า ภูมิลำเนาและสถานที่ตั้งที่ทำงานของข้าราชการไทย จะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ กับการพัฒนาตนเอง หรือความผูกพันในการที่จะพัฒนาประเทศชาติบ้านเมือง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเมืองหลวงมีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองในระดับสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนอื่น ๆ ของประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการยิ่งมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาน้อยเท่าไร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามหากข้าราชการมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชามากขึ้นเท่าไร ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาจะน้อยลงเท่านั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2532 จำนวน 13 โรง มีอาจารย์ทั้งหมด 1,045 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปีการศึกษา 2532 โดยปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา ซึ่งใช้วิธีสุ่มจากโรงเรียนสาธิตทั้ง 13 โรง แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็นสัดส่วนตามจำนวนอาจารย์ในแต่ละโรง และเนื่องจากการวิจัยนี้มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ จึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 836 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสังกัด

ลำดับที่	โรงเรียนสาธิต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ม.เกษตรศาสตร์ กำแพงแสน	42	34
2	ม.ขอนแก่น	70	56
3	ม.เชียงใหม่	58	46
4	ม.ศิลปากร ทัพแก้ว	30	24
5	พิบูลบำเพ็ญ มศว บางแสน	50	40
6	ม.สงขลานครินทร์ ปัตตานี	44	35
7	ม.รามคำแหง	116	93
8	ม.เกษตรศาสตร์ บางเขน	246	197
9	มศว ปทุมวัน	74	59
10	มศว ประสานมิตร (มัธยม)	82	66
11	มศว ประสานมิตร (ประถม)	55	44
12	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มัธยม)	98	78
13	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ประถม)	80	64
	รวม	1045	836

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

ถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และสถานที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของมิสเกล (Miskel. 1983 : 334) ซึ่งเป็นการถามรายละเอียดของข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน มีจำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ จำนวนข้อที่เป็นไปในทางบวกมี 24 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 30 และ 34 จำนวนข้อที่เป็นไปในทางลบมี 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 16, 18, 20, 23, 26, 27, 31, 32, 33 และ 35

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของงาน ในรูปของการทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากครรชนลักษณะงาน (Job Descriptive Index : JDI) ของสมิธ, เกนคอลล์ และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin. 1969 : 62 - 89) คำถามส่วนนี้จะวัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน

2. คุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ประกอบด้วย

2.1 ความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษาประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา และโครงสร้าง แล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวกับความชัดเจนของภาษา มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

แบบสอบถาม	เรื่อง	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น (α)
ตอนที่ 2	ความพึงพอใจในการทำงาน	35	.890
ตอนที่ 3	ปัจจัยการทำงาน ได้แก่		
	3.1 ลักษณะงาน	18	.829
	3.2 การบังคับบัญชา	18	.914
	3.3 รายได้	9	.823
	3.4 การเลื่อนตำแหน่ง	9	.755
	3.5 เพื่อนร่วมงาน	18	.894

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือไปยังอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 13 แห่ง โดยมีหนังสือมาจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงอาจารย์ใหญ่ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งให้ เจ้าหน้าที่ช่วยรวบรวมส่งคืนภายใน 3 สัปดาห์

2. ผู้วิจัยเป็นผู้ส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 836 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 784 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ จำนวน 779 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 93.18 ของกลุ่มตัวอย่าง หรือคิดเป็นร้อยละ 74.55 ของจำนวนประชากร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์ จำนวน 779 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จะให้ คะแนนเป็น 1 2 3 4 และ 5 ตามระดับความรู้สึกที่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ เฉพาะข้อที่มีความหมาย ทางบวก ส่วนข้อใดที่มีความหมายในทางลบจะให้คะแนนกลับกัน

1.2 แบบสอบถามปัจจัยการทำงานด้าน ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ให้คะแนนตามการตอบดังนี้

1.2.1 ถ้าตอบรับหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่มีคำอธิบายมีความหมาย ในทางบวก ได้คะแนน 3

1.2.2 ถ้าตอบปฏิเสธหรือทำเครื่องหมาย ✕ ในข้อที่มีคำอธิบายมีความหมายในทางลบ ได้คะแนน 3

1.2.3 ถ้าตอบไม่แน่ใจ หรือทำเครื่องหมาย ? ในข้อใดก็ตาม ได้คะแนน 1

1.2.4 ถ้าตอบแตกต่างไปจากที่กล่าวข้างต้น ถือตอบรับในข้อที่มีคำอธิบาย

ที่มีความหมายในทางลบ หรือตอบปฏิเสธในข้อที่มีคำอธิบายที่มีความหมายในทางบวก ได้คะแนน 0

2. นำคะแนนที่ได้ไปคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแบบ SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

2.1 ใช้ t-test และ ANOVA ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ ในสมมติฐาน 1 และคำนวณค่า eta (η) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ ตามสมมติฐาน 2

2.2 สมมติฐาน 3 ใช้ Simple Correlation ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ และใช้ Stepwise Multiple Regression ในการศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 3 ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอคำย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล ดังนี้

เกษตร (ก)	แทน	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน
เกษตร (ข)	แทน	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน
ขอนแก่น	แทน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น
เชียงใหม่	แทน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศิลปากร	แทน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตทับแก้ว
พิบูลบำเพ็ญ	แทน	โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน
มอ.ปัตตานี	แทน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
รามคำแหง	แทน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ปทุมวัน	แทน	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตปทุมวัน
ประสานมิตร (ม)	แทน	โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต ประสานมิตร

ประธานมิตร (ป)	แทน	โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประธานมิตร
จุฬาฯ (ม)	แทน	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)
จุฬาฯ (ป)	แทน	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่า Univariate F-ratio ที่ใช้ทดสอบความแตกต่าง ของค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
η	แทน	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (eta)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนที่ปรับแล้วระหว่างกลุ่ม และภายในกลุ่ม
SS	แทน	ผลรวมของความเบี่ยงเบนกำลังสอง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
β	แทน	ค่าน้ำหนักการพยากรณ์ของตัวแปร (Beta weight)
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน t-distribution ที่ใช้ทดสอบความ แตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้ง
และสถานภาพส่วนตัว

1.1 สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ก่อนที่จะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อให้เห็นสภาพความพึงพอใจ

ในการทำงานโดยทั่วไป จึงได้เสนอความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต
ทั้ง 13 แห่ง เป็นพื้นฐานก่อน ดังรายละเอียดในตาราง 3

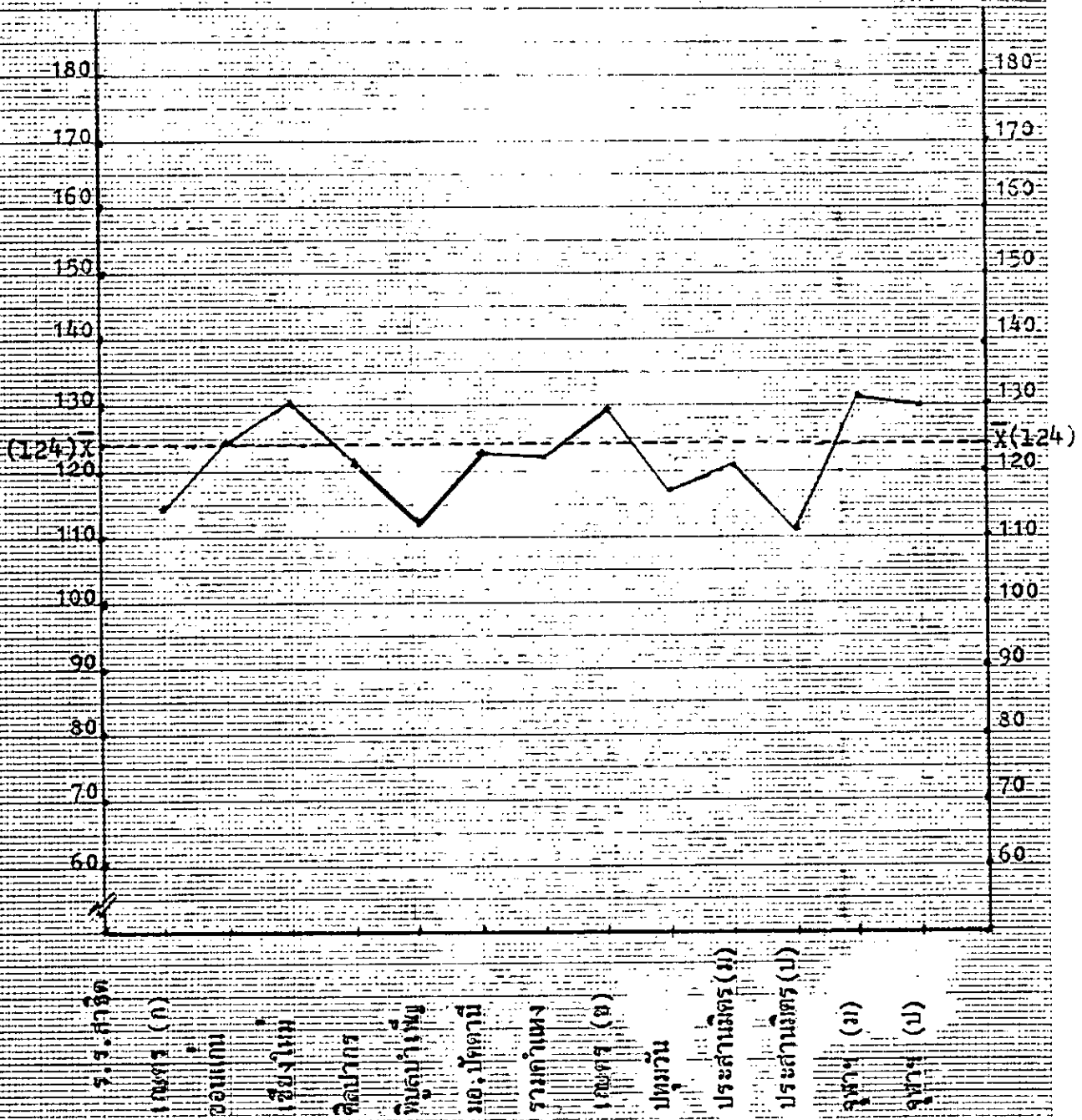
ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต 13 แห่ง

โรงเรียนสาธิต	N	$\bar{X}$	S.D	% $\bar{X}$	อันดับ
เกษตร (ก)	34	114.706	21.530	65.546	11
ขอนแก่น	55	124.455	17.205	71.117	5
เชียงใหม่	43	131.861	18.421	75.349	1
ศิลปากร	24	121.875	21.255	69.643	8
พิบูลบำเพ็ญ	38	112.895	20.587	64.511	12
มอ.ปัตตานี	33	122.879	24.110	70.217	6
รามคำแหง	87	122.357	22.924	69.918	7
เกษตร (ข)	162	129.568	17.906	74.039	4
บดินทรเดชา	59	117.458	19.617	67.119	10
ประสานมิตร (ม)	66	120.909	18.727	69.091	9
ประสานมิตร (ป)	44	111.137	20.766	63.507	13
จุฬาฯ (ม)	76	131.053	16.859	74.887	2
จุฬาฯ (ป)	58	130.000	19.802	74.286	3
รวม	779	124.031	20.481	70.875	

จากตาราง 3 แสดงว่าอาจารย์สังกัดต่าง ๆ มีความพึงพอใจมากน้อยต่างกัน โดยเรียง
ลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงเรียนสาธิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น
 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ทัพแก้ว โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน โรงเรียนสาธิตแห่ง
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
 วิโรฒ บางแสน และโรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อให้เห็นลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตทั้ง
 13 แห่ง ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงนำค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์แต่ละแห่งมาเสนอเป็นเส้นภาพ
 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสำนัด

ทั้ง 13 แห่ง

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว

เพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 ซึ่งมุ่งเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยจำแนกตามสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว ปรากฏผลวิเคราะห์ดังนี้

1.2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้ง

เพื่อทดสอบว่าอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิต ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ จึงใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งได้ผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร

สถานที่ตั้ง	N	$\bar{X}$	S.D	t
ในเขตกรุงเทพมหานคร	552	124.882	20.219	1.812
นอกเขตกรุงเทพมหานคร	227	121.960	21.004	

$$t_{(.05, 779)} = 1.96$$

จากตาราง 4 จะเห็นว่า อาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

1.2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน และ ตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏผลดังตาราง 5 และ 6

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว		N	$\bar{X}$	S.D
เพศ	ชาย	239	123.327	19.606
	หญิง	540	124.343	20.867

อายุ	น้อย	327	123.624	20.744
	ปานกลาง	383	124.974	20.305
	มาก	69	120.725	20.079

ประสบการณ์	น้อย	275	123.873	21.088
	ปานกลาง	438	124.361	20.493
	มาก	66	122.500	17.873

เงินเดือน	น้อย	396	122.639	20.884
	ปานกลาง	235	122.958	20.690
	มาก	148	129.460	18.166

ตำแหน่งทางวิชาการ	ต่ำ	624	122.933	20.485
	ปานกลาง	121	127.066	20.080
	สูง	34	133.383	18.818

จากตาราง 5 จะเห็นว่าอาจารย์ชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานใกล้เคียงกัน ถ้าพิจารณาตามระดับอายุ อาจารย์ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระดับอายุมากมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับอายุน้อย และปานกลาง เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไม่มากนัก โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และปานกลาง เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งวิชาการ ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางและต่ำ

เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	Source	SS	df	MS	F	η
เพศ	Between	34.220	1	34.220	.408	-
	Within	65234.433	777	83.957		
อายุ	Between	229.804	2	114.902	1.371	-
	Within	65038.848	776	83.813		
ประสบการณ์	Between	41.842	2	20.921	.249	-
	Within	65226.810	776	84.055		
เงินเดือน	Between	1079.914	2	539.957	6.528**	.129
	Within	64188.739	776	82.718		
ตำแหน่งทางวิชาการ	Between	968.118	2	484.059	5.842**	.122
	Within	64300.535	776	82.718		

$$F_{.05}(1, 777) = 3.86$$

$$F_{.05}(2, 776) = 3.01$$

$$F_{.01}(1, 777) = 6.69$$

$$F_{.01}(2, 776) = 4.65$$

จากตาราง 6 แสดงว่าระหว่างอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง อาจารย์ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มี
ระดับเงินเดือน และตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
โดยวิธีการของ Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 ความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีเงินเดือนและตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน

สถานภาพส่วนตัว	เงินเดือน		น้อย ปานกลาง มาก		
	N	$\bar{X}$	396	235	148
			122.639	122.958	129.460
เงินเดือน	น้อย	396	122.639	3.319	6.821*
	ปานกลาง	235	122.958	-	6.502*
	มาก	148	129.460	-	-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05			3.330	4.615
					4.242
ตำแหน่งทางวิชาการ	ตำแหน่งทางวิชาการ		ต่ำ ปานกลาง สูง		
	N	$\bar{X}$	624	121	34
			122.933	127.066	133.383
	ต่ำ	624	122.933	4.133*	10.450*
	ปานกลาง	121	127.066	-	6.317
ตำแหน่งทางวิชาการ	สูง	34	133.383	-	-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05			4.016	8.440
					7.849

จากตาราง 7 แสดงว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน อาจารย์ที่มีเงินเดือนปานกลาง และน้อย มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันนั้น อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ทั้ง 2 กลุ่ม มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

เพื่อทดสอบสมมติฐาน 2 การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้จึงมุ่งหาค่าสหสัมพันธ์ ในรูปของ η (η) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

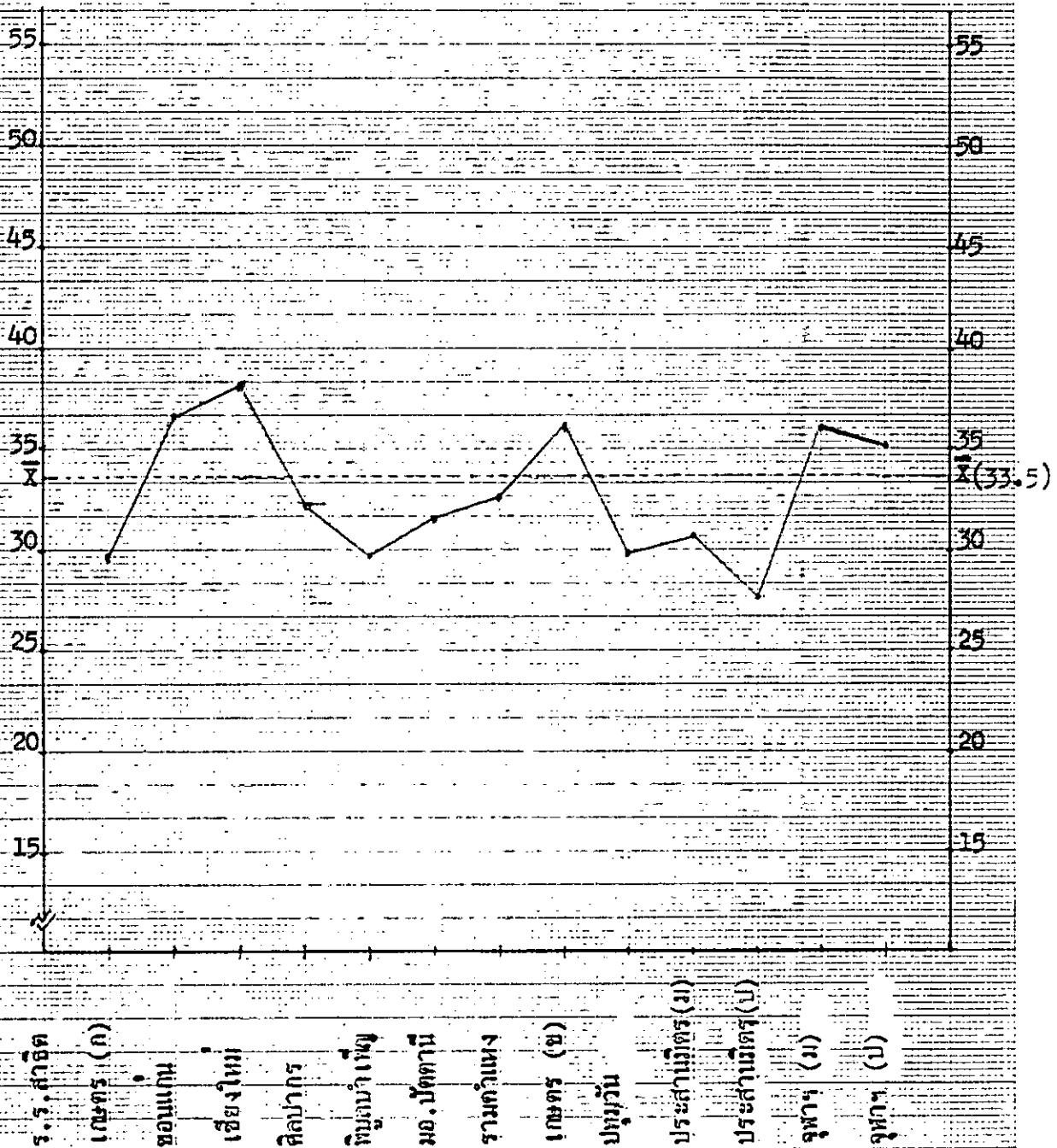
ก่อนที่จะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อให้เห็นสภาพความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน จึงได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานทั้ง 5 ด้าน ของ อาจารย์โรงเรียนสาธิตทั้ง 13 แห่ง เป็นพื้นฐานก่อน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต พัง 13 แห่ง

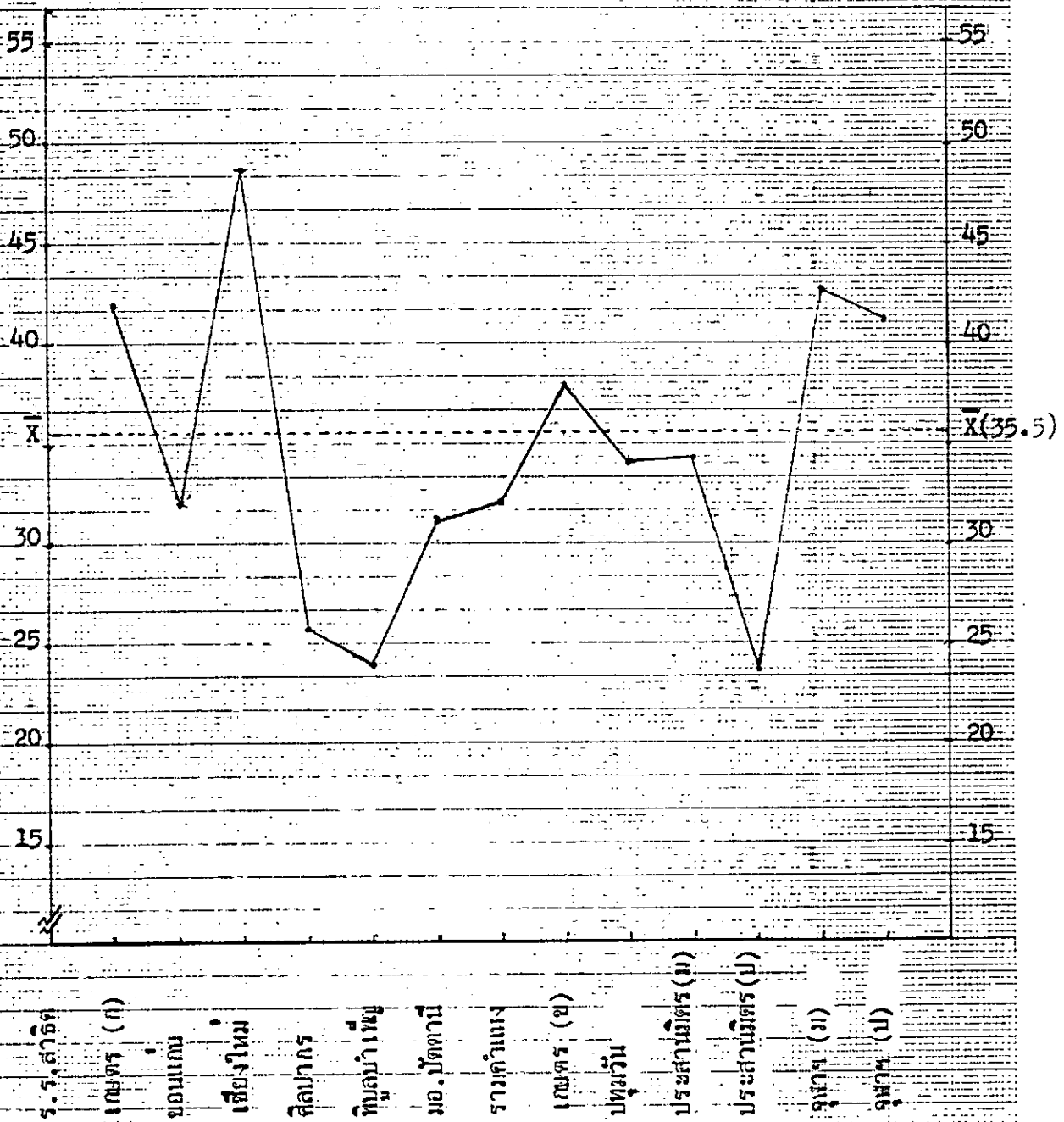
ปัจจัยการทำงาน ร.ร.สาธิต	N	ลักษณะงาน		การบังคับบัญชา		รายได้		การเลื่อนตำแหน่ง		เพื่อนร่วมงาน	
		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
เกษตร (ก)	34	29.588	10.623	41.882	11.682	11.412	6.801	14.618	4.710	25.265	11.296
ขอนแก่น	55	36.546	9.775	31.982	12.850	15.509	6.463	18.527	5.011	29.655	12.292
เชียงใหม่	43	38.070	8.887	48.488	6.508	13.861	6.372	20.302	5.676	34.047	14.936
ศิลปากร	24	32.125	10.788	25.833	12.893	15.458	7.077	13.083	6.494	24.667	12.689
พิษณุโลก	38	29.658	11.700	23.895	12.706	14.895	6.281	16.974	5.558	20.921	14.657
มอ.ปัตตานี	33	31.606	11.608	31.091	12.380	16.394	5.761	16.273	6.934	28.606	14.809
รามคำแหง	87	32.805	10.501	32.012	14.252	16.184	7.810	17.736	6.749	30.839	13.019
เกษตร (ข)	162	36.222	9.690	37.827	12.646	13.926	6.191	16.426	7.205	38.593	9.393
บพูนวัน	59	29.915	10.724	34.034	13.414	11.661	7.378	13.373	6.594	35.237	13.143
ประสานมิตร (ม)	66	30.712	9.172	34.212	13.759	13.530	6.669	14.985	5.305	28.212	13.341
ประสานมิตร (ป)	44	27.409	10.502	23.477	12.549	12.568	5.841	12.682	6.197	26.250	10.991
จุฬาฯ (ม)	76	36.184	10.160	42.500	10.058	13.066	7.864	17.974	7.334	34.947	12.382
จุฬาฯ (ป)	58	35.174	9.932	41.259	11.916	12.172	7.954	17.138	5.993	36.138	11.070
รวม	779	33.510	10.551	35.503	13.876	13.879	6.994	16.412	6.649	32.180	13.154
$\bar{X}$		62.056		65.746		51.407		60.785		59.593	

จากตาราง 8 แสดงว่าอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตสังกัดต่าง ๆ มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานมากน้อยแตกต่างกัน กล่าวคือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม) มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน จากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การบังคับบัญชา ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ตามลำดับ ส่วนอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน และอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน จากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ตามลำดับ สำหรับอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร และอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน จากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ ส่วนอาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กับอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน จากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ตามลำดับ และอาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม) มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน จากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยการทำงานของอาจารย์จากสังกัดต่าง ๆ โดยส่วนรวม ปรากฏว่าอาจารย์มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การบังคับบัญชา ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน และรายได้ ตามลำดับ

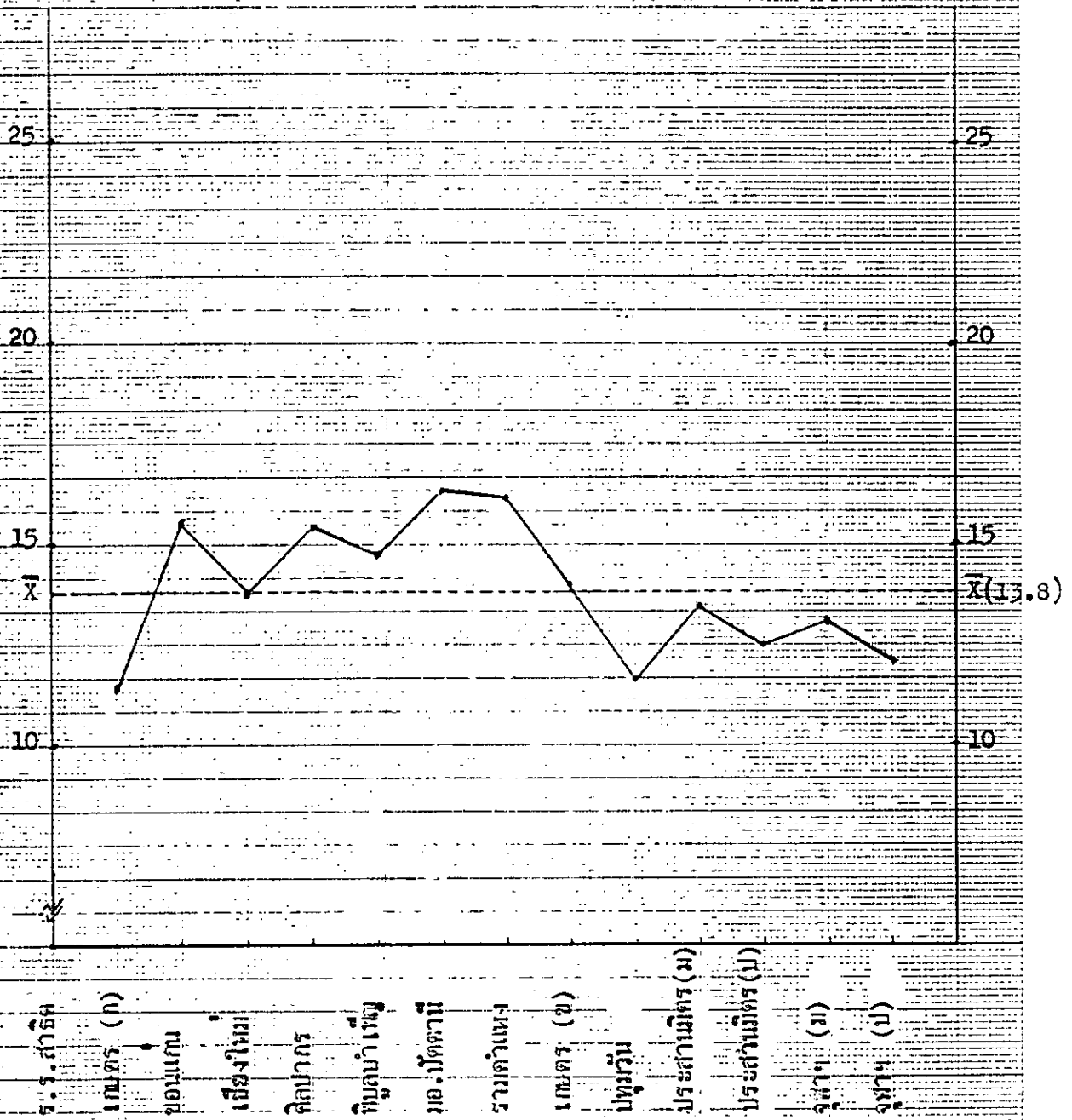
เพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนขึ้น จึงได้เสนอค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานแต่ละด้านด้วยเส้นภาพ ดังปรากฏในภาพประกอบ 2 - 6 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานตามลักษณะงาน ของ
อาจารย์โรงเรียนสำริด ทั้ง 13 แห่ง

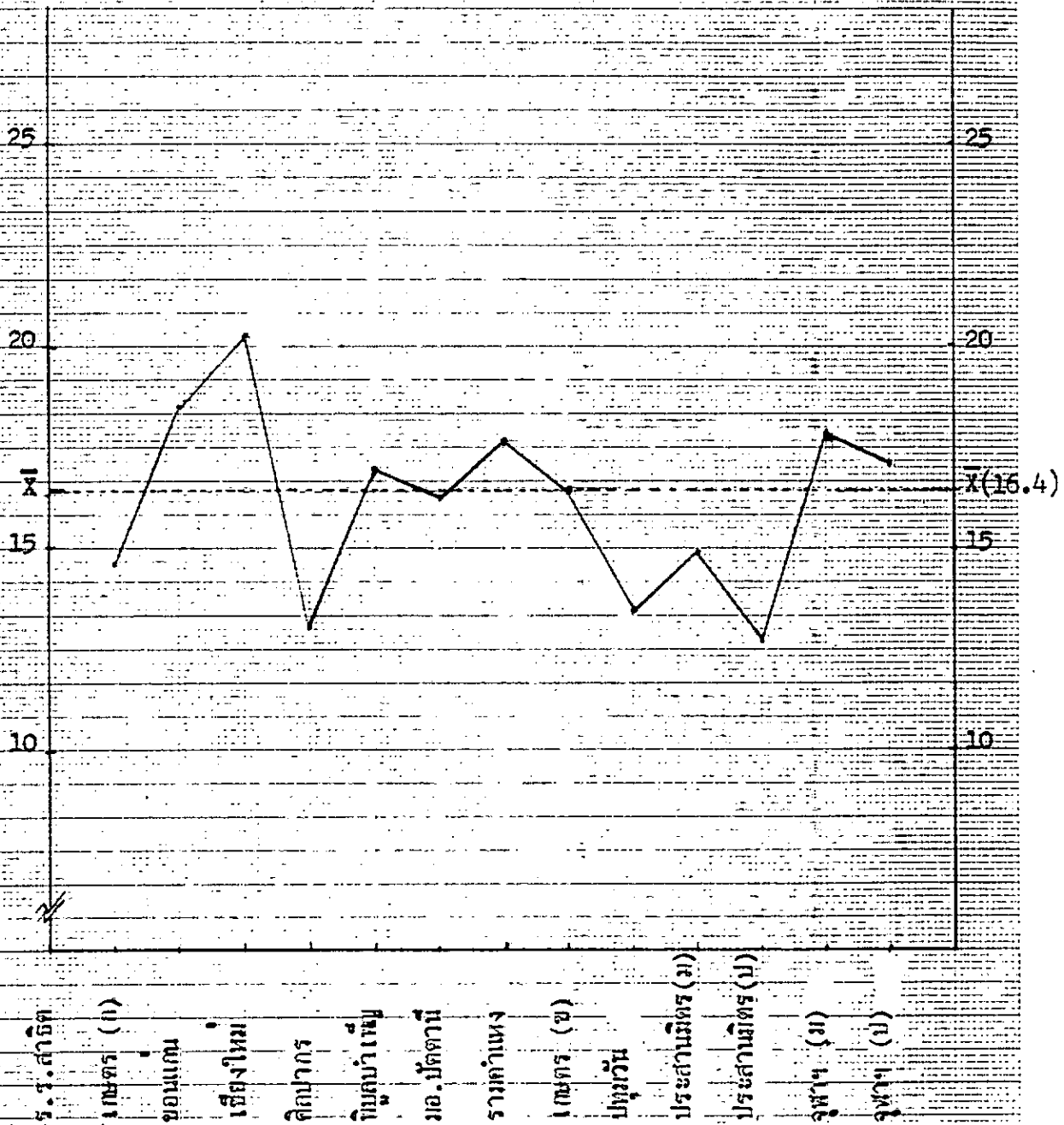


ภาพประกอบ 3— แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการบังคับบัญชา ของ
อาจารย์โรงเรียนลำไทร ทั้ง 13 แห่ง

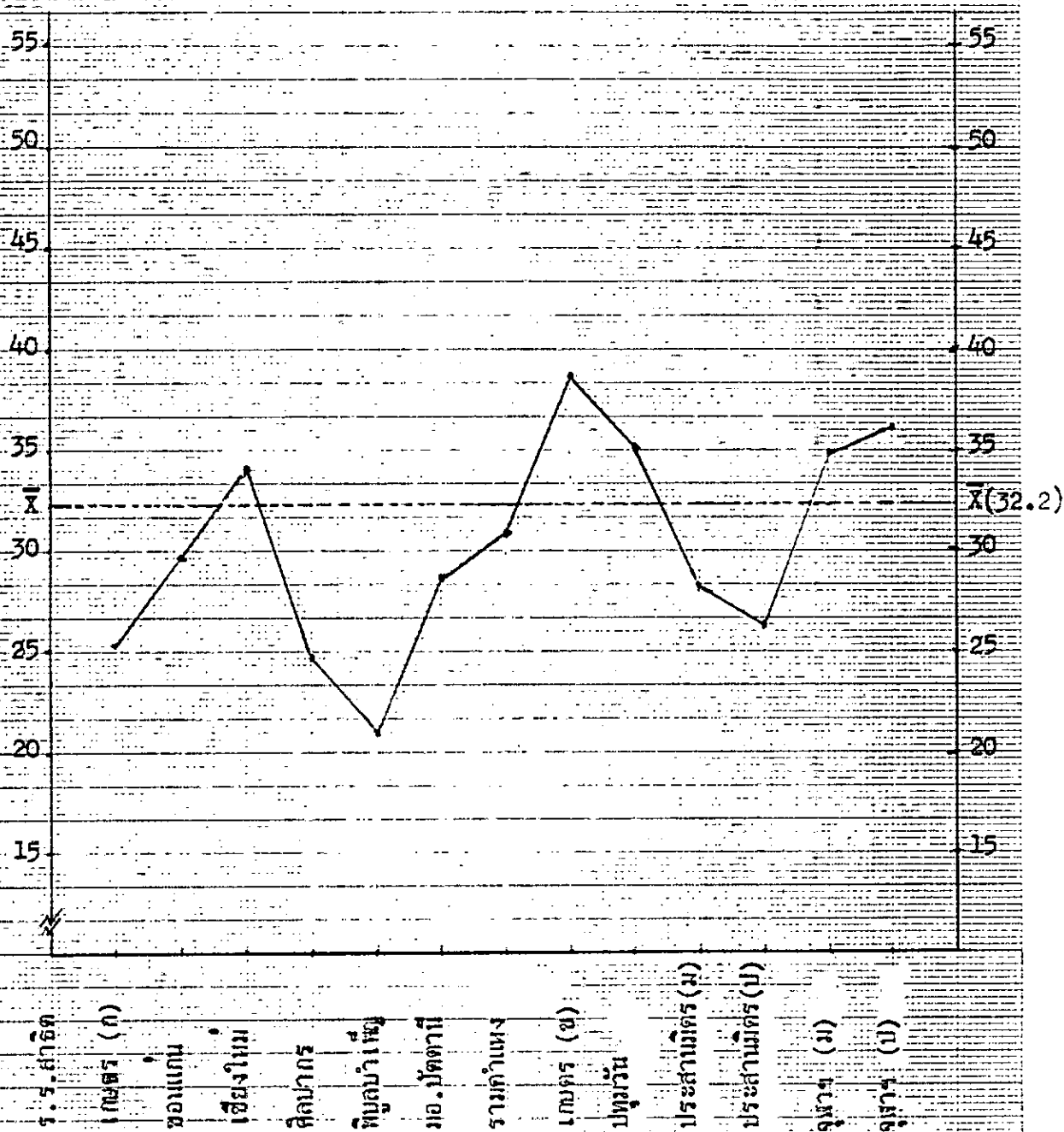


ภาพประกอบ 4 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านรายได้ ของอาจารย์

โรงเรียนสำนิต ทั้ง 13 แห่ง



ภาพประกอบ 5 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ทั้ง 13 แห่ง



ภาพประกอบ 6 แสดงระดับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของ
อาจารย์โรงเรียนสาธิต ทั้ง 13 แห่ง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียน

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียน

ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังตาราง 9 และ 10

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียน
สาธิต ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการ ทำงาน ที่ตั้ง ร.ร.						
	ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อน ตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน	
ในเขต กรุงเทพมหานคร	N	552	552	552	552	552
	$\bar{X}$	33.533	35.933	13.582	16.123	34.027
	S.D	10.409	13.638	7.152	6.866	12.318

นอกเขต กรุงเทพมหานคร	N	227	227	227	227	227
	$\bar{X}$	33.454	34.458	14.604	17.115	27.687
	S.D	10.911	14.417	6.552	6.047	14.040

จากตาราง 9 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ การบังคับบัญชา ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร จะเห็นว่าปัจจัย

การทำงานเกือบทุกด้านมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ยกเว้นค่าเฉลี่ยในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเท่านั้น
ที่อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่า
เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์
ที่สอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร จึงใช้วิธีการทดสอบความ
แตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่สอน
ในโรงเรียนสาธิต ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และนอกเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการทำงาน	Sources	SS	df	MS	F	η
ลักษณะงาน	Between	1.000	1	1.000	.009	-
	Within	86605.677	777	111.462		
	Total	86606.677	778			
การบังคับบัญชา	Between	349.870	1	349.870	1.819	-
	Within	149456.872	777	192.351		
	Total	149806.742	778			
รายได้	Between	168.009	1	168.009	3.446	-
	Within	37884.649	777	48.758		
	Total	38052.658	778			
การเลื่อนตำแหน่ง	Between	158.081	1	158.081	3.588	--
	Within	34236.645	777	44.063		
	Total	34394.726	778			
เพื่อนร่วมงาน	Between	6465.454	1	6465.454	39.200**	.219
	Within	128155.385	777	164.936		
	Total	134620.839	778			

$$F_{.05}(1, 777) = 3.86$$

$$F_{.01}(1, 777) = 6.19$$

จากตาราง 10 แสดงว่า อาจารย์มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ใน เขตกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนความคิดเห็นด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และความคิดเห็นด้าน เพื่อนร่วมงานยังมีความสัมพันธ์กับสถานที่ตั้งโรงเรียนด้วย (ค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .219)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานภาพส่วนตัวของ อาจารย์โรงเรียนสาธิต

2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับเพศ ของ อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิต

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ชายและหญิง
ที่สอนในโรงเรียนสาธิต

ปัจจัยการทำงาน	ชาย (N = 239)		หญิง (N = 540)	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
ลักษณะงาน	34.167	11.048	33.219	10.321
การบังคับบัญชา	34.728	13.610	35.846	13.992
รายได้	13.280	7.310	14.144	6.839
การเลื่อนตำแหน่ง	17.054	6.607	16.128	6.654
เพื่อนร่วมงาน	29.987	13.729	33.150	12.785

จากตาราง 11 แสดงว่าทั้งอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการบังคับบัญชาสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง และมีค่าเฉลี่ยด้านรายได้น้อยที่สุด โดยทั้งอาจารย์ชาย และอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยการทำงานใกล้เคียงกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเพียงปัจจัยเดียวที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยอาจารย์หญิงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ชาย

เพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ชายและหญิง จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของความถี่เห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ชายและหญิง

ปัจจัยการทำงาน	Source	SS	df	MS	F	η
ลักษณะงาน	Between	149.158	1	149.158	1.341	-
	Within	86457.520	777	111.271		
	Total	86606.678	778			
การบังคับบัญชา	Between	207.177	1	207.177	1.076	-
	Within	149599.565	777	192.535		
	Total	149806.742	778			
รายได้	Between	123.706	1	123.706	2.534	-
	Within	37928.951	777	48.815		
	Total	38052.657	778			
การเลื่อนตำแหน่ง	Between	142.250	1	142.250	3.227	-
	Within	34252.476	777	44.083		
	Total	34394.726	778			
เพื่อนร่วมงาน	Between	1657.027	1	1657.027	9.683**	.111
	Within	132963.812	777	171.125		
	Total	134620.839	778			

$$F_{.05}(1, 777) = 3.84$$

$$F_{.01}(1, 777) = 6.64$$

จากตาราง 12 แสดงว่าความคิดเห็นของอาจารย์ชายและหญิงที่มีต่อปัจจัยการทำงาน

ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับเพศ คือมีค่าความ
 สัมพันธ์เท่ากับ .111 ส่วนความคิดเห็นด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นอาจารย์ชาย
 หรือหญิงแต่อย่างใด

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับระดับอายุของ
อาจารย์โรงเรียนสาธิต มีรายละเอียดดังตาราง 13, 14 และ 15

ตาราง 13 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
จำแนกตามระดับอายุ

ปัจจัยการ ทำงาน ระดับอายุ						
	ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อน ตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน	
น้อย	N	327	327	327	327	327
	$\bar{X}$	34.077	37.223	12.801	16.456	31.505
	S.D	10.323	13.259	6.909	6.263	13.234
ปานกลาง	N	383	383	383	383	383
	$\bar{X}$	33.272	34.188	14.334	16.457	32.687
	S.D	10.850	14.080	7.052	6.968	13.038
มาก	N	69	69	69	69	69
	$\bar{X}$	32.145	34.652	16.464	15.957	32.565
	S.D	9.882	14.899	6.154	6.692	13.468

จากตาราง 13 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานแต่ละด้านของอาจารย์
ที่มีระดับอายุมาก ปานกลาง และน้อย ก่อนข้างแตกต่างกัน ยกเว้นค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการ
การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่มีระดับ
อายุแตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งปรากฏ
ผลดังตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิต ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	Source	SS	df	MS	F	η
ลักษณะงาน	Between	255.279	2	127.639	1.147	-
	Within	86351.399	776	111.278		
	Total	86606.678	778			
การบังคับบัญชา	Between	1679.922	2	839.961	4.400*	.106
	Within	148126.820	776	190.885		
	Total	149806.742	778			
รายได้	Between	920.196	2	460.098	9.615**	.156
	Within	37132.461	776	47.851		
	Total	38052.657	778			
การเลื่อนตำแหน่ง	Between	15.711	2	7.855	.177	-
	Within	34379.016	776	44.303		
	Total	34394.727	778			
เพื่อนร่วมงาน	Between	257.738	2	128.869	.744	-
	Within	134363.102	776	173.148		
	Total	134620.840	778			

$$F_{.05}(2, 776) = 2.99$$

$$F_{.01}(2, 776) = 4.60$$

จากตาราง 14 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
 ในปัจจัยการทำงานเฉพาะด้านการบังคับบัญชา และรายได้เท่ากัน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่าความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านการบังคับบัญชา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับอายุของ
 อาจารย์ คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .106 และ .156 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการ
 บังคับบัญชา และรายได้ ของอาจารย์ในแต่ละระดับอายุ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
 โดยวิธีการของ Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชา และรายได้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	อายุ	ปานกลาง มาก น้อย				
		N				
			$\bar{X}$			
			383	69	327	
			34.188	34.652	37.223	
การบังคับบัญชา	ปานกลาง	383	34.188	-	.464	3.035*
	มาก	69	34.652		-	2.571
	น้อย	327	37.223			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				3.590	2.450
						3.637
รายได้	อายุ	น้อย ปานกลาง มาก				
		N				
			$\bar{X}$			
			327	383	69	
			12.801	14.334	16.464	
	น้อย	327	12.801	-	1.533*	3.663*
	ปานกลาง	383	14.334		-	2.130*
	มาก	69	16.464			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				1.035	2.158
						1.797

จากตาราง 15 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาแตกต่างจากกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุน้อยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง ส่วนกลุ่มน้อยกับมากไม่แตกต่างกัน ในด้านรายได้กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุต่างกันทุกระดับ จะมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุมากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุปานกลาง และน้อย

2.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับประสพการณ์

การทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีรายละเอียดดังตาราง 16, 17 และ 18

ตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน

ปัจจัยการ ทำงาน ประสพการณ์						
		ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อน ตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน
น้อย	N	275	275	275	275	275
	$\bar{X}$	34.153	36.880	12.971	16.255	31.182
	S.D	9.783	13.130	6.916	6.201	13.643
ปานกลาง	N	438	438	438	438	438
	$\bar{X}$	33.258	34.751	14.174	16.660	32.395
	S.D	11.102	14.470	7.032	6.867	12.775
มาก	N	66	66	66	66	66
	$\bar{X}$	32.500	34.758	15.712	15.424	34.909
	S.D	9.853	12.569	6.623	6.968	13.309

จากตาราง 16 แสดงว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ และเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำงานปานกลางและน้อย แต่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านลักษณะงาน อาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำงานมากขึ้นกลับมีค่าเฉลี่ยลดลง ส่วนด้านการบังคับบัญชา อาจารย์ที่มีประสพการณ์น้อยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง จักว่าแต่ละกลุ่มประสพการณ์มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นใกล้เคียงกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่มีประสบการณ์
การทำงานแตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่ง
ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิต ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	Source	SS	df	MS	F	η
ลักษณะงาน	Between	208.745	2	104.373	.937	-
	Within	86397.933	776	111.338		
	Total	86606.678	778			
การบังคับบัญชา	Between	805.706	2	402.853	2.098	-
	Within	149001.036	776	192.012		
	Total	149806.742	778			
รายได้	Between	486.547	2	243.273	5.025**	.113
	Within	37566.110	776	48.410		
	Total	38052.657	778			
การเลื่อนตำแหน่ง	Between	98.111	2	49.055	1.110	-
	Within	34296.616	776	44.197		
	Total	34394.727	778			
เพื่อนร่วมงาน	Between	785.807	2	392.904	2.278	-
	Within	133835.033	776	172.468		
	Total	134620.840	778			

$$F_{.05}(2, 776) = 2.99$$

$$F_{.01}(2, 776) = 4.60$$

จากตาราง 17 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานด้านรายได้เท่ากันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานของอาจารย์ คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .113

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Newman-Keuls ได้ผลดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ของ
อาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	ประสบการณ์	น้อย ปานกลาง มาก				
		N				
			$\bar{X}$	275	438	66
				12.971	14.174	15.712
รายได้	น้อย	275	12.971	-	2.203 [*]	2.741 [*]
	ปานกลาง	438	14.174		-	1.538
	มาก	66	15.712			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				1.064	2.246
						1.825

จากตาราง 18 แสดงว่าระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และ ปานกลาง มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านรายได้แตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

2.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับระดับเงินเดือน
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีรายละเอียดดังตาราง 19, 20 และ 21

ตาราง 19 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ปัจจัยการ ทำงาน ระดับ เงินเดือน						
	ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อน ตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน	
น้อย	N	396	396	396	396	396
	$\bar{X}$	33.384	36.500	12.366	16.040	31.136
	S.D	10.532	13.235	6.899	6.321	13.457
ปานกลาง	N	235	235	235	235	235
	$\bar{X}$	32.455	33.247	14.413	16.268	32.336
	S.D	11.195	15.127	6.760	7.269	12.779
มาก	N	148	148	148	148	148
	$\bar{X}$	35.520	36.419	17.081	17.635	34.723
	S.D	9.259	13.134	6.427	6.372	12.638

จากตาราง 19 แสดงว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์ในด้านลักษณะงาน กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และปานกลาง ตามลำดับ สำหรับด้านการบังคับบัญชา กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน จะสูงขึ้นตามระดับของเงินเดือน

เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิต ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	Source	SS	df	MS	F	η
ลักษณะงาน	Between	865.801	2	432.901	3.918*	.100
	Within	85740.877	776	110.491		
	Total	86606.678	778			
การบังคับบัญชา	Between	1714.030	2	857.015	4.491*	.107
	Within	148092.712	776	190.841		
	Total	149806.742	778			
รายได้	Between	2490.762	2	1245.381	27.176**	.256
	Within	35561.895	776	45.827		
	Total	38052.657	778			
การเลื่อนตำแหน่ง	Between	280.965	2	140.483	3.196*	.090
	Within	34113.762	776	43.961		
	Total	34394.727	778			
เพื่อนร่วมงาน	Between	1394.119	2	697.059	4.060*	.102
	Within	133226.721	776	171.684		
	Total	134620.840	778			

$$F_{.05}(2, 776) = 2.99$$

$$F_{.01}(2, 776) = 4.60$$

จากตาราง 20 แสดงว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05, .05, .01, .05 และ .05 ตามลำดับ หรือกล่าวได้ว่าระดับเงินเดือนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานทั้ง 5 ด้าน คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .100, .107, .256, .090 และ .102 ตามลำดับ

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	ระดับเงินเดือน		ปานกลาง		น้อย	มาก
		N	235		396	148
			$\bar{X}$	32.455	33.384	35.520
ลักษณะงาน	ปานกลาง	235	32.455	-	.929	3.065 [*]
	น้อย	396	33.384		-	2.136 [*]
	มาก	148	35.520			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				1.721	2.598
						2.013
การบังคับบัญชา	ระดับเงินเดือน		ปานกลาง		มาก	น้อย
		N	235		148	396
			$\bar{X}$	33.247	36.419	36.500
	ปานกลาง	235	33.247	-	3.172 [*]	3.253 [*]
	มาก	148	36.419		-	.081
	น้อย	396	36.500			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				2.881	2.680
						2.646

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ระดับเงินเดือน		น้อย ปานกลาง มาก			
	N					
			396	235	148	
			$\bar{X}$	12.366	14.413	17.081
รายได้	น้อย	396	12.366	-	2.047*	4.715*
	ปานกลาง	235	14.413		-	2.668*
	มาก	148	17.081			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				1.108	1.536
						1.412
การเลื่อนตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน		น้อย ปานกลาง มาก			
	N					
			396	235	148	
			$\bar{X}$	16.040	16.268	17.635
การเลื่อนตำแหน่ง	น้อย	396	16.040	-	.288	1.595*
	ปานกลาง	235	16.268		-	1.367
	มาก	148	17.635			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				1.086	1.505
						1.383

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยการทำงาน	ระดับเงินเดือน		น้อย ปานกลาง มาก			
		N				
			$\bar{X}$	396	235	148
				31.136	32.336	34.723
เพื่อนร่วมงาน	น้อย	396	31.136	-	1.200	3.587*
	ปานกลาง	235	32.336		-	2.387
	มาก	148	34.723			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				2.145	2.974
						2.733

จากตาราง 21 พบว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีความคิดเห็นด้านลักษณะงานแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลางและน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลางและน้อย ด้านการบังคับบัญชา กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อยและมาก มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง ด้านรายได้ กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากและปานกลาง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง และน้อย ส่วนด้านการเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะคล้ายกัน คือ กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย

2.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับตำแหน่งทาง

วิชาการ ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีรายละเอียดดังตาราง 22, 23 และ 24

ตาราง 22 ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่ง ทางวิชาการ	ปัจจัยการ ทำงาน	ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อน ตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน
ต่ำ	N	624	624	624	624	624
	$\bar{X}$	33.143	35.103	13.151	15.808	31.580
	S.D	10.674	14.032	6.868	6.635	13.299
ปานกลาง	N	121	121	121	121	121
	$\bar{X}$	34.694	37.661	16.124	18.950	35.091
	S.D	9.984	12.874	6.970	6.148	12.001
สูง	N	34	34	34	34	34
	$\bar{X}$	36.029	35.177	19.265	18.471	32.824
	S.D	9.837	14.132	5.253	6.229	13.361

จากตาราง 22 แสดงว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงาน และรายได้ จะมีลักษณะสูงขึ้นตามตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยด้านการบังคับบัญชา การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และค่า

เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน จึงใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิต ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	Source	SS	df	MS	F	η
ลักษณะงาน	Between	469.715	2	234.858	2.116	-
	Within	86136.963	776	111.001		
	Total	86606.678	778			
การบังคับบัญชา	Between	667.258	2	333.629	1.736	-
	Within	149139.485	776	192.190		
	Total	149806.742	778			
รายได้	Between	1927.059	2	963.530	20.697**	.225
	Within	36125.598	776	46.554		
	Total	38052.657	778			
การเลื่อนตำแหน่ง	Between	1151.630	2	575.815	13.441**	.183
	Within	33243.096	776	42.839		
	Total	34394.726	778			
เพื่อนร่วมงาน	Between	1263.905	2	631.952	3.677*	.097
	Within	133356.935	776	171.852		
	Total	134620.840	778			

$$F_{.05}(2, 776) = 2.99$$

$$F_{.01}(2, 776) = 4.60$$

จากตาราง 23 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยการทำงานทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คือมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .225, .183 และ .097 ตามลำดับ

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Newman-Keuls ปรากฏผลดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ		ค่า			
		N	ปานกลาง		สูง	
			624	121	34	
			$\bar{X}$	13.151	16.124	19.265
รายได้	ต่ำ	624	13.151	-	2.973*	6.114*
	ปานกลาง	121	16.124		-	3.141*
	สูง	34	19.265			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				1.346	2.829
						2.631
การเลื่อนตำแหน่ง	ตำแหน่งทางวิชาการ		ค่า			
		N	สูง		ปานกลาง	
			624	34	121	
			$\bar{X}$	15.808	18.471	18.950
	ต่ำ	624	15.808	-	2.663*	3.142*
	สูง	34	18.471		-	.479
	ปานกลาง	121	18.950			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				2.290	1.530
						2.524
เพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ		ค่า			
		N	สูง		ปานกลาง	
			624	34	121	
			$\bar{X}$	31.580	32.824	35.091
	ต่ำ	624	31.580	-	1.244	3.511*
	สูง	34	32.824		-	2.267
	ปานกลาง	121	35.091			-
	ค่าวิกฤต ที่ระดับ .05				4.587	3.065
						5.055

จากตาราง 24 พบว่าระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง กับกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง และต่ำ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางและต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง กับกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ ก็มีค่าเฉลี่ยด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางและสูง กับกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางและสูง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ สำหรับด้านเพื่อนร่วมงาน กลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง กับกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ

ตาราง 25 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ปัจจัยการทำงาน สถานที่ ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว					
	ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อน ตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน
<u>สถานที่ตั้ง</u>					
ในเขตและนอกเขต กรุงเทพมหานคร					**
<u>สถานภาพส่วนตัว</u>					
เพศ					**
อายุ		*	**		
ประสบการณ์การทำงาน			**		
เงินเดือน	*	*	**	*	*
ตำแหน่งทางวิชาการ			**	**	*

* หมายถึง สัมพันธ์กันที่ระดับ .05

** หมายถึง สัมพันธ์กันที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ปัจจัยการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียน
สาธิต

เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของอาจารย์หรือไม่ จึงได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านต่างๆ
กับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลดังตาราง 26 และ 27

ตาราง 26 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการทำงาน
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ปัจจัยการทำงาน	ลักษณะงาน	การบังคับบัญชา	รายได้	การเลื่อนตำแหน่ง	เพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ ในการทำงาน
ลักษณะงาน	1.000	.411**	.304**	.413**	.480**	.582**
การบังคับบัญชา		1.000	.125	.360**	.393**	.341**
รายได้			1.000	.340**	.224*	.303**
การเลื่อนตำแหน่ง				1.000	.328**	.315**
เพื่อนร่วมงาน					1.000	.417**

$$R_{.05(777)} = .195$$

$$R_{.01(777)} = .254$$

จากตาราง 26 แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน
การทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และปัจจัยการทำงานแต่ละด้าน
ต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นปัจจัยด้านการบังคับบัญชากับ
รายได้ เพียงคู่เดียว ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตาราง 27 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ปัจจัยการทำงาน	R	R ²	B	β	t	sig.t
ลักษณะงาน	.582	.339	.170	.438	12.753	.000
เพื่อนร่วมงาน	.603	.364	.045	.144	4.310	.000
รายได้	.615	.378	.074	.126	4.242	.000
การบังคับบัญชา	.619	.384	.026	.089	2.773	.006
ค่าคงที่			15.709			

จากตาราง 27 แสดงว่าในบรรดาปัจจัยการทำงานทุกด้านนั้น มีปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่สามารถอธิบายหรือส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้ ส่วนอีก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา สามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในการทำงานได้ประมาณร้อยละ 38 ($R^2 = .384$) โดยความพึงพอใจในลักษณะงานสามารถอธิบายระดับความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุดถึงเกือบร้อยละ 34 ($R^2 = .339$) นอกจากปัจจัยด้านลักษณะงานแล้ว ยังมีปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวช่วยอธิบายระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มอีกประมาณร้อยละ 3, 2 และ 1 ($R^2 = .364$, $.378$ และ $.384$) ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยการทำงานเกือบทุกด้านส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 13 โรงเรียน เป็นโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของรัฐ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียน และตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว กับปัจจัยการทำงาน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต แตกต่างกันตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว
2. สถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
3. ปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 836 คน ซึ่งสุ่มมาจาก 13 โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 1,045 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 80 ของประชากร

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถาม 2 ลักษณะ คือ ถามความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 35 ข้อ โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของมิสเกล (Miskel, 1982 : 69 - 85) ตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ 0.89 และถามความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน รวม 5 ด้าน จำนวน 72 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83, 0.91, 0.82, 0.76 และ 0.89 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์เป็นคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 779 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 93.18 จากจำนวนที่ส่งไป โดยทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐานด้วยวิธีการต่อไปนี้

1. ใช้ t-test และ ANOVA ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ และคำนวณค่า eta (η) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับสถานที่ตั้งโรงเรียนและสถานภาพส่วนตัว
2. ใช้ Simple Correlation หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ กับความพึงพอใจในการทำงาน และใช้ Stepwise Multiple Regression ในการศึกษาเพื่อหาปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ตามสถานภาพส่วนตัว พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน และตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันเท่าอันที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกล่าวคือ

2.1 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง และน้อย

2.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ

ตอนที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการทำงานด้านอื่น ๆ กับสถานที่ตั้งโรงเรียน ยกเว้นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ที่อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2. ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการทำงานด้านอื่น ๆ กับเพศของอาจารย์ ยกเว้นความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงาน ที่อาจารย์หญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. อาจารย์ที่มีระดับอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับอายุน้อย มีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชา สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับอายุปานกลาง และความคิดเห็นด้านรายได้จะ ลดหลั่นกันไปตามระดับอายุ

4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน รายได้เท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอาจารย์ ที่มีประสบการณ์มาก และปานกลาง มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย

5. อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ

5.1 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน ลักษณะงาน สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีเงินเดือนปานกลาง และน้อย

5.2 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และมาก มีความคิดเห็นใน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา, สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง

5.3 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก และปานกลาง มีความคิดเห็น ในปัจจัยด้านรายได้ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นสูงกว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง

5.4 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการ เลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย

6. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัย ด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ

6.1 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง มีความคิดเห็น ด้านรายได้ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง

6.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง และสูง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ

6.3 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ

ตอนที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ที่ระดับ .01 เกือบทุกปัจจัย โดยส่งผลร้อยละ 38 ($R^2 = .384$) ยกเว้นปัจจัยการเลื่อนตำแหน่ง โดยปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ประมาณร้อยละ 34 ($R^2 = .339$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้ง 13 แห่ง มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันรัฐได้ขยายการจัดการศึกษาในทุกระดับไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครก็ได้รับโอกาสขยายการจัดการศึกษาในทุกระดับมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากประวัติของโรงเรียนสาธิตที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น

จึงทำให้อาจารย์ที่ทำการสอนทั้งในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีโอกาสก้าวหน้าทั้งด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้ หักเทียมกัน อีกทั้งการได้ มาของผู้บริหารที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาในโรงเรียนสาธิตทั้งในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร ก็ได้มาด้วยการสรรหา หรือเลือกตั้ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่แล้ว จึงทำให้ อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจ ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เป่งศรี อิงคนินทร์ (2526 : ง - จ) และไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 87 - 89) ที่พบว่า สถานที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ตามสถานภาพ ส่วนตัว พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน และตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันเท่า นั้นที่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ อาจารย์ที่มี ระดับเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง และน้อย กับ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าผู้ที่ตำแหน่งทางวิชาการต่ำ เหตุผลที่เป็นไปได้สำหรับเรื่องนี้เนื่องจากระดับเงินเดือน กับตำแหน่งทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กัน คือ อาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก รับราชการมานาน ย่อม จะมีตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อย ตำแหน่งทางวิชาการจะยังคงต่ำอยู่ นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก ตำแหน่งทางวิชาการสูง รับราชการมานาน ย่อมรู้จักกฎระเบียบ ได้รับการยอมรับนับถือ และรู้สึกประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าอาจารย์ที่เงินเดือน ยังน้อยอยู่ อีกทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจ่ายให้ก็ยังลดหลั่นกันไปตามระดับเงินเดือนอีกด้วย จึง ทำให้อาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก และตำแหน่งทางวิชาการสูง มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า อาจารย์ที่มีเงินเดือนน้อย และตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำ ซึ่งจากผลการวิจัยของเดอเรียนดา

(Dereinda. 1984 : 1267-A) พบว่า รายได้ กับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 87) พบว่า เงินเดือน และตำแหน่งทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง จะมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้สูงกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับที่ เวเลซ (Velez. 1972 : 997-A) ที่พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียน ยกเว้นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ที่อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการทำงาน กับสถานที่ตั้งโรงเรียนนั้น คงเป็นเพราะการที่รัฐได้ขยายการจัดการศึกษาในทุกระดับไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา ดังเหตุผลที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนที่ 1 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญนั้น ข้อค้นพบนี้น่าจะเป็นเพราะในสังคมไทยเรายังมีความเหลื่อมล้ำกันเป็นอย่างมากในการปฏิบัติต่อกันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนค่านิยมของผู้ที่มีภูมิฐานะในเขต และนอกเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่คนกรุงเทพมหานครได้รับความสะดวกสบายนานับประการ

คนอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครมีโอกาสเช่นนี้บ้าง ความเหลื่อมล้ำเหล่านี้น่าจะมีผลกระทบต่อบรรดาครูอาจารย์ และสมาชิกอื่น ๆ ในโรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนสาธิตที่อยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ยังมีความขาดแคลนเครื่องมือสื่อสาร หรือสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาอื่น ๆ อยู่ ความไม่ทัดเทียมกันเหล่านี้อาจเป็นผลให้อาจารย์มีความคิดเห็นในบางด้านที่แตกต่างกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อม และความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่มีการส่งเสริมช่วยเหลือทางสังคมอย่างดีของอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จะมีสิ่งที่เอื้ออำนวยทางสังคมให้เกิดความพร้อมมากกว่า ดังผลการศึกษาของติน ปรัชญาพฤทธิ์ (Tin Pratchyapruit. 1982 : 87) ที่พบว่า สถานที่ตั้งที่ทำงานของข้าราชการไทยมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเมืองหลวงมีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการพัฒนาตนเองในระดับสูงกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานส่วนอื่น ๆ ของประเทศ และคัมมิน (Cummins. 1989 : 776) ก็พบว่า การส่งเสริมช่วยเหลือทางสังคมอย่างดีจะมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรผู้ร่วมงาน และสถานภาพทางสังคมก็มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร

2. ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยการทำงาน กับเพศของอาจารย์ ยกเว้นความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงานเท่านั้น ที่อาจารย์หญิงมีความคิดเห็นสูงกว่าอาจารย์ชายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การที่ไม่พบความแตกต่างของอาจารย์หญิงและชายในปัจจัยอื่น ๆ คงเป็นเพราะในปัจจุบันการผลิตรูจะผลิตตามความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชา จึงทำให้ครูอาจารย์ทั้งหญิงและชายสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับลักษณะงาน และความถนัดตามสาขาวิชาที่ตนได้ศึกษาเล่าเรียนมา การที่อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนถนัด และตรงตามความรู้ความสามารถของตน ย่อมทำให้รู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จึงไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นของอาจารย์หญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาคม วัธไธสง (Arkorn Vattthaisong. 1982 : 468) และ นิคม พรหมย้อย (2529

: 67 - 70) ที่พบว่า ครูอาจารย์เพศหญิง และเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนการที่อาจารย์หญิงมีความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ชาย น่าจะเป็นเพราะในสังคมไทยเรา เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อนในการสร้างความเป็นมิตร และความผูกพันด้วยการพูดคุยเป็นกันเอง มีความเข้าใจ และมีความอดทนในเรื่องต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพศชาย อีกทั้งเพศหญิงยังมีการพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการร่วมกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าเพศชาย ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์หญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ชาย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม เชนกรินทร์ (2531 : 116 - 120) และไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 89) ที่พบว่า อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์ชาย และ ซาไฟโร และเสติร์น (Shapiro and Stern. 1975 : 338) ก็พบว่า คนงานหญิง มีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนงานชาย นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นว่าจำนวนอาจารย์หญิงมีเป็น 2 เท่าของจำนวนอาจารย์ชาย (หญิง = 540 คน ชาย = 239 คน) ซึ่งจากผลการวิจัยของวิสแมน (Wissman. 1981 : 145) พบว่า จำนวนชายหรือหญิงก็ตาม ในสถาบันที่มีจำนวนน้อย จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มชายหรือหญิงที่มีจำนวนมากกว่า

3. อาจารย์ที่มีระดับอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการบังคับบัญชา และรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับอายุน้อย มีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับอายุปานกลาง และมีความคิดเห็นด้านรายได้จะลดหลั่นกันไปตามระดับอายุ เหตุผลที่เป็นไปได้สำหรับอาจารย์ที่มีระดับอายุน้อยมีความคิดเห็นในการบังคับบัญชาสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับอายุปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ในระบบราชการไทย การนับอาวุโสยังเป็นลักษณะประจำ และผู้อาวุโสในวงราชการมักเป็นผู้มีอายุมาก หรือมีประสบการณ์มาก (อุทัย หิรัญโต. 2530 : 5 - 6) จึงทำให้ผู้ที่มีอายุน้อยมีความเกรงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็น และให้ความร่วมมือกับผู้ที่อาวุโส และมีประสบการณ์

ขณะเดียวกันบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชานั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีอายุราชการ และ ประสบการณ์มากพอสมควร จึงจะได้รับการพิจารณาสรรหาหรือเลือกตั้งไปเป็นผู้บริหาร ดังนั้น อาจารย์ที่มีระดับอายุปานกลาง อายุราชการและประสบการณ์อาจจะใกล้เคียงกับผู้บังคับบัญชา ความกลัวเกรงต่าง ๆ จึงมีไม่มากเท่ากับอาจารย์ที่มีระดับอายุน้อย ด้วยเหตุนี้อาจารย์ที่มี ระดับอายุน้อย จึงมีความคิดเห็นด้านการบังคับบัญชาสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับอายุปานกลาง ส่วนที่พบว่าความคิดเห็นด้านรายได้จะลดหลั่นกันไปตามระดับอายุนั้น เป็นการชี้ให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีระดับอายุมาก รับราชการมานาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มี ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ย่อมได้รับเงินเดือนสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับอายุปานกลาง และน้อย และด้วยเหตุผลที่ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ผู้มีเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับ ค่าครองชีพ อีกทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่รัฐจ่ายให้ ก็ยังลดหลั่นกันไปตามระดับเงินเดือนอีกด้วย จึงเป็นสาเหตุให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ของอาจารย์ลดหลั่นกันไปตามระดับอายุ

4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบัน ด้านรายได้เท่านั้น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่ม อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก และปานกลาง มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก และปานกลาง รับราชการมา นาน ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน มีฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบายการ บริหาร รวมทั้งมีเงินเดือนมากกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็นด้านรายได้สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ยัง มีประสบการณ์น้อยอยู่ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 116 - 120) คำนึ่ง นกแก้ว (2523 : 81 - 83) อาคม วัคไทสง (Arkorn Vattthaisong. 1982 : 468-A) และไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 : 81 - 83) ที่พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในด้าน รายได้แตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในรายได้สูงกว่าอาจารย์

ที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้ เวเลซ (Velez. 1972 : 997-A) ก็พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

5. อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ

5.1 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงาน สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีเงินเดือนปานกลาง และน้อย เหตุผลที่เป็นไปได้สำหรับอาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีเงินเดือนปานกลางและน้อย อาจเป็นเพราะว่าเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก ได้กล่าวไว้ว่า เงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เสมอ และเงินเดือนมีส่วนสร้างความก้าวหน้าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในลักษณะงาน อีกทั้งเงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพได้ (กิติมา ปรีดีติลล. 2529 : 328 - 329) ความต้องการที่เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น สมยศ นาวิการ (2525 : 434 - 445) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงิน ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบกับอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก ย่อมจะมีอายุมากด้วย ซึ่ง บาส และ บาเรตต์ (Bass and Barrett. 1972 : 234) พบว่าความพึงพอใจในงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามระดับอายุ ซึ่งสอดคล้องกับ ซาเลห์ และโอทิส (Saleh and Otis. 1964 : 425 - 430) ก็พบว่า องค์ประกอบด้านอายุเป็นตัวแปรสำคัญในการตรวจสอบความพึงพอใจในงาน โดยที่ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามระดับอายุที่เพิ่มขึ้น และจะลดลงเมื่อใกล้เกษียณอายุ ซึ่งเป็นไปตามที่ ฟอรัม และเกรชเวนเดอร์ (Form and Geschwender. 1962 : 288) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า คนงานที่มีอายุสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในงานของเขา มากกว่าคนงานที่อายุน้อยกว่า

5.2 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และมาก มีความคิดเห็นในปัจจัย การบังคับบัญชา สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ ที่มีระดับเงินเดือนน้อย ย่อมมีอายุ และประสบการณ์การทำงานน้อยด้วย จึงมีความเกรงใจและ ยอมรับฟังคำสั่ง และให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอาวุโสมากกว่า ดังรายละเอียดและ เหตุผลที่กล่าวไว้แล้วว่า การนำดีระบบอาวุโสของข้าราชการไทยยังมีอยู่ ซึ่งถือกันว่าผู้อาวุโส ที่เงินเดือนมาก และมีความสามารถมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อย ส่วนอาจารย์ที่มีเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะ อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากย่อมมีประสบการณ์การทำงาน และอาวุโสมากกว่า ย่อมได้มีส่วน ร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับความสำเร็จในอาชีพ มีความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ หากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรม จากการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ (สมยศ นาวิการ. 2525 : 435) ด้วย เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อยและมาก มีความคิดเห็นต่อการบังคับบัญชา สูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง

5.3 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก และปานกลาง มีความคิดเห็น ในปัจจัยด้านรายได้ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย และกลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงิน เดือนมาก มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนปานกลาง จะเห็นว่าความคิดเห็น ด้านรายได้ จะลดหลั่นกันไปตามระดับเงินเดือน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจใน ลักษณะและโครงสร้างของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ฐานเงินเดือนของข้าราชการไม่ได้สัมพันธ์กับค่าครองชีพ แม้จะมีการปรับเงินเดือนในอัตราใหม่ ก็ตาม ค่าครองชีพก็สูงขึ้นไปจากอัตราเงินเดือนใหม่ที่กำหนดเสมอ อีกทั้งมีความแตกต่างของ อัตราเงินเดือนข้าราชการในแต่ละระดับอยู่มาก จึงทำให้ผู้ที่ได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.4 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน กล่าวคือ ข้อจำกัดอย่างหนึ่งในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ คือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งอาจารย์ (ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ของโรงเรียนสาธิต) จะขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบซึ่งมีข้อจำกัดมากมาย อาทิเช่น ระดับเงินเดือนอายุการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้อาจารย์ที่ได้รับเงินเดือนมาก ทำงานมานานกว่า จะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า จึงมีความคิดเห็นในการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อย อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนมากทำงานมานาน อยู่คลุกคลีกับเพื่อนร่วมงานเป็นจำนวนมากมานาน ย่อมมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนน้อยอายุการปฏิบัติงานยังน้อยอยู่

6. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ

6.1 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง และปานกลาง มีความคิดเห็นด้านรายได้ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ และกลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มีความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้ จะเห็นว่าความคิดเห็นด้านรายได้ จะลดหลั่นกันไปตามระดับของตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่า ตำแหน่งทางวิชาการ กับระดับเงินเดือนหรือรายได้ มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง ย่อมมีระดับเงินเดือนหรือรายได้ สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางและต่ำ ซึ่งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง ย่อมมีโอกาที่จะบรรลุความต้องการที่ดีกว่า และมีศักดิ์ศรีที่สูงกว่า (Rebeaux and Poppleton. 1978 : 158 - 159) นอกจากนี้ ไพศาล หวังพานิช (Paisal Wangphanich. 1984 :

87) ก็พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มีความพึงพอใจกับงานมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ และทั้งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง และสูง จะมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้สูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ

6.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง และสูง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ เหตุผลที่เป็นไปได้คือ ในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจะมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือน ตามข้อจำกัดในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่กล่าวแล้ว ซึ่งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง และสูง ย่อมจะได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังต่ำอยู่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางและสูง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการต่ำอยู่

6.3 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน สูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการปานกลางย่อมมีประสบการณ์การทำงาน และมีเงินเดือนสูง เนื่องจากรับราชการมานานพอที่จะรู้จักและเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน จนรู้สึกได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำ

ตอนที่ 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา มีเพียงปัจจัยการเลื่อนตำแหน่งเท่านั้นที่ไม่สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ โดยทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าว มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ หรืออธิบายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยความพึงพอใจใน

ลักษณะงานส่งผลสูงสุด รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวช่วยอธิบายระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มอีก แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของอาจารย์ถ้าอาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ การมีโอกาสดังกล่าวจะปฏิบัติงานนั้นได้ตรงทุกขั้นตอนจนสำเร็จ ด้วยความรับผิดชอบ การได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และการมีส่วนรับรู้ถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติ นั้น ๆ ตลอดจนการที่งานนั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ การเพิ่มปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือกันดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ชื่อสัตย์ กระตือรือร้น และชักชวนกันทำงาน ความเหมาะสมและยุติธรรมเกี่ยวกับรายได้ ความเหมาะสมของอัตราเงินเดือนที่จะช่วยให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น การได้รับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตโดยรวม ตลอดจนความเหมาะสมและยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ก็ยังเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้น ทางด้านการบังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน สามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติให้เกิดความชัดเจน บริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการวางนโยบายของหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้นได้ นอกจากนี้ กิตติมา ปรีดีคิล (2529 : 331 - 333) ยังได้กล่าวถึงหลักการสร้างความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ความพึงพอใจหากเกิดขึ้นที่ใดแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในองค์กรการสดชื่น ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป ผู้บริหารจึงพึงมีบทบาทในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นดังนี้ ต้องรู้และเข้าใจความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน

เพื่อให้ได้จัดงานได้ถูกต้องและเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน มีเทคนิคในการควบคุมงาน ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จัดงานที่ท้าทาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีความเอาใจใส่ต่องาน ชยัน คิดตาม ผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นหากหน่วยงานใด บุคลากรมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากองค์กร หรือมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน หน่วยงานนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่ได้รับก็จะสูงขึ้นด้วย ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องมีวิธีการ หรือหาวิธีการใดก็ตามที่จะสร้างขวัญ หรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลให้ได้ ถ้าหากผู้บริหารท่านใดทำได้ก็เป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้หมดไปได้ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

ดังผลการวิจัยของ สูดใจ ทองอ่อน (2521 : 58 - 59) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง และต่ำ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีความพึงพอใจน้อยในปัจจัยด้านรายได้ เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นผู้บริหารควรหาแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว และจัดเตรียมโครงการพัฒนาและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะทำให้โรงเรียนสาธิตดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ดังนั้นผู้บริหารควรหาทางสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป เพราะถ้าอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ให้สูงขึ้น

3. ควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ทางด้านวิธีการที่จะได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เช่น วิธีการเขียนตำรา แนวทางการทำวิจัย เป็นต้น ตลอดจนส่งเสริมอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์ได้มีโอกาสสอนนิสิต นักศึกษา เพื่อเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงให้กับนิสิต นักศึกษา และเพื่อนำชั่วโมงสอนไปเป็นผลงานที่จะขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรจะได้มีการศึกษาคุณลักษณะอื่น ๆ ของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต โดยเฉพาะคุณลักษณะทางจิตวิทยาของอาจารย์ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง แรงจูงใจ เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. โอกาสก้าวหน้าในราชการของข้าราชการ
สาย ก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532.

อัครสำเนา.

กิติมา ปริศิตถิก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

คำนึง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัครสำเนา

จรินทร์ นาคศรีอาภรณ์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.

อัครสำเนา.

จำนงค์ สมประสงศ์. การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์,
2514.

ชุมพล เตมีศักดิ์. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 7 และ
8. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2530.

อัครสำเนา.

ชูชัย รัตนวิญญูพงษ์. การศึกษการพัฒนาคุณภาพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2527. อัครสำเนา.

นิคม พรหมย้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคใต้.

ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัครสำเนา.

บุญถิ่น อัตถากร. การสัมมนาหัวหน้าฝ่ายสาธิต และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนสาธิต. กรุงเทพฯ :
กรมการฝึกหัดครู, 2510.

เปล่งศรี อิงคินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัครสำเนา
พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

ปิฎกโชติ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. หนังสือที่ ทม 0202/28797 เรื่อง ก.ม.มีมติเกี่ยวกับรายวิชาที่สอน
ในโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2525.

โยธิน ศันสนยุทธ. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2523.

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ :
O.S.Printing House Co., Ltd., 2530.

วิชัย รัตน. "กรณีสำนักงานประมาณจากปัญหา "สมองไหล" ถึงความขัดแย้งในองค์กร."
มติชน. 10 กุมภาพันธ์ 2533. หน้า 3.

วิจิตร อวาทกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : O.S.Printing House
Co., Ltd., 2528.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
อัครสำเนา.

สมจิต สวธนไพบุลย์. นวัตกรรมการเรียนการสอน : การวิเคราะห์การสอน. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ม.ป.ป.
อัครสำเนา.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2525.

สาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง, โรงเรียน. การแข่งขันกีฬาสาธิตสามัคคี ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ
: สาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.

- สารوخ บัวศรี. "โรงเรียนสาธิตคืออะไร". วิทยจารย์. 66 : 950 - 952, มกราคม 2510.
- สุธรรม เชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อักสำเนา.
- สุดใจ ทองอ่อน. พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อักสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- อุทัย หิรัญโต. ระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์โตร, 2530.
- Argyris, Chris. The Applicability of Organizational Sociology. Cambridge : Cambridge University Press, 1972.
- Arkorn Vattaisong. "A Study of Job Satisfaction and Dissatisfaction among Faculty Members in Teacher Training Institution in Thailand," Dissertation Abstracts International. 44(2) : 468-A; August, 1982.
- Bass, Bernard M. and Gerald V. Barrett. Man, Work, and Organizations : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Boston, Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc., 1972.
- Blum, Milton L. and James C. Naylor. Industrial Psychology. New York : Harper and Row Publishing, 1968.
- Braskamp, Larry A., Deborah L. Fowler, and John C. Ory. "Faculty Development and Achievement : A Faculty's View," A Paper Presented at the 1982 Annual Meeting of American Educational Research Association. New York, March, 1982.
- Cronbach, Joseph Lee. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed., New York : Harper and Row, 1970.
- Cummins, Robert. "Locus of Control and Social Support : Clarifiers of the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction," Journal of Applied Social Psychology. Houston : University of Houston-Clear Lake, V.H. Winston and Son, Inc., 1989.

- Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at work : Organizational Psychology. 7th ed., New York : McGraw-Hill, 1985.
- Dereinda, Ridwan. "The Relationships between Job Satisfaction and Job Performance among Country Agents in The Wisconsin Cooperative Extension Service," Dissertation Abstracts International. 45(2) : 1267-A; November, 1984.
- Feldman, Danial C. and Hugh J. Arnold. Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw-Hill International Book Company, 1983.
- Form, William H. and James A. Geschwender. "Social Reference Basis of Job Satisfaction : The Case of Mannual Workers," American Sociological Review. 27 : 228 - 237; 1962.
- Gibson, James Lo, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. Organization : Behavior Structure Processes. 4th ed., Texas : Business Publication, Inc., 1982.
- Gilmer, Von Haller E. Applied Psychology : Problem in Living and Work. New York : McGraw-Hill Book Company, 1966.
- Glassnapp, Douglas R. and John P. Poggio. Essentials of Statistical Analysis for the Behavioral Sciences. Ohio : A Bell and Howell Company, 1985.
- Hammer, Robert Eugene. "Job Satisfaction of Special Class Teachers in IOWA : An Application of the Herzberg Two Factor Theory," Dissertation Abstracts International. 31(7) : 3373-A; January, 1971.
- Holley, William H. and Kenneth M. Jenninqe. Personnel Management : Function and Issues. New York : The Dryden Press, 1983.
- Holdaway, Edward A. "Facet and Overall Satisfaction of Teachers," Educational Administrative Quarterly. 14 : 30 - 47, 1978.
- Hulin, Charles L. "Effects of Community Characteristics on Measures of Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 50(2) : 185 - 192; April, 1966.
- Ivancevich, John M. and James H. Donnelly. "Job Satisfaction Research : A Management Guide for Practitioner," Personnel Journal. 47 : 172 - 177; March, 1968.

- Jacobson, Paul B. The Effective School Principal. 2nd ed., New York : Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1963.
- Katz, Daniel. and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1966.
- Kerlinger, Fred N. and Elazar J. Pedhazur. Multiple Regression in Behavioral Research. New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973.
- Lawler, Edward E. "Satisfaction and Behavior," in Perspectives on Behavior in Organization. New York : McGraw-Hill, 1977.
- Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Marion, Russell Aubrey. "Job Satisfaction and Conflict among High School Teachers," Dissertation Abstracts. 8 : 4755-A; February, 1977.
- McCormick, Ernest J. and Danial R. Ilgen. Industrial Psychology. 7th ed., New Jersey : Prentice-Hall, 1980.
- Mineter, John J. "An Analysis of Job Satisfaction among Public College or University, and Special Librarians," Dissertation Abstracts International. 36 : 5090 - 5091 A; February, 1976.
- Miller, C.A. and J.E. Muthard. "Job Satisfaction and Counselor Performance in State Rehabilitation Agencies," Journal of Applied Psychology. 49 : 280 - 283; August, 1965.
- Miskel, Cecil G. and Wayne K. Hoy. Educational Administration : Theory Research, and Practice. New York : Random House, Inc., 1982.
- Moore, Kathryn M. and Mary Ann Savaria. "Differential Job Change and Stability among Academic Administrators," Journal of Higher Education. 53 : 501 - 511; 1982.
- Muchinsky, Paul M. Psychology Applied to Work. Illinois : Homewood, 1983.
- Paisal Wangpanich. Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakharinwirot University, Thailand. Doctor's Thesis, Kansas : University of Kansas, 1984. photocopied.

- Prachaya Klapachan. A Study of the Relationship between Participation in the Decision-Making Process and Job Satisfaction among the Faculty of a Midwestern Regional State University. Doctoral Dissertation, Kansas : University of Kansas, 1982. photocopied.
- Quituqua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factors which Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstracts. 36 : 1224-A, September, 1975.
- Rebeaux, Peter and Stephen E. Poppleton. Psychology and Work. London : McMilland Press, 1978.
- Schmidt, Gene Lillard. "Job Satisfaction among Secondary School Administration," in Dissertation Abstracts International. 35 : 7583-A; August, 1975.
- Sergiovanni, Thomas J. "Factors which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Explorations in Educational Administration. St.Louis : University of Queensland Press, 1973.
- Shapiro, Jack H. and Louis W. Stern. "Job Satisfaction : Male and Female, Professional and Non-Professional Workers," Personnel Journal. 54(7) : 388; July, 1975.
- Saleh, Shoukry D. and Jay L. Otis. "Age and Level of Job Satisfaction," Personnel Psychology. 17 : 425 - 430; Winter, 1964.
- Smith, Patricia Cain. "The Development of a Method of Measuring Job Satisfaction : The Cornell Studies," Studies in Personnel and Industrial Psychology. Homewood, Illinois : The Dorsey Press. 1967.
- Smith, Patricia Cain, L.M. Kendall. and C.L. Hulin. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago : Rand McNally, 1969.
- Stauss, George and Leonard R. Sayles. Behavioral Strategies for Managers. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1980.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 2nd ed., New York : McGraw-Hill, 1977.
- Temsiri Punyasinh and Harold Brinegar. Demonstration School. Bangkok : Kurusapha Press, 1969.

- Tin Prachyapruit. Administrative Practices and Development-Orientedness of Civil Servants in Six Public Organizations in Thailand. Doctoral Dissertation, Kansas : University of Kansas, 1982. photocopied.
- Velez, Guillermo V. "A Study of Faculty Study of Faculty Satisfaction-Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Factors in Columbian Universities," Dissertation Abstracts. 13(3) : 997-A; September, 1972.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.
- White, Norman Dean. "The Status and Potential of College Controlled Laboratory Schools," (unpublished doctoral dissertation, George Peabody College for Teachers, 1964), Dissertation Abstracts, Michigan : University Microfilms, Inc., 26 : 896 - 897; August, 1965.
- ✓ Wickstrom, Rodney A. "An Investigation into Job Satisfaction among Teachers," Dissertation Abstracts International. 72(3) : 1249-A; September, 1971.
- Wissman, Janice Wanklyn. The Effect of Faculty Gender on Job Satisfaction in Selected Sex-Typed Units within Institutions of Higher Education. Doctoral Dissertation, Kansas : University of Kansas, 1981. photocopied.
- Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. Von Nostrand : Reinhold Company, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก.

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยการทำงาน

แบบสอบถาม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจใน การทำงาน	1	.398**	19	.451**
	2	.352**	20	.283**
	3	.476**	21	.442**
	4	.599**	22	.126*
	5	.625**	23	.249**
	6	.460**	24	.423**
	7	.652**	25	.117*
	8	.714**	26	.404**
	9	.449**	27	.327**
	10	.458**	28	.252**
	11	.680**	29	.506**
	12	.627**	30	.528**
	13	.699**	31	.461**
	14	.599**	32	.458**
	15	.645**	33	.446**
	16	.337**	34	.422**
	17	.635**	35	.499**
	18	.530**		

ตาราง 28 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ตอน 3 ปัจจัยการทำงาน				
3.1 ด้านลักษณะงาน	1	.678**	10	.436**
	2	.585**	11	.645**
	3	.724**	12	.231**
	4	.694**	13	.586**
	5	.642**	14	.093*
	6	.638**	15	.553**
	7	.426**	16	.184**
	8	.376**	17	.352**
	9	.705**	18	.587**
3.2 ด้านการบังคับบัญชา	1	.743**	10	.570**
	2	.581**	11	.635**
	3	.555**	12	.702**
	4	.607**	13	.682**
	5	.710**	14	.677**
	6	.746**	15	.687**
	7	.715**	16	.683**
	8	.556**	17	.619**
	9	.596**	18	.441**

ตาราง 28 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
3.3 ด้านรายได้	1	.719**	6	.574*
	2	.761**	7	.732**
	3	.751**	8	.412**
	4	.738**	9	.644**
	5	.303**		
3.4 ด้านการเลือก ตำแหน่ง	1	.679**	6	.663**
	2	.601**	7	.680**
	3	.645**	8	.065
	4	.654**	9	.573**
	5	.662**		
3.5 ด้านเพื่อนร่วม งาน	1	.629**	10	.455**
	2	.698**	11	.679**
	3	.703**	12	.726**
	4	.056	13	.706**
	5	.697**	14	.488**
	6	.683**	15	.671**
	7	.693**	16	.446**
	8	.678**	17	.638**
	9	.592**	18	.584**

ตาราง 29 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน
และปัจจัยการทำงาน

แบบสอบถาม	ข้อ	N	$\bar{X}$	S.D	s^2_t	$\sum s^2_i$	ค่าความ เชื่อมั่น(α)
ตอนที่ 2 ความพึงพอใจ ในการทำงาน	35	60	115.234	17.638	311.088	42.020	.890
ตอนที่ 3 ปัจจัยการทำงาน							
3.1 ด้านลักษณะงาน	18	60	33.510	10.551	111.319	24.123	.829
3.2 ด้านการบังคับ บัญชา	18	60	35.503	13.876	192.555	26.423	.914
3.3 ด้านรายได้	9	60	13.879	6.994	48.910	13.131	.823
3.4 ด้านการเลื่อน ตำแหน่ง	9	60	16.412	6.649	44.209	14.558	.755
3.5 ด้านเพื่อนร่วม งาน	18	60	32.180	13.154	173.036	26.894	.894

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 10110

5 มีนาคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

เนื่องด้วยข้าพเจ้ากำลังศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม
ซึ่งจะถามถึงความรู้สึกรักใคร่ของท่านที่มีต่องานที่ทำอยู่ การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง
และเพื่อนร่วมงานของท่าน คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับ การวิเคราะห์และแปลผล
จะกระทำโดยส่วนรวมมิได้เป็นรายบุคคล ฉะนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบ
คำถามตามความรู้สึกรักใคร่ที่แท้จริงด้วย

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มาลี บะวงษ์

(นางสาวมาลี บะวงษ์)

ร.ร.มัธยมสาธิต มศว ประสานมิตร

ศึกษาต่อ ณ มศว ประสานมิตร

ตอนที่ 1

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมายกากบาท (/) ลงใน ☐ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. จำนวนปีที่ทำงานในโรงเรียนสาธิต ปี

4. เงินเดือน บาท/เดือน

5. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ อาจารย์

☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

6. ท่านเคยสอนในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่

☐ เคย

☐ ไม่เคย

ถ้าเคย ท่านสอนอยู่เป็นเวลา

☐ ต่ำกว่า 3 ปี

☐ 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปี

7. ท่านสังกัดโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัย

วิทยาเขต (ถ้ามี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความข้างล่าง โดยแสดงความรู้สึกที่ท่านมีต่องานที่ท่านอยู่ โดยขีด

เครื่องหมาย / ตรงกับระดับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน กำหนดให้

- 1 แทน ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 แทน ท่านเห็นด้วยน้อย
- 3 แทน ท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 4 แทน ท่านเห็นด้วยมาก
- 5 แทน ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1	ท่านคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
2	งานสอนเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้มาก					
3	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายเพียงพอ					
4	งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ					
5	งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
6	ท่านคิดว่าทุกคนประสงค์จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด					
7	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ประสบผลสำเร็จตามความตั้งใจเสมอ					
8	สถานที่ทำงานของท่านมีบรรยากาศที่เสริมสร้างให้ท่านอยากทำงาน					
9	ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่าย					
10	ท่านคิดว่างานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ					
11	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
12	การตัดสินใจในเรื่องสำคัญผู้บังคับบัญชาจะปรึกษาผู้ร่วมงานเสมอ					
13	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้เหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
14	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักสั่งงานด้วยความเร่งรีบกระชั้นชิดเสมอ					
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
18	ผู้บังคับบัญชาของท่านชอบแสดงลักษณะความเป็นเจ้านาย					
19	ท่านคิดว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่านแล้ว					
20	ท่านคิดว่ารายได้ที่ได้รับจากอาชีพครูไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
21	ท่านคิดว่าสวัสดิการอื่นที่ทางราชการจ่ายให้ยุติธรรมดีแล้ว					
22	ท่านคิดว่าถ้าฐานะทางการเงินดีครูทุกคนจะไม่ลาออกจากงาน					
23	ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสนในการทำผลงานทางวิชาการน้อยกว่าอาจารย์ที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัย					
24	ท่านคิดว่าตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว					
25	ท่านคิดว่าหากโอกาสอำนวยท่านจะทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ					
26	ท่านคิดว่าท่านยังไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องรายวิชาที่สอน					
27	ท่านคิดว่าภาระงานสอนในโรงเรียนทำให้ท่านไม่มีเวลาที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อทำผลงานทางวิชาการ					
28	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความสามารถพอ ๆ กัน					
29	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกันดี					
30	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานดี					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
31	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานบางคนไม่น่าคบ					
32	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของตนเองก่อนเสมอ					
33	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ไม่มีความจริงจังต่อกัน					
34	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
35	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานบางคนต้องการทำลายสัมพันธภาพภายในกลุ่ม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

3.1 ลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าคำหรือข้อความข้างล่างบรรยายหรือกล่าวถึงลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่หรือไม่ แล้วใส่เครื่องหมายดังนี้

- ✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้นบรรยายลักษณะงานของท่าน
× ถ้าคำหรือข้อความนั้นไม่สามารถบรรยายลักษณะงานของท่าน
? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

-
- _____ น่าทำ
 _____ จำเจ
 _____ น่าพอใจ
 _____ น่าเบื่อหน่าย
 _____ ตี
 _____ สร้างสรรค์
 _____ เป็นงานที่มีเกียรติ
 _____ เร่งรีบ
 _____ น่าสนุก
 _____ เป็นประโยชน์
 _____ เป็นงานที่เหนื่อย
 _____ เป็นงานที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่น
 _____ ทำหาย
 _____ ต้องพึ่งตัวเอง
 _____ สับสน
 _____ ง่าย
 _____ ไม่รู้จักจบสิ้น
 _____ เป็นงานที่ได้รับความสำเร็จ

3.2 การบังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าคำหรือข้อความข้างล่างบรรยายหรือกล่าวถึงลักษณะของผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่ของท่านหรือไม่ แล้วใส่เครื่องหมายดังนี้

- ✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้นบรรยายลักษณะของผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่ของท่าน
- × ถ้าคำหรือข้อความนั้นไม่สามารถบรรยายลักษณะของผู้อำนวยการ/อาจารย์ใหญ่ของท่าน
- ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

- _____ รับฟังความคิดเห็น
- _____ เอาใจยาก
- _____ ไม่ค่อยสุภาพ
- _____ เข้าใจบุคคลและงาน
- _____ ผ่อนสั้นผ่อนยาว
- _____ เป็นผู้นำ
- _____ ทันเหตุการณ์
- _____ ไม่ค่อยให้คำแนะนำ
- _____ อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย
- _____ มีแผนในการทำงาน
- _____ หงุดหงิดง่าย
- _____ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- _____ รู้งานดี
- _____ ไม่มีคุณสมบัติผู้นำ
- _____ มีความฉลาดหลักแหลม
- _____ เห็นอกเห็นใจ
- _____ เจื้อยซ่า
- _____ กระตือรือร้น

3.3 รายได้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าคำหรือข้อความข้างล่างบรรยายหรือกล่าวถึงเงินรายได้และสวัสดิการอื่นที่ท่านได้รับจากอาชีพครูหรือไม่ แล้วใส่เครื่องหมายดังนี้

- ✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้นบรรยายลักษณะของเงินรายได้ที่ท่านได้รับ
- × ถ้าคำหรือข้อความนั้นไม่สามารถบรรยายลักษณะของเงินรายได้ที่ท่านได้รับ
- ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

- _____ เพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ
- _____ น่าพอใจ
- _____ รายได้ไม่สอดคล้องกับรายจ่าย
- _____ ยังไม่เป็นที่พอใจ
- _____ มากพอที่จะใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือย
- _____ ไม่นั่นเอง
- _____ ต่ำกว่าความรับผิดชอบที่มี
- _____ จักว่าสูง
- _____ ต่ำเกินไป

3.4 การเลื่อนตำแหน่ง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าคำหรือข้อความข้างล่างบรรยายหรือกล่าวถึงการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของท่านหรือไม่ แล้วใส่เครื่องหมายดังนี้

- ✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้นบรรยายลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
- X ถ้าคำหรือข้อความนั้นไม่สามารถบรรยายลักษณะของการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
- ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

- _____ มีโอกาสไปได้ไกล
- _____ มีขีดจำกัด
- _____ ขึ้นกับความสามารถ
- _____ ไม่ก้าวหน้า
- _____ ได้รับการสนับสนุนดี
- _____ ไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรม
- _____ ไม่ได้รับการส่งเสริม
- _____ ได้รับการพิจารณาอย่างสม่ำเสมอ
- _____ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าพอใช้

3.5 เพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าคำหรือข้อความข้างล่างบรรยายหรือกล่าวถึงลักษณะของเพื่อนร่วมงานของท่านหรือไม่ แล้วใส่เครื่องหมายดังนี้

- ✓ ถ้าคำหรือข้อความนั้นบรรยายลักษณะของเพื่อนร่วมงานของท่าน
- X ถ้าคำหรือข้อความนั้นไม่สามารถบรรยายลักษณะของเพื่อนร่วมงานของท่าน
- ? ถ้าท่านไม่แน่ใจ

- _____ ชักชวนกันทำงาน
- _____ นำเบื้อ
- _____ เชื่องช้า
- _____ กระตือรือร้น
- _____ ไม่ฉลาด
- _____ รับผิดชอบ
- _____ ว่องไว
- _____ เฉลียวฉลาด
- _____ ผิดใจกันง่าย
- _____ พுகมาก
- _____ เก่ง
- _____ เกียจคร้าน
- _____ ไม่น่าคบ
- _____ สนใจเรื่องคนอื่น
- _____ คล่องแคล่ว
- _____ สนใจแต่เรื่องใกล้ตัว
- _____ ซื่อสัตย์
- _____ เก็บตัว

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวมาลี บะวงษ์

เกิดเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2490

สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 73 หมู่ 6 ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอพระประแดง

จังหวัดสมุทรปราการ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 4/62 หมู่บ้านบัวขาว ซอย 48 ตำบลมีนบุรี อำเภอมีนบุรี

จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา 4 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานธุรการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ทบวงมหาวิทยาลัย

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2507 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนวิสุทธิรักษ์ตรี

พ.ศ.2514 จบชั้น ป.กศ. จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

พ.ศ.2517 จบชั้น ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ.2523 จบ กศ.บ. จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
มาลี ปะวงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2534

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน และสถานภาพส่วนตัวของอาจารย์ รวมทั้ง หาคความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานของอาจารย์ กับสถานที่ตั้ง และสถานภาพส่วนตัว และศึกษา ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วยอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รวม 13 แห่ง จำนวน 779 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถามความคิดเห็นของ อาจารย์โรงเรียนสาธิต เกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ ได้แก่ t-test, ANOVA, Simple Correlation และ Stepwise Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตและนอกเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ตามสถานภาพส่วนตัว พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน และตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีความ พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ และประสบการณ์ของอาจารย์ ไม่มีผลทำให้ความ พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับสถานที่ตั้ง พบว่า อาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่สอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร นอกนั้นไม่พบ ความแตกต่าง ส่วนความสัมพันธ์ต่อสถานภาพส่วนตัวนั้น พบว่า อาจารย์หญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยด้าน เพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ชาย นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง อาจารย์ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มี ความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานด้านการบังคับบัญชา และรายได้ แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านรายได้เท่ากันที่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงานทุกด้านแตกต่างกัน อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านรายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน สำหรับการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ พบว่า ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อน ร่วมงาน รายได้ และการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

FACTORS CONTRIBUTED TO JOB SATISFACTION OF TEACHERS IN DEMONSTRATION SCHOOL
UNDER THE MINISTRY OF UNIVERSITY AFFAIRS

AN ABSTRACT

BY

MALEE BAWONG

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

February 1991

The purposes of this study was to compare the job satisfaction of teachers in demonstration schools under the Ministry of University Affairs. This study was classified by the school's location and the demographic data. They were brought to be calculated the relationship between the job factors, and the effected factors to the job satisfaction were also found.

The samples of this study consisted of the 779 teachers in 13 demonstration schools, under the Ministry of University Affairs. Two types of questionnaires were used to be measured. One was a job satisfaction questionnaire and the other was concerned with job satisfaction which divided by 5 aspects: qualification of work, supervision, income, academic ranks, and co-workers. Those data were analyzed by t-test, ANOVA, Simple Correlation and Stepwise Multiple Regression.

The results of the research indicated that teachers in the demonstration schools both situated inside and outside of the Bangkok Metropolis had no significant difference in job satisfaction. When comparing the teachers' job satisfaction according to demographic data, the research indicated that teachers with different income and different academic ranks had significant difference in job satisfaction, whereas sex, age and experiences in teaching had no significant difference. When considering job factors, the research indicated that the teachers who live inside the Bangkok Metropolitan area had higher satisfaction on the co-workers than the others. For the demographic data, it indicated that female teachers had higher satisfaction only about co-workers factor than the male teachers. Different age of teachers satisfied in every factors except the supervision and income factors as same as the experiences of teacher was highly correlated to income factors. Income factors were also to be the indicator on academic ranks and co-workers. Finally, the research was found that the factors effected to job satisfaction were: qualification of work, co-workers, income and supervision except the academic ranks.