

372.1201

ศ ๒๕๒๐

ย.๓

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริชญาพันธ์

ของ

สมศักดิ์ ชชาติมาลา

20 ต.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

190613

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาอนุมัติฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... *Chitra M.A.* ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด ทาสีตะพันธ์)
..... *Dr. Vichit Vornratana* กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... *Chitra M.A.* ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด ทาสีตะพันธ์)
..... *Dr. Vichit Vornratana* กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)
..... *Dr. Sirinuch Punsuwan* กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา ตียะสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติได้รับปริญญาฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... *Dr. Sirinuch Punsuwan* คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริมณฑล พูลสุวรรณ)

วันที่ .. ๕ .. เดือน .. *สิงหาคม* .. พ.ศ. 2537

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย
ที่ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด หาสีตะพินธุ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา
ดิยะสุวรรณ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ได้ให้ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจในการทำงานปริญญานิพนธ์
ทุกขั้นตอนด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายทดสอบ และประเมินผลการศึกษา สำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจแก้ไข ปรับปรุง ข้อเสนอแนะ เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้
เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณศึกษานิเทศก์เขต ศึกษาพิเศษเขต ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่
และคณะครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อ
การวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณณิธิยา จันทพลาบูรณ์ คุณสมศรี ฉัตรวัฒนา และคุณรุ่งนภา รัตนการชิตี
ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้หากมีข้อผิดพลาดอยู่บ้าง ผู้วิจัยขออุทิศความสำนึกนี้ แต่ บิดา มารดา ครู
อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความเมตตาช่วยเหลือ และให้กำลังใจสนับสนุนการศึกษาให้สติปัญญา
แก่ผู้วิจัยตลอดมา

สมศักดิ์ ชาติมมาลา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	นโยบายและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	9
	ส่วนประกอบของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร	16
	ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	19
	ผลงานวิจัยภายในประเทศ	28
	ผลงานวิจัยในต่างประเทศ	31
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	35
	ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	84
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	84
สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	84
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	84
การวิเคราะห์ข้อมูล	85
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	109
ประวัติย่อของผู้วิจัย	119

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
2 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ	45
3 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน	46
4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ	47
5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพ ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน	48
6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่	49
7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน เป็นรายด้าน	50
8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียน	51
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียน ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	52

10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน	53
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียนด้านการยอมรับนับถือ	54
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	55
13	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นรายคู่ ด้านความรับผิดชอบ	56
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	57
15	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียน	58
16	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียนด้านนโยบาย และการบริหาร	59
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียนด้านการปกครองบังคับบัญชา	60

18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	61
19	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน ด้านสภาพการทำงาน	62
20	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาด ของโรงเรียนด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่กู้กุล	63
21	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ประสบการณ์การทำงาน	64
22	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงาน	65
23	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ประสบการณ์การทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	66
24	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็น รายคู่ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	67
25	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานด้านลักษณะของงาน	68
26	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ตาม ประสบการณ์การทำงาน ด้านลักษณะของงาน	69

27	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงานด้านการยอมรับนับถือ	70
28	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นรายคู่ ตามประสพการณ์การทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ	71
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงานด้านความรับผิดชอบ	72
30	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์ การทำงานด้านความรับผิดชอบ	73
31	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	74
32	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงาน	75
33	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ตาม ประสพการณ์การทำงาน	76
34	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ประสพการณ์การทำงานด้านนโยบาย และการบริหาร	77

35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ประสิทธิภาพการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	78
36	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสิทธิภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	79
37	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นรายคู่ ตามประสิทธิภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	80
38	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสิทธิภาพการทำงานด้านสภาพการทำงาน	81
39	ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นรายคู่ ตามประสิทธิภาพการทำงานด้านสภาพการทำงาน	82
40	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตาม ประสิทธิภาพการทำงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	83

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แนวคิดของ เฮอส์เบอร์ก (Hersberg) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการ	
ปฏิบัติงาน	27

ภูมิหลัง

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 13) ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) โดยมุ่งเน้นเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนการสอน ลดความสูญเปล่าทางการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนที่อยู่ในเกณฑ์ได้เข้าเรียนและสำเร็จการศึกษาทุกคน ลดจำนวนผู้เรียนตกชั้น และปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาให้ได้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นในด้านปริมาณ และคุณภาพ

กรุงเทพมหานครมีภารกิจจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาที่ปฏิบัติคล้ายตามนโยบายของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การศึกษามีความเป็นเอกภาพ

จากรายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (2533 : 14) ได้ระบุถึงปัญหาการตกชั้นของนักเรียนที่มีอัตราค่อนข้างสูง โดยกรุงเทพมหานครได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้ในปีสุดท้ายของแผน ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2534) มีเป้าหมายร้อยละ 6 แต่ในปี 2530, 2531, 2532, 2533, 2534 และปี 2535 มีอัตราการตกชั้นร้อยละ 8.01, 8.37, 7.83, 7.83, 7.58 และ 7.59 ตามลำดับ เมื่อดูตามสถิติการเข้าชั้นแล้ว จะเห็นว่ายังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้การจัดการประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครต้องสิ้นเปลืองงบประมาณเป็นจำนวนมาก ถ้าจะลองมาดูสถิติค่าใช้จ่ายต่อนักเรียน 1 คน ของนักเรียนกรุงเทพมหานครในปีการศึกษา 2531 - 2535 เฉลี่ยประมาณ 4,906.00, 5,332.00, 6,161.00, 7,431.00 และ 8,242.00 บาท ตามลำดับ (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2535 : 7)

จากสถิติการสอบตกชั้นของนักเรียนกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2534 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 17,078 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 (รายงานการจัดการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2535) ถ้าจะนำจำนวนนักเรียนที่สอบตกชั้นมาคิดค่าใช้จ่ายรายหัวแล้ว จะต้องใช้งบประมาณไปทั้งสิ้น 18,751,644 บาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ กรุงเทพมหานครเสียงบประมาณไปมิใช่น้อย การสอบตกชั้นของนักเรียนถือได้ว่าเป็นการสูญเปล่าทางการศึกษา กรุงเทพมหานครจึงต้องคิดหาหนทางที่จะขจัดปัญหาเหล่านี้ให้หมดไปหรือให้ปัญหานี้ลดน้อยลง

การจัดการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาคนอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของประเทศให้มีประสิทธิภาพ กรุงเทพมหานครจึงต้องระดมสรรพกำลังทั้งด้านสมองและเงินทุนเพื่อจัดการศึกษาให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยมีจุดมุ่งหมายว่าระบบการศึกษาที่ดีต้องสามารถให้นักเรียนได้เรียนจบหลักสูตรตามกำหนดเวลา ถ้านักเรียนใช้เวลาเกินกำหนดก็แสดงว่าเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง พบว่า การเข้าชั้นของนักเรียนชั้นประถมศึกษามาจากสาเหตุใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ จากตัวนักเรียนเองและจากครูผู้สอน ตัวแปรที่มาจากตัวนักเรียนคือ ผู้ปกครองและสภาพครอบครัว สภาพแวดล้อมทางสังคมและโรงเรียน สุขภาพและความบกพร่องทางร่างกาย เพศ อายุ การศึกษาของบิดามารดา อาชีพของผู้ปกครอง ฯลฯ ตัวแปรจากครูผู้สอนคือ สถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สถานภาพส่วนตัว รายได้ เป็นต้น การวางแผนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำต้องมีการเตรียมการอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ได้ผลผลิตกำลังคนตามต้องการ และแนวทางหนึ่งที่ต้องรีบดำเนินการได้แก่ การพัฒนาเยาวชน ซึ่งเยาวชนเหล่านี้จะเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต และผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติก็คือครู ครูต้องเป็นผู้สนองนโยบายต่อการเร่งรัดคุณภาพการศึกษาให้แก่เยาวชน คุณภาพการศึกษาจะสำเร็จหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นกับความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือบุคลากรในโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล หรือกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจจากนักบริหารและนักจิตวิทยาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากมาจากการที่การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้เน้นแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสำคัญและความสนใจต่อความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนบุคคลจึงมีมากขึ้นในองค์กรประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรทางด้านการจัดการศึกษา เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

การบริหารงานบุคคลจึงจัดได้ว่ามีความสำคัญมากในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ว่าระดับใดหากขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลแล้ว แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณสนับสนุนเป็นจำนวนมาก แต่บุคลากรในหน่วยงานขาดคุณสมบัติ ขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจในการทำงาน ขาดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและขาด

ความรับผิดชอบ งานหรือโครงการต่าง ๆ ที่วางไว้ก็จะล้มเหลว (ภิญโญ สาร. 2517 : 46) เมื่อเป็นเช่นนี้ วัตถุประสงค์อันสำคัญในการบริหารงานบุคคลนั้น จึงเป็นการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน และพยายามบำรุงรักษาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถนั้น ให้อยู่ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ๆ และหาวิธีกระตุ้นชักจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อหน่วยงานตลอดเวลา (จินดา ณ สงขลา. 2517 : 12 - 13) นั้นย่อมหมายความว่า การที่องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานหรือดึงดูดให้มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้นั้น องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จำเป็นจะต้องมี "การบริหารงานบุคคล" ที่ดีด้วย

การกระตุ้นชักจูงใจให้บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน นับเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานนี้จะเกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างใดไม่ได้ จะต้องเป็นผลจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งคนโดยทั่วไป มักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่งการงาน ความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์ผลในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นสำคัญ ก็ไม่ทราบว่ามีปัจจัยใดมีความสำคัญกว่ากัน (สุภรณ์ ศรีพหล. 2519 : 1) ปัจจัยหนึ่ง ๆ อาจจะมีสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง แต่อาจจะไม่จำเป็นมากนักสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง

ในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ เพราะความต้องการดังกล่าวนี้ จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เราต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิดความหวังและความภาคภูมิใจ (จารุวรรณ เสวกรธรรม. 2518 : 16) อีกประการหนึ่ง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะการจูงใจในการทำงานนั้น เป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงาน อยากทำงาน ทุ่มเตความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Beach. 1965 : 379)

สมจิต สุคนธ์สวัสดิ์ (2520 : 57) ได้กล่าวว่า "หากทรัพยากรคนยังไม่พัฒนาแล้ว ประเทศชาติจะพัฒนาไม่ได้" สิ่งที่สามารถจะนำมาใช้ในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์กำลังคนให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพก็คือการศึกษาดังที่ ปิ่น มาลากุล (2518 : คำนำ) ก็ได้กล่าวไว้ว่า "การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม" ก็ตาม และนั่นคือ การศึกษาสามารถจะปรับปรุงคนให้มีคุณภาพดี เป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศชาติได้ด้วยการวางรากฐานความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนได้ ทรัพยากรคนจะมีประสิทธิภาพดีเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ครูผู้สอน จึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนนั้นจะเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จักดำเนินชีวิตของตนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่ตนแปรอยู่เสมอ ตลอดจนเป็นผู้ยึดมั่นในวัฒนธรรมของชาติ จริยอยู่การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่ได้วางไว้นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับความเฉลียวฉลาดในการจัดเนื้อหา กิจกรรมต่าง ๆ หรือบทเรียนต่าง ๆ ของครูผู้สอนให้เหมาะสมกับความต้องการ ความสนใจของนักเรียนแต่ละคนแล้ว อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าครูผู้สอนเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ให้ความเอาใจใส่ดูแลครูผู้สอนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมหวังไม่ได้ว่าครูผู้สอนเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้บริหารมุ่งหวังไว้ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีควรจะมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในหลักการบริหารที่ถูกต้อง จะต้องมีส่วนในการบริหารบุคคล มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ตลอดจนบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีความพึงพอใจในงานที่ครูเองได้ปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย ไดเออร์ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2523 : 239 ; อ้างอิงมาจาก Drior. n.d.) ได้กล่าวว่า "ความแตกต่างของบุคคลนั้นอุปมาเสมือนสารเคมีแต่ละอย่าง และนักบริหารเปรียบได้กับนักเคมีที่มีสารเคมีนานาชนิดในห้องทดลอง จะต้องคิดปรุงแต่งให้บังเกิดสารผสมที่กลมกลืนเข้ากันได้ทั้งในด้านวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การนักบริหารจึงต้องซาบซึ้งถึงความรู้ความสามารถ ตลอดจนนิสัยใจคอของผู้ร่วมงานแต่ละคน เสมือนดังนักเคมีที่ต้องรู้จักคุณสมบัติของสารเคมีทุกประเภท ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย" นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 51)

กล่าวว่า "ผู้นำที่ยืดการประสานประโยชน์เป็นหลักในการพยายามให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเวลาเดียวกัน ก็จะทำให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรบ้าง ตามความเหมาะสมและยุติธรรม โดยบุคลากรเองก็มีความพึงพอใจในการทำงานด้วย ประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นกับทั้งสถาบันและบุคลากรที่ทำงาน" มอร์ส (Morse. 1955 : 52) ได้ให้ความเห็นว่า "การส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น จะช่วยลดการออกจากงาน การขาดงาน การเบื่องานของผู้ทำงานได้"

ในวงการศึกษาดูว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นมูลฐาน ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (วีระชาติ แก้วไสย. 2518 : 3) ครูโรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางพื้นฐานการศึกษาให้แก่พลเมืองของชาติ เป็นผู้ที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก ที่จะต้องปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ ธุรการ การปกครองนักเรียนและการติดต่อกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหญ่ ซึ่งเป็นผู้บริหารงานในโรงเรียน จะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ ด้าน ตลอดจนการตัดสินใจสั่งการเอง (วิจิตร ศรีสอาน. 2519 : 16)

ดังนั้นการที่จะให้ครูหรือผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ทราบว่าครูและผู้บริหารระดับโรงเรียนมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังใจในการทำงานและปัจจัยอะไรสำคัญกว่ากัน เพื่อจะได้หาทางตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างพลังใจให้แก่ครูได้อย่างถูกต้อง อันจะเป็นแนวทางป้องกันมิให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ลาออกจากงานหรือโยกย้ายโรงเรียนโดยไม่จำเป็น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละปัจจัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละปัจจัย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์กับผู้บริหารการศึกษาของ กรุงเทพมหานครที่จะดูว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร นั้น จะมีความพึงพอใจในปัจจัยใดมากที่สุด และปัจจัยใดข้าราชการครูกรุงเทพมหานครมีความ พึงพอใจน้อย และเมื่อทราบการวิจัยนี้แล้ว ก็สามารถจะนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบริหาร บุคลากรที่เป็นข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และทั้งยังเป็นแนวทางในการตอบสนองความ ต้องการของข้าราชการครูในสิ่งที่เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อผลของ การศึกษาของนักเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานครต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยอาศัยปัจจัยตามแนวคิดของ เฮอส์เบอร์ก (Herzberg's) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับ บัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 12,988 คน (รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2534) ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน	427 คน
-------------------	-------	--------

ครูผู้สอน	จำนวน	12,561 คน
-----------	-------	-----------

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้เลือกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 147 คน และครูผู้สอน จำนวน 406 คน รวม 553 คน

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตามตำแหน่งหน้าที่

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 - 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจตามแนวคิดของเฮอริสเบอร์ก จำแนกเป็น

2 ลักษณะ คือ

3.2.1 ความพึงพอใจที่อาศัยปัจจัยจูงใจ

3.2.2 ความพึงพอใจที่อาศัยปัจจัยค้ำจุน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้ให้การศึกษานในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่สร้างความพึงพอใจ สร้างความสมหวังให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่คอยค้ำจุนให้การสร้างความพึงพอใจ ความสมหวังในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและเต็มใจ หรือกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในโรงเรียน เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้เป็นไปตามทฤษฎี 2 ทฤษฎีของเฟรดเตอริค เฮอร์สเบอร์ก (Ferderick Herzberg)

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น

5.1 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนต่ำกว่า 10 ปี

5.2 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียน 10 - 20 ปี

5.3 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียน โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ยึดถือเกณฑ์ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 เกณฑ์คือ

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 0 - 400 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 801 คน ขึ้นไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละปัจจัยน่าจะอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละปัจจัย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานน่าจะแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดและลำดับเรื่องที่จะกล่าวประกอบกับการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
2. ส่วนประกอบของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สังกัด

กรุงเทพมหานคร

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายและการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. 2533 : 1 - 16)

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 หน่วยงาน คือ เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี และองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ซึ่งหน่วยงานทั้ง 2 ได้ถือกำเนิดเมื่อ พ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และ 25 โดยเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลนครหลวงกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี ส่วนองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษา จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี ทั้งนี้ โดยเทศบาลทั้ง 2 รับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2480 และองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้ง 2 รับโอนการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2509

การจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นับตั้งแต่จัดตั้งโรงเรียนทวยราษฎร์ขึ้นครั้งแรกเมื่อปี 2427 ที่วัดมเหยงคณ์พารามและขยายออกไปโดยจัดตั้งองค์การบริหารมณฑลศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการเมื่อปี พ.ศ. 2435 นั้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2441

ได้มีโครงการศึกษาเกิดขึ้นโดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในกรุงเทพฯ และให้กระทรวงมหาดไทย จัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบล

ปัจจุบันนี้การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 29 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 โดยมีการจัดการศึกษาใน 3 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (กรุงเทพมหานครจัดในรูปแบบของชั้นเด็กเล็ก) และระดับประถมศึกษา จัดอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวน 427 โรงเรียน ซึ่งตั้งกระจายทั่วพื้นที่ทั้ง 36 เขต

2. การศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์ ในความรับผิดชอบของสำนักงานการแพทย์

3. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรบอาชีพพระยะสั้น ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการตามโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ และการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโรงเรียนผู้ใหญ่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษา

แม้ว่ากฎหมายจะมีได้กำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ "การจัดการศึกษา" ว่าเป็นการศึกษาในระดับใด แต่กระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัยจะต้องยอมรับ จึงจะสามารถดำเนินการได้ ดังเช่นในสมัยหนึ่ง กรุงเทพมหานครเคยจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 มุมเมืองมาแล้ว แต่เมื่อเด็กเรียนจบแล้วไม่สามารถจะออกหลักฐานการรับรองวุฒิได้ เป็นเหตุให้ต้องโอนโรงเรียนดังกล่าวไปให้กระทรวงศึกษาธิการเมื่อประมาณยี่สิบปีมานี้ อย่างไรก็ตามภารกิจหลักในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร คือ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ส่วนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา อาศัยแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2531 ซึ่งเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ข้อจำกัดในการจัดการศึกษา

ภารกิจในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นงานที่รัฐบาลมอบหมายให้ท้องถิ่น ดำเนินการ โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ส่วนหนึ่งและแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ดังนี้

"56. รัฐพึงสนับสนุนในทุกวิถีทางที่จะให้ท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้เงินอุดหนุน และสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีรายได้ เพื่อการศึกษาของตนเองเพิ่มขึ้น

แต่อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมีข้อจำกัดต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรค โดยข้อจำกัดที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. ข้อจำกัดเกี่ยวกับกฎหมาย ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 กำหนดให้อำนาจในการเกณฑ์เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์บังคับเข้าเรียน อำนาจในการกำหนดอายุเด็กที่เป็นเกณฑ์บังคับ อำนาจในการยกเว้นและอำนาจในการสั่งถอนการยกเว้นเด็กเข้าเรียน เป็นของคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะเป็นหน่วยงานที่มีทะเบียนบ้าน (ทร.14) มีงานศึกษาธิการประจำครบทั้ง 36 สำนักงานเขต และมีโรงเรียนประถมศึกษา 427 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ทั้ง 36 สำนักงานเขต แต่ไม่มีอำนาจตามกฎหมายแต่อย่างใด และสำหรับสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดเพียง 37 โรงเรียน ในพื้นที่บางพื้นที่ โดยไม่มีหน่วยงานใด ๆ อีก ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจที่มีในกฎหมายได้เลย แม้ว่าต่อมมาคณะรัฐมนตรีจะมีมติเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2529 เห็นชอบให้คณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร (ข้ามสังกัด) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในการรับแจ้งการสำรวจเด็ก และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งเด็กเข้าเรียนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีคำสั่งที่ 3/2529 ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2529 แต่งตั้งศึกษาธิการเขตทุกสำนักงานเขต เป็นเจ้าหน้าที่ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว แต่ก็มีได้ให้สภาพข้อจำกัดตามกฎหมายดีขึ้นได้ เพราะกรุงเทพมหานครได้รับมอบอำนาจในการดำเนินการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนเฉพาะในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเท่านั้น หากเด็กไม่เข้าเรียนหรือเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หรือโรงเรียนเอกชน หรือโรงเรียนสาธิต

หรือโรงเรียนสังกัดอื่น จะเป็นอำนาจของคณะกรรมการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่มีการปฏิบัติใด ๆ ในส่วนนี้เลย ทำให้ระบบการบริหารของนักเรียนในภาพรวมทั้งหมดของ กรุงเทพมหานครล้มเหลวอย่างสิ้นเชิงและไม่อาจแก้ไขได้ นอกจากการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ให้อำนาจเป็นของกรุงเทพมหานครเท่านั้น

2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการรับแจ้งเด็กเข้าเรียน กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานท้องถิ่น ที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับเต็มพื้นที่ โดยมีหน่วยงานอื่นร่วมจัดการศึกษาในระดับนี้ในพื้นที่ด้วย คือ โรงเรียนเอกชน มีนักเรียนประมาณ ร้อยละ 47.66 ของนักเรียนทั้งหมด โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีนักเรียนประมาณร้อยละ 8.38 ของนักเรียนทั้งหมด โรงเรียนสาธิตของทบวงมหาวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู มีนักเรียนประมาณร้อยละ 1.02 ของนักเรียนทั้งหมด และโรงเรียนอื่น ๆ มีนักเรียนประมาณร้อยละ 0.60 ของนักเรียนทั้งหมด ส่วนกรุงเทพมหานคร มีนักเรียน ร้อยละ 42.34 ของนักเรียนทั้งหมด สภาพโดยทั่วไปของการรับเด็กเข้าเรียน บรากรกว่า เด็กที่เข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นเด็กที่หลีกเลี่ยงจากการเข้าเรียนในโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ โดยบางสังกัดได้คัดเลือกเด็กเข้าเรียน ดังนั้น เด็กที่กรุงเทพมหานครรับเข้าเรียน จึงเป็นเด็กที่มาจากครอบครัวซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่าเด็กสังกัดอื่น และส่วนมากขาดความพร้อมของการเรียน ซึ่งเปรียบเทียบได้กับวัตถุที่มีคุณภาพค่อนข้างต่ำ ทำให้การเรียนการสอนค่อนข้างยาก ลำบากและจะต้องให้การส่งเสริมช่วยเหลือควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาด้วย ข้อจำกัดดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก

3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ งบประมาณที่เป็นเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนใหญ่ จะเป็นเงินเดือนครูของโรงเรียนประถมศึกษา เงินบำเหน็จบำนาญ เงินช่วยเหลือครู และเงินอื่น ๆ อีกส่วนหนึ่ง แต่มักจะไม่สู้เป็นที่แน่นอน มีการปรับเปลี่ยนหรือตัดทอนออก เพื่อให้ กรุงเทพมหานครใช้เงินของตนเองแทน เช่น หมดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ซึ่งกรุงเทพมหานครเคยได้รับมาสมัยหนึ่ง แต่ในปัจจุบันไม่ได้รับในส่วนนี้อีกเลย ทั้งนี้ รวมถึงงบประมาณด้านอื่น ๆ ซึ่งบางปีได้รับบางปีอาจจะไม่ได้รับทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างลำบากต่อการตั้งงบประมาณ เพราะกรุงเทพมหานครก็ต้องตราเป็นข้อบัญญัติโดยสภากรุงเทพมหานคร ในเวลาเดียวกันกับที่รัฐสภาตราเป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี อันอาจทำให้งบประมาณบางส่วนไม่ได้รับจากทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ยากจะควบคุมได้

4. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการจำหน่ายเด็กที่ไม่มีตัวตนออกจากทะเบียนนักเรียน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการส่งเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2524 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2525 กำหนดวิธีการจำหน่ายนักเรียนที่ไม่มีตัวตน ออกจากทะเบียนนักเรียนโดยให้โรงเรียนขอหนังสือรับรองการไม่มีตัวตนจากกำนันหรืออำเภอ เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ แต่ในทางปฏิบัติของ กรุงเทพมหานครทำได้ยากมาก โดยเฉพาะการพิสูจน์ทราบการไม่มีตัวตนของเด็กอย่างแน่นอน เพราะการเคลื่อนย้ายถิ่นของพลเมืองมีอัตราค่อนข้างสูง และเสี่ยงต่อความผิดพลาดเคลื่อน ได้ง่าย ดังนั้น จึงไม่ปรากฏว่ามีการจำหน่ายเด็กในกรณีนี้แต่อย่างใด ส่งผลให้อัตราเข้าชั้น ค่อนข้างสูงตามไปด้วย โดยในปีการศึกษา 2533 มีนักเรียนเข้าชั้นร้อยละ 7.83 ซึ่งหากคิดเป็น มูลค่าของความสูญเปล่าทางการศึกษา ย่อมจะค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน โดยในจำนวนนี้มีนักเรียน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์เวลาเรียนร้อยละ 4.39 ซึ่งหากจำหน่ายนักเรียนส่วนนี้ได้ทั้งหมด จะเหลือนักเรียน เข้าชั้นเพราะสอบตกหรือไม่ผ่านเกณฑ์จุดประสงค์เพียงร้อยละ 2.44 เท่านั้น อันจะทำให้ภาพของ ความสูญเปล่าทางการศึกษาต่ำลง ซึ่งข้อจำกัดนี้ควรจะได้มีการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

5. ข้อจำกัดเกี่ยวกับโรงเรียน เนื่องจากส่วนมากโรงเรียนอาศัยที่ดินของวัดหรือ ศาสนสถานอื่น โดยไม่สามารถจะขยายออกได้ ดังนั้นจึงอาจจะไม่เป็นไปไปตามมาตรฐาน เช่นคับแคบ ตั้งอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม บางโรงเรียนขนาดใหญ่เกินไป บางโรงเรียน มีขนาดเล็กเกินไป นอกจากนั้นขนาดของห้องเรียนตามแบบที่กำหนดค่อนข้างเล็กมาก คือ 6 - 8 เมตร หรือ 48 ตารางเมตร เท่านั้น โดยแบบเดิมมีขนาด 56 หรือ 64 ตารางเมตร ทำให้ การจัดห้องเรียนตามเกณฑ์นักเรียน 35 - 40 คน เป็นไปได้ยาก

6. ข้อจำกัดเกี่ยวกับครู การบริหารงานบุคลากรครูตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร กำหนดให้นำพระราชบัญญัติข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ มาใช้โดยอนุโลม แต่มักจะเกิดความล่าช้าต่อการเริ่มใช้อยู่เสมอ และบางตำแหน่งเช่น ศึกษาธิการเขต ก็มีได้นำหลักเกณฑ์เดียวกันมาใช้ ทำให้อยู่ในสภาพล้าหลัง นอกจากนั้น การคำนวณ กรอบอัตรากำลังครูของสำนักงานประมาณและของ ก.ก.ที่แตกต่างกัน ก็ทำให้กระบวนการบริหาร บุคคลเป็นไปอย่างไม่มีสำรวัณและคล่องตัวเท่าที่ควร

7. ข้อจำกัดอื่น ๆ เช่น ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจะไม่มีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้านในขณะที่บ้านพักครูมีเพียงส่วนน้อย หรือโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาที่โรงเรียนสังกัดสำนักเขตทำให้ปริมาณงานไม่ทัดเทียมกันและเป็นการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ไม่ผู้ได้สัดส่วนเหมาะสม เป็นต้น

นโยบายแผนงานพัฒนาการศึกษาตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3

(พ.ศ. 2530 - 2534)

1. เร่งรัดให้เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ได้เข้าเรียนอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523
2. ปรับปรุงโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกัน
3. ปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ปรับปรุงการบริหาร การนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมความเป็นประชาธิปไตย ความมีระเบียบวินัย ให้แก่เด็กอย่างจริงจัง
6. ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมในการเรียน ให้แก่ เด็กก่อนเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ
7. ลดอัตราการไม่รู้หนังสือ และส่งเสริมการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ ซึ่ง กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนประเภทนี้อยู่แล้ว ให้แก่เยาวชนที่มีอายุพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และขาดโอกาส

นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

นโยบายที่คณะผู้บริหารแถลงต่อสภากรุงเทพมหานคร

1. นักเรียนมีความรู้คู่ความดี

ความรู้ คือ ให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น มีความรู้และปฏิบัติให้เหมาะสมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมเมืองร่วมกันอย่างมีความสุข

ความดี คือ ปลุกฝังให้นักเรียนมีความสะอาด ขยัน ประหยัด เสียสละ กตัญญู
รู้และปฏิบัติตามกติกา

2. ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มีความรู้ในการประกอบอาชีพตามความเข้าใจ

ลดจำนวนผู้ไม่รู้หนังสือ และป้องกันการลืมนิ่งหนังสือ

มีความรู้ในการดำรงชีวิตที่ดี

มีความรอบรู้ในข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและอาชีพ

ให้ความร่วมมือกับกรุงเทพมหานครในการพัฒนาท้องถิ่น

3. สนองความต้องการและความหวังของประชาชน นักเรียน และครู

ประชาชน ได้แก่ ครูใจดี สถานที่สะอาด อาหารไม่ขาด วิชาการเปรี๊ยะปราด
ปลุกฝังมารยาท สามารถใช้มือ เลื่องลือกีฬา (รวมทั้งศิลปะและดนตรี) ค้นหาความสามารถไม่
ขาดการติดต่อ ขอให้ปลอดภัย

นักเรียน ได้แก่ ครูใจดี มีของเล่น เห็นของจริง เรียนเชิงทดลอง ท้องไม่หิว

ครู ได้แก่ ยกย่องความดี มีการพัฒนา จัดหาอุปกรณ์ สอนตามถนัด เร่งรัด

สวัสดิการ ประเมินผลงาน

4. ปรับปรุงกลไกการบริหารให้มีประสิทธิภาพ

การบริหาร ได้แก่ การบริหารการศึกษาทั่วไป การบริการ การประสานงาน
การนิเทศและการประเมินผล

ผู้บริหาร ได้แก่ เยี่ยมเยียน ยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีศรัทธาในงาน ประชุมปรึกษา
หารือ ริเริ่มสร้างสรรค์ ยึดมั่นในพรหมวิหารสี่

นโยบายของคณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครที่จะดำเนินการก่อน

1. เปิดโรงเรียนสอนเด็กระดับก่อนประถมศึกษา
2. เปิดโรงเรียนฝึกอาชีพเพิ่มขึ้น
3. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีไทย
5. ส่งเสริมประสบการณ์นักเรียนโดยพาไปทัศนศึกษาชุมชน

6. ประชาชนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. ประชาสัมพันธ์ผลงานการศึกษาทุกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

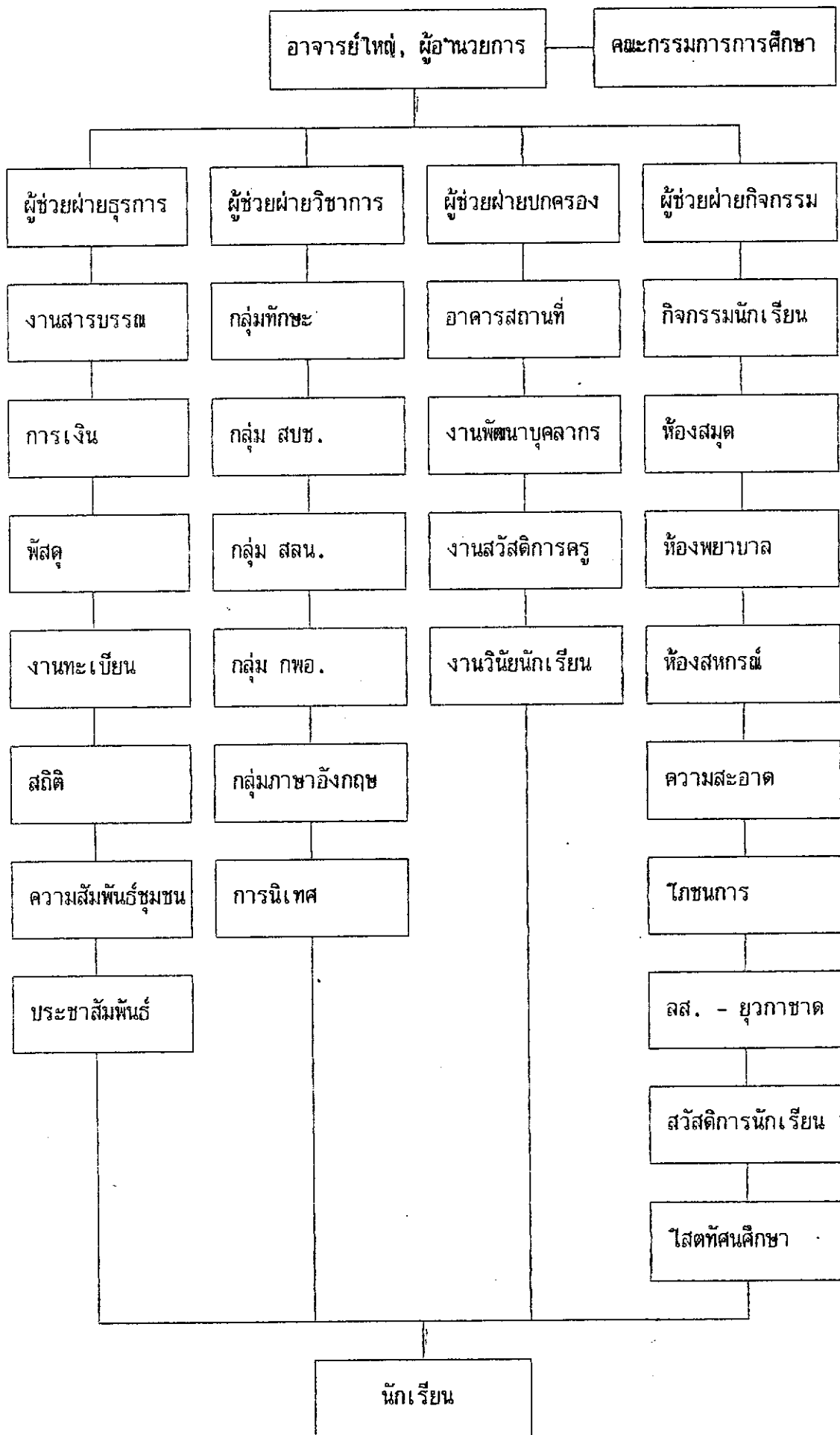
นโยบายพิเศษและนโยบายเพิ่มเติมของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

1. การสอนภาษาอังกฤษชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 - 4
2. การเรียนการสอนโดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
3. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
4. การเกษตรเพื่ออาหารกลางวันและการปลูกกล้วยน้ำว้า
5. โครงการเพื่อลูกรัก
6. โครงการช่วยเหลือให้รู้หนังสือ
7. โครงการจัดทัศนศึกษาให้แก่นักเรียนกรุงเทพมหานคร

ส่วนประกอบของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ส่วนประกอบของโรงเรียน การจัดส่วนราชการเพื่อการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ดังรูปแบบโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันดังแนบมา

ตัวอย่างโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนของกรุงเทพมหานคร



การจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาภายในโรงเรียนอาจจัดรูปแบบตามขนาดและความเหมาะสมของโรงเรียน

2. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินทุนและทรัพยากรทางการศึกษา อันได้แก่ อาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุและอุปกรณ์ อย่างไรก็ตาม แม้กิจกรรมการลงทุนในการสร้างอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ อย่างไรก็ตาม แม้กิจกรรมการลงทุนในการสร้างอาคารสถานที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการศึกษา นั้น ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็น

การลงทุนในการสร้างอาคารสถานที่และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อการศึกษา นั้น ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็น เพราะนักการศึกษา เชื่อว่า สิ่งแวดล้อมย่อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้ไปในทางที่ดีได้ง่าย อาคารสถานที่และสภาพสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนมักมีอิทธิพลเหนือจิตใจของเด็ก โรงเรียนที่มีบริเวณร่มรื่นน่าพักอาศัยมีอาคารสถานที่สะอาดจัดไว้เป็นระเบียบสวยงามย่อมหล่อหลอมพฤติกรรมของเด็กให้ฝึกไปไปในทางที่ดีได้ง่าย นอกจากนี้ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ยังเป็นสิ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อีกด้วย

ปัจจุบันความต้องการทางการศึกษาของประชากรนับวันจะทวีขึ้น เพราะการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของประชากร การเปลี่ยนค่านิยมทางการศึกษาของสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเมื่อเป็นเช่นนี้ปัญหาการจัดที่เรียนได้ไม่เพียงพอก็เกิดขึ้น กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและความต้องการของสังคมและสำหรับการศึกษา ระดับประถมศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าแก่ประชาชน และอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ กรุงเทพมหานคร การจัดการศึกษาในส่วนนี้มีความขาดแคลนในเรื่องของอาคารสถานที่แทบทุกเขต เพราะจากการศึกษาผลการสัมมนาเรื่อง "ปัญหาการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร" ซึ่งฝ่ายกายภาพและการศึกษานอกระบบ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จัดขึ้น พ.ศ. 2529 พบว่า ปัญหาด้านการจัดสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบมีดังนี้คือ อาคารบางเขตน้าท่วมถึงพื้นที่ชั้นล่าง แม้ว่าจะเป็นการปะกิติ ระดับพื้นผิวมครุได้อาคารเรียนต่ำเกินไป

ส่วนนักเรียนมีคืบ ขาดอาคารประกอบเช่นโรงอาหาร โรงฝึกงานและโรงเรียนที่ใช้พื้นที่วัดสุเหร่า และมีรั้วรอบขอบชิด อาคารมักเสียหายจากการเล่นกีฬาหรือใช้สถานที่เพื่อกิจกรรมของชุมชน

สำหรับด้านการจัดหาที่ดินเพื่อขยายและจัดตั้งโรงเรียนนั้นยังไม่มั่งบประมาณในการจัดซื้อที่ดิน เพื่อขยายและจัดตั้งโรงเรียนโดยเฉพาะ และพบว่าพื้นที่ในการสร้างอาคารมีน้อยจึงจำเป็นต้องออกแบบอาคารไปในทางสูง คือเป็นอาคารสูง 3 - 4 ชั้น การออกแบบใช้เกณฑ์มาตรฐานอาคารทางการศึกษาระดับประถมศึกษา พ.ศ. 2524 ของกระทรวงศึกษาธิการและในการก่อสร้างอาคารโรงเรียนประถมศึกษาใช้นี้ใช้รูปแบบมาตรฐานที่มีอยู่หลายแบบ แต่ในทางพื้นที่ที่มีพื้นที่จำกัดโดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองชั้นใน จะต้องนำแบบมาตรฐานมาแก้ไขตัดแปลงให้สามารถสร้างลงในพื้นที่ที่จำกัดนั้นได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีแนวการศึกษาและข้อสรุปในทัศนะที่ต่างกัน

แมคคอร์มิค (McCormick. 1977. 305 - 306) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานคล้ายกับการจูงใจในการทำงานจะต่างกันก็เพียงความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน แต่การจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน จึงไม่ใช่สิ่งแปลกแต่อย่างใดที่จะกล่าวว่าทั้งความพึงพอใจในการทำงานและการจูงใจในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ คือ

ประการแรก ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ตอบแทน ตอบสนองความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง กล่าวได้ว่าบุคคลจะพยายามเข้าหาสิ่งที่ตนชอบ และพฤติกรรมเช่นนี้ถือว่าเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีการจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ จึงกล่าวได้ว่าทฤษฎีการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ดันแคน (Duncan. 1978 : 140 - 141) ทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไปของดันแคนเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับความพยายามด้านความคิดอย่าง โดยอย่างหนึ่งของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพราะการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจะเกิดการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจะต้องมีสิ่งเร้าเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้เล็งเห็นเนื้อแท้ของความเป็นจริงของสิ่งนั้น โดยอาศัยบุคลิก ภารกิจทางประสบการณ์ และความมุ่งหวังในอนาคต เป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมและยอมรับได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจที่จะกระทำ ถ้าเกิดความไม่แน่ใจก็จะสามารถพิจารณาหาแนวทางอื่น ๆ ที่เหมาะสมต่อไปได้ แนวทางของทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นธรรมชาติแรงจูงใจของบุคคลที่ต้องการสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นสำคัญ อันเนื่องมาจากประสบการณ์และความทะยานอยากของบุคคล ซึ่งทำให้มีความต้องการแตกต่างกัน บางคนต้องการเงิน บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความปลอดภัย แนวคิดของทฤษฎีนี้จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะองค์การต่าง ๆ นั้น ควรเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ทฤษฎี x และทฤษฎี y เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรของศาสตราจารย์ แมคเกรเกอร์ (McGregor) แห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology) ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ ("The Human of Enterprise") (สมพงษ์ เกษมสิน. 2527 : 185)

1. ทฤษฎี x มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรดังนี้
 - 1.1 คนเราโดยธรรมชาติไม่ชอบทำงานอยู่แล้ว และจะพยายามเลี่ยงการทำงานในทุกกรณีที่สามารถจะเลี่ยงได้
 - 1.2 เนื่องจากลักษณะนิสัยที่ไม่ชอบปฏิบัติงานของคนงานนั่นเองคนส่วนมากจะทำงานต่อเมื่อได้รับคำสั่ง หรือขู่บังคับว่าถ้าไม่ทำงานจะต้องถูกลงโทษจึงจะทำงาน
 - 1.3 โดยธรรมชาติของมนุษย์เราอาจจะสังเกตได้ว่าชอบเป็นฝ่ายรับคำสั่ง
 - 1.4 พยายามหลีกเลี่ยงต่อการที่จะต้องรับผิดชอบในการทำงานนั้น โดยมุ่งยึดถือความมั่นคงในหน้าที่การงานของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด
 - 1.5 โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความทะเยอทะยานอยากที่จะได้รับความก้าวหน้าและเป็นใหญ่เป็นโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่เสมอ แต่กลับไม่ยอมที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ ดังนั้น การบังคับจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ หรือคนงานในการทำงาน

1.6 มักมีความต้องการแตกต่างไปจากความต้องการขององค์กรเสมอ เช่น คนงานมักชอบทำงานน้อย แต่อยากได้ค่าตอบแทนมาก แต่องค์กรต้องการให้ได้ผลงานมากแต่ลงทุนน้อย เป็นต้น

1.7 พยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ แม้เป็นสิ่งที่อยู่ในวิสัยที่จะพึงปฏิบัติได้

2. ทฤษฎี y มีแนวคิดเรื่องพฤติกรรมของบุคคลดังนี้

2.1 การใช้กำลังกายและกำลังสมองในการทำงานเป็นสิ่งธรรมดาไม่ต่างอะไรกับการเล่นหรือการพักผ่อน

2.2 การควบคุมจากภายนอกและการขู่จะลงโทษ ไม่ใช่วิธีการที่จะก่อให้เกิดความพยายามที่จะทำให้ทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คนทั้งหลายจะควบคุมตนเองและสั่งงานแก่ตัวเองได้ในเรื่องที่ตนมีความรับผิดชอบ

2.3 การนำคนเข้าผูกพันกับวัตถุประสงค์จะก่อให้เกิดความพึงพอใจและยังเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ทำงาน และจะเป็นการปูทางไปสู่ความสำเร็จของงาน

2.4 ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสม คนเราจะเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและไม่เพียงแต่จะรับความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

2.5 ความสามารถในการจินตนาการความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาการทำงาน ขององค์กรนั้นมียู้อย่างกว้างขวางในหมู่ผู้ทำงานทั่วไป

2.6 มีความมุ่งมาดปรารถนาที่จะให้องค์การประสบความสำเร็จ

2.7 จะตัดสินใจเสมอภายใต้ความรับผิดชอบของตน

✓ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69) (Maslow's General Theory of Human Motivation)

เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ได้อธิบายถึงความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู้อยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือเมื่อต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความ ต้องการอย่างมีระเบียบ เขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการ ใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ หรืออาจมีลักษณะที่ความต้องการ เกิดขึ้นซ้ำซ้อนกันได้ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการหนึ่งยังไม่ได้รับการตอบสนอง แต่ความ ต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้ เขาจึงได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need hierachy theory) โดยแบ่งขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตราย และความปลอดภัยหรือความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพและชีวิต
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วม และได้รับการยอมรับทางสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) ได้แก่ ความ ต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ความนับถือตนเอง ความ เป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self actualization needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากนึกอยากจะเป็น อยากรจะ ได้ แต่ยังไม่สามารถแสวงหาได้

✓ สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ชั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัด ความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความ ต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 จะมีความสำคัญที่แตกต่างกันไป

ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอส์เชอร์ค, แมคเกรเกอร์ และมาสโลว์มีความเกี่ยวข้อง ระหว่างทฤษฎี ซึ่งสรุปเปรียบเทียบได้ดังตารางต่อไปนี้ (สมยศ นาวิการ. 2520 : 386)

เฮอร์สเบอร์ก	แมคเกรเกอร์	มาสโลว์
<p>ปัจจัยจูงใจ</p> <p>ความสำเร็จ</p> <p>การยกย่อง</p> <p>ความก้าวหน้า</p> <p>ความรับผิดชอบ</p> <p>ลักษณะของงาน</p>	<p>ทฤษฎี y</p> <p>การตอบสนองความต้องการ</p> <p>เกียรติยศชื่อเสียง</p> <p>และความสมหวังของชีวิต</p> <p>ความรับผิดชอบ</p> <p>การควบคุมและการสั่งการด้วยตนเอง</p>	<p>ความต้องการระดับสูง</p> <p>ความสมหวังของชีวิต</p> <p>ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง</p>
<p>ปัจจัยค้ำจุน</p> <p>นโยบายและการบริหาร</p> <p>การบังคับบัญชา</p> <p>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</p>	<p>ทฤษฎี x</p> <p>ความต้องการความมั่นคง</p> <p>เพื่อสิ่งอื่นใด</p> <p>ต้องการสั่งการ</p> <p>จะต้องข่มขู่ด้วยการลงโทษ</p>	<p>ความต้องการระดับต่ำ</p> <p>ความต้องการทางด้านสังคม</p> <p>ความต้องการความปลอดภัย</p> <p>ความต้องการทางด้านร่างกาย</p>

จากตารางความสัมพันธ์ จะพบว่าความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทในทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย และความต้องการทางด้านสังคม อาจเปรียบเทียบกับปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์สเบอร์ก ในทางตรงกันข้าม ความต้องการระดับสูง คือ ความต้องการมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียงและความต้องการสมหวังในชีวิตนั้นเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจของเฮอร์สเบอร์ก และเป็นความต้องการที่ไม่ค่อยได้รับการตอบสนองในปัจจุบันนี้ ส่วนทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ อาจเปรียบเทียบกับปัจจัยจูงใจของเฮอร์สเบอร์กในลักษณะที่ ทฤษฎี y ตั้งข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคน

ไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุม และการสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงานดังนั้น ความต้องการระดับสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ และปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบอร์ก จึงใช้สมมุติฐานเดียวกับทฤษฎี Y (สมยศ นาวิการ. 2520 : 110)

เอฟเวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญที่เป้าหมาย จึงได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเร่งเร้าให้ผู้ทำงานแสดงความสามารถตามแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานแต่ถ้ามีตัวถ่วง เช่น ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน ถ้าไม่มีตัวถ่วง และไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ขาดหายไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้การกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกระทำที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีและแรงจูงใจที่จะทำด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางในการทำงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

✓ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 3 - 139) ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก ที่เรียกว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่สรุปได้ดังนี้

ทฤษฎีจูงใจ - คำจุน (The Motivation - Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่เพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่า เป็นสิ่งคำจุน

ทฤษฎีจูงใจ - คำจุน ของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาและคณะ ในปี ค.ศ. 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา

เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของ เฮอส์เบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเค็ดร้อน ทางสุขภาพ และความทารุณของดินฟ้าอากาศ ประการที่สองคือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยนักวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทแห่งหนึ่งที่เมืองพิทส์เบิร์ก จำนวน 200 คน วิธีดำเนินการใช้การสัมภาษณ์เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างใดที่ทำให้ให้นักวิศวกรและนักบัญชีมีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง และถามความเห็นของประชากรเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ต่องานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักวิศวกรและนักบัญชีตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความเป็นอยู่ของตนหรือไม่ ผลการค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะที่องค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือคำจูนไม่ให้คนเกิดถอดใจไม่ยอมทำงาน เรียกว่า ปัจจัยคำจูน

× 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยจูงใจมี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานของเขาสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 ลักษณะของงานที่ทำ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ

การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและวุฒิแก่ตน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคล บุคคลจะเกิดความไม่ชอบงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 5 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technique) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superior, subordinate, Peers) การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่สภาพทางกาย สภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<p>สิ่งที่ทำให้พอใจ</p> <p>สิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงาน งานที่ทำ (Job content)</p> <p>องค์ประกอบจูงใจให้ทำงาน มีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จ 3. การยกย่องนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ 	<p>สิ่งที่ทำให้ไม่พอใจ</p> <p>สิ่งที่รักษาและป้องกันงานที่ทำ</p> <p>สถานที่ทำงาน (Job context)</p> <p>องค์ประกอบที่ค้ำจุนตามความรู้สึกที่มีต่อ หน่วยงานมีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล 5. สภาพะของการทำงาน

ภาพประกอบ 1 แนวคิดของ เฮอส์เบอร์ก (Herzberg) เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ เฮอส์เบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ (สมยศ นาวิการ, 2520 : 99 ; อ้างอิงมาจาก Banard and Synderman, 1959 : 1066) กล่าวคือปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดขั้นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่จะเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมุติฐานที่สำคัญของ เฮอส์เบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย ได้มีผู้นำไปวิจัยตัดแปลงใช้ตามลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคมและลักษณะของประชากรซึ่งมีความแตกต่างกัน รายงานการวิจัยบางอย่างพบว่าการณ์าทฤษฎีนี้ไปใช้จะไม่มีผลในเรื่อง อายุ เพศ เงินเดือน พื้นฐานการศึกษา บุคลิกลักษณะ และชนิดของงานที่เขาปฏิบัติอยู่เลย (ประพจน์ นันทรามาศ. 2523 : 29 - 30) ✓

ผลงานวิจัยภายในประเทศ

เปล่งศรี อังคนินท์ (2526) ได้ศึกษาถึงความพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 สถาบัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามแนวทฤษฎีของเฮอรัสเบอร์ก

1. ระดับที่บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมาก 7 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ส่วนระดับความพึงพอใจน้อยมี 3 ปัจจัย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และเงินเดือน

✓ บริษา หิรัญสาย (2527) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12" ก่อนและหลังการโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและความก้าวหน้า พบว่า ก่อนโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าหลังโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทุกด้าน

✓ นิพนธ์ จิราพงศ์ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา" โดยใช้ทฤษฎีของ เฮอรัสเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์มาก กับอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่มีประสบการณ์น้อย มีค่าเฉลี่ยงานแตกต่างกันอย่าง

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา โดยแยกประสบการณ์ พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย มีปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530 : 82 - 87) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีของเฮอर्सเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภออยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน

ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ คือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือน ตามลำดับ

ศักดิ์ พันธ์มุก (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก มี 8 ด้านตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเพียงพอในการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านมาตรฐานของงาน ด้านประสิทธิภาพของการบริหารงาน ด้านความเชื่อมั่นต่อการบริหารงาน ด้านมิตรภาพและความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน ด้านเทคนิคความสามารถของหัวหน้างาน และด้านสภาพการยอมรับนับถือ ส่วนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความสัมพันธ์ของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านประสิทธิผลประโยชน์ที่ได้รับและค่าเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน ตามลำดับ

ไพฑูรย์ ไพธิ์พะ (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 โดยใช้ทฤษฎีของเฮอर्सเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 เป็นรายชื่อ ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 ตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน

ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านวิธีการ บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และยิ่งไปกว่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6 ต่อบัณฑิตจบใหม่และบัณฑิตจบเก่า จำแนกตามเพศ ที่ตั้งอยู่ในปัจจุบัน และสถานภาพทางครอบครัว ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและอายุจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร นิกรแสน (2529 : 229 - 230) ได้วิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 โดยศึกษาจากการสุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภออยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 10 เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
3. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 โดยแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน สภาพของคู่สมรส และภูมิลำเนา ปรากฏว่าหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในแต่ละคุณลักษณะ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ (2532 : 164 - 167) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตการสหกรณ์ 9" โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขตการสหกรณ์ 9 จำนวน 148 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้พนักงานสหกรณ์การเกษตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ด้านลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านบรรยากาศในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน และ ด้านนโยบายการบริการและการปกครอง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ พนักงานสหกรณ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ฉายา บุญเฉลิม (2533 : 76 - 79) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน" โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 64 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียน ที่สังกัดส่วนกลางและศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนภูมิภาค มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ด้านเดียวที่แตกต่างกัน คือด้านสภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งปรากฏว่า ศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนที่สังกัดส่วนกลางมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษานอกโรงเรียนส่วนภูมิภาค

จากผลงานการวิจัยภายในประเทศดังกล่าว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ นั้น มีทั้งส่วนที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอर्सเบอร์ก ปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

แจ๊คสัน (Jackson. 1974 : 7560) แห่งมหาวิทยาลัยนอร์ทเทอน อิลลินอยส์ (Northern Illinois) ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอก เรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ของ

แนวคิดผู้บริหารวิทยาลัยต่อทฤษฎีองค์ประกอบปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนของ เฮอส์เบอร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 422 คน และรองประธานกรรมการบริหารจำนวน 337 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จำเป็นที่มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

แจมมานน์ (Jammann. 1975 : 4917 - 4918) ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานพยาบาล" จากการวิจัยพบว่าเมืองคัมปะกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 13 อย่าง เรียงตามลำดับความสำคัญคือ ลักษณะงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน งานท้าทายความสามารถ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บริหารที่รับผิดชอบ เทคนิคในการนิเทศการควบคุมงาน สภาพของงาน และระดับคุณวุฒิ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานก็คือ นโยบายการบริหารงาน ส่วนตัวที่บ้านและองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในงานคือการทำงานเป็นกลุ่ม การเลื่อนตำแหน่งและผลประโยชน์ที่ได้รับ

ชมิคท์ (Schmidt. 1975 : 7583 - A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 75 คน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 25 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นส่วนมากเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในส่วนผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบด้านความสำเร็จของการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร

สตอลท์ (Stolt. 1978 : 598 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ลำดับขั้นความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของมาสโลว์" ซึ่งผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการโรงเรียน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับของสังคม ศาสนา เสรีและเป็นตัวของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

✓ แมนนิง (Manning. 1977 : 4028 - A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮอรัลด์เบอร์ก ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้นของเฮอรัลด์เบอร์กดังต่อไปนี้คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจ

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7062 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอกในปี ค.ศ. 1930 - 1973 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบการศึกษา และประเภทของอาชีพที่ต้องทำ ตัวแปรคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจซึ่งศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขั้นต่ำ ตามทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก และตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจ ในตนเองเดียวกันทั้ง ๆ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเหมือนกัน
2. กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ แต่ขณะเดียวกันถ้าเห็นว่าการต้องการขั้นต่ำมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจในงานเช่นกัน
3. นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งชายและหญิง แต่เพศหญิงมากกว่า
4. สิ่งสำคัญที่ทำให้งานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ
 - 4.1 ความเชี่ยวชาญสาขาวิชา
 - 4.2 ความมีชื่อเสียง

4.3 การได้รู้จักคนมาก

4.4 การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้

4.5 จดหมายแนะนำตัว

บอร์ควิสท์ (Borquist. 1987 : 260 - A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่วูเบอร์แบน พบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวกับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับ เป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่า แหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

บูบ (Boob. 1987 : 1402 - A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิต่ำอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิต่ำอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศมากที่สุด

จากผลการวิจัยต่างประเทศดังกล่าวแล้ว สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนใหญ่สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอร์สเบอร์ก แต่มีบางอย่างที่แตกต่างออกไปจากแนวคิดของเฮอร์สเบอร์ก และปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์กส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 คน และครูผู้สอนจำนวน 12,561 คน จากโรงเรียน 427 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตามลำดับดังนี้

1. สุ่มเขตที่ตั้งของโรงเรียนได้ 25 สำนักงานเขต
2. สุ่มโรงเรียนในแต่ละสำนักงานเขตได้จำนวน 160 โรงเรียน
3. กำหนดจำนวนผู้บริหารและครูผู้สอนโดยผู้บริหาร 1 คน ต่อครูผู้สอนประมาณ 3 คน ได้ตัวอย่างผู้บริหาร 147 คน และครูผู้สอน 406 คน ดังตาราง

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง/คน
ผู้บริหาร	147	147
ครูผู้สอน	147	406
รวม	147	553

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของเฮอर्सเบอร์ก (Herzberg's Theory) การสร้างแบบสอบถามได้ยึดแบบสอบถามของผู้ที่เคยทำวิจัยมาแล้วได้แก่แบบสอบถามของ สมพร นิกธแสน (2533 : 97 - 101 และฤดี วงศ์สังระ (2535 : 110 - 117) ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 2 บัณฑิต คือ บัณฑิตจูงใจ และบัณฑิตจูงใจ โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ปฐกษาศณะกรรมการผู้ควบคุมปริณายกนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ

1.2 ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากเอกสารและตำราต่าง ๆ และอาศัยแบบสอบถามจากวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 10 ของ สมพร นิกรแสน (2529 : 208 - 217) แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 ของ อานาจ เตชะสุบ (2533 : 117 - 130) แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของศึกษานิเทศก์กรมการศึกษานอกโรงเรียน ของ ฉายา บุญเฉลิม (2533 : 97 - 101) แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ของ ฤดี วงศ์สังข์ (2525 : 110 - 117)

1.3 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามที่ดีและถูกต้องจากหลักวิจัยทางการศึกษา ของ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2524 : 133 - 137) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ขั้นสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาการสร้างเครื่องมือแต่ละตอนโดยกำหนดรูปแบบของเครื่องมือไว้ให้แน่ชัด

2.2 สร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอर्सเบอร์ก โดยกำหนดขอบเขตปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ

ปัจจัยจูงใจ

1. การได้รับความสำเร็จ	จำนวน	7	ข้อ
2. ลักษณะของงาน	จำนวน	5	ข้อ
3. การยอมรับนับถือ	จำนวน	7	ข้อ
4. ความรับผิดชอบ	จำนวน	6	ข้อ
5. ความก้าวหน้า	จำนวน	5	ข้อ
	รวม	จำนวน	30 ข้อ

ปัจจัยคำจูน

6. นโยบายและการบริหาร	จำนวน	5	ข้อ
7. การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน	11	ข้อ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	5	ข้อ
9. สภาพการทำงาน	จำนวน	4	ข้อ
10. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือถือ	จำนวน	5	ข้อ
	รวม	จำนวน	30 ข้อ
	รวมทั้งหมด	จำนวน	60 ข้อ

3. ขั้นประเมินและการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความชัดเจน ความถูกต้อง และความตรงประเด็นในการวัด พร้อมขอความเห็นเพื่อการเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามก่อนจะดำเนินการขั้นต่อไป

3.2 แก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ถูกต้องแล้ว นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปตรวจสอบโดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.2.1 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

3.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2524 : 171) ได้ค่า .80 และค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้ t-test ได้ค่า $t = .60$ ขึ้นไป

3.2 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างจริง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเป็นขั้นตอนคือ

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ทำหนังสือขอความร่วมมือ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. ส่งแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนตอบโดยส่งผ่านสำนักงานเขต เพื่อตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 600 ฉบับ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน 25 สำนักงานเขต 160 โรงเรียน ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2535 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนครั้งแรก จำนวน 495 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือติดตามครั้งที่ 2 ได้รับแบบสอบถามคืนอีกจำนวน 58 ฉบับ รวมได้คืน 553 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.17 รวมระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม 81 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องทั้งหมด
2. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์โดยพิจารณาตามระดับความสำคัญ ออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

3. หาค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยและแต่ละด้านแล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์

(ชูศรี วงศ์รัตน์นะ (2530 : 85)

ความพึงพอใจมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00
ความพึงพอใจมาก	ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49
ความพึงพอใจปานกลาง	ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49
ความพึงพอใจน้อย	ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49
ความพึงพอใจน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49

X 4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.1 จำนวนตามตำแหน่งหน้าที่คือผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน โดยใช้ t-test

4.2 จำนวนตามขนาดของโรงเรียนแบ่งเป็น ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยใช้ F-test

4.3 จำนวนตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็น มากกว่า 20 ปี 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี โดยใช้ F-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถาม ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2536 : 59)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

1.2 ค่าความแปรปรวน (Variance) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา
สายยศ. 2536 : 63)

$$s^2 = \frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
 x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{x} แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 $N - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเชื่อมั่น ใช้สูตร ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา
 (α -Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 171)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของความเชื่อมั่น
 N แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อความ ใช้สถิติ t-test จากสูตร
(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 84 - 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{N_1} + \frac{s_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
	\bar{X}_1	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน ค่าของความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน ค่าของความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	N_1	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	N_2	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3. สถิติหาค่าการเปรียบเทียบ

3.1 เปรียบเทียบตามตำแหน่งหน้าที่การงานระหว่างผู้บริหารในโรงเรียนกับ
ครูผู้สอน ทั้งปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุน ใช้ t-test โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา
สายยศ. 2536 : 84 - 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน การแจกแจงแบบ t
	\bar{X}_1	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

3.2 เปรียบเทียบตามขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งปัจจัยจุดใจ และปัจจัยค่าจุดใจใช้ F-test โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต. 2535 : 205)

$$F = \frac{MS_a}{MS_w}$$

เมื่อ MS_a แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เปรียบเทียบตามประสพการณ์ในการรับราชการทั้งปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุดใจใช้ F-test โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต. 2535 : 205)

$$F = \frac{MS_a}{MS_w}$$

เมื่อ MS_a แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้
เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนครู
X	แทน	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าของจำนวนข้อมูล
SS	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา
P	แทน	ความเป็นไปได้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ระดับ .05 ขึ้นไป
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ทาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละปัจจัย
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละปัจจัยเมื่อ
จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

✓ 1. การหาระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแยกเป็นกลุ่มปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้านจูงใจ ปรากฏผลดังตาราง 2 และ 3

1.1 ปัจจัยจูงใจ

✓ ตาราง 2 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	N = 553		ระดับความพึงพอใจ
	\bar{X}	S	
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.83	.46	มาก
2. ลักษณะของงาน	3.77	.61	มาก
3. การยอมรับนับถือ	3.45	.54	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	3.64	.56	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.34	.62	ปานกลาง
ความพึงพอใจ	3.61	.45	มาก

จากตาราง 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

ตาราง 3 แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	N = 553		ระดับความ พึงพอใจ
	\bar{X}	S	
1. นโยบาย และการบริหาร	3.62	.52	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.72	.61	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.69	.59	มาก
4. สภาพการทำงาน	3.60	.58	มาก
5. เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.02	.63	ปานกลาง
ความพึงพอใจ	3.53	.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านปัจจัยค้ำจุน
อยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์
กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากตามลำดับ
ส่วนด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในแต่ละปัจจัย

2.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

ตาราง 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	N	\bar{X}	S	t
ผู้บริหาร	147	3.7899	.456	5.91*
ครู	406	3.5397	.434	

จากตาราง 4 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนใน
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ถ้าพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัย
จูงใจแล้วปรากฏผลดังนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอน ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นรายด้าน

ปัจจัยจูงใจ	ผู้บริหาร 147 คน		ครู 406 คน		t
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.9417	.468	3.7889	.453	3.47*
2. ลักษณะของงาน	3.9415	.574	3.7049	.606	4.11*
3. การยอมรับนับถือ	3.6540	.554	3.3776	.516	5.46*
4. ความรับผิดชอบ	3.9048	.490	3.5501	.553	6.86*
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.5076	.663	3.2768	.592	3.92*

จากตาราง 5 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอน
ด้านปัจจัยจูงใจ ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร
มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

2.1.2 บัณฑิตค่าจูน

ตาราง 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร กับครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบัณฑิตค่าจูน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	N	\bar{X}	S	t
ผู้บริหาร	147	3.6432	.401	3.64*
ครู	406	3.4891	.452	

จากตาราง 6 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนใน
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านบัณฑิตค่าจูน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ถ้าแยกพิจารณาในแต่ละด้านของ
บัณฑิตค่าจูนแล้วปรากฏผลดังนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยห้าด้าน เป็นรายด้าน

ปัจจัยห้าด้าน	ผู้บริหาร 147 คน		ครู 406 คน		t
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	
1. นโยบาย และการบริหาร	3.7252	.499	3.5837	.517	2.87*
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.7767	.546	3.6977	.629	1.35
3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.8571	.512	3.6320	.612	3.98*
4. สภาพการทำงาน	3.7143	.545	3.5530	.588	2.90*
5. เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ถูกต้อง	3.1429	.615	3.9793	.624	2.73*

จากตาราง 7 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถูกต้องโดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชานั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

2.2.1 บัณฑิตจบใจ

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
บัณฑิตจบใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	.8276	.4138	2.0204
	ภายในกลุ่ม	550	112.6420	.2048	
	รวม	552	113.4696		

จากตาราง 8 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ในบัณฑิตจบใจ ไม่แตกต่างกัน ถ้าแยกพิจารณาในแต่ละด้านของบัณฑิตจบใจแล้ว ได้ผลดังนี้

1. บัณฑิตวิจัย : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.1045	.0523	.2449
	ภายในกลุ่ม	550	117.4117	.2135	
	รวม	552	117.5163		

จากตาราง 9 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในบัณฑิตวิจัย
ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจ : ด้านลักษณะของงาน

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.9882	.4941	1.3443
	ภายในกลุ่ม	550	202.1588	.3676	
	รวม	552	203.1471		

จากตาราง 10 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน ในปัจจัยจูงใจ ของโรงเรียนขนาดเล็ก
กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

3. บัณฑิตจบใจ : ด้านการยอมรับนับถือ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	.9887	.4944	1.7027
	ภายในกลุ่ม	550	159.6911	.2903	
	รวม	552	160.6799		

จากตาราง 11 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ ในบัณฑิตจบใจ ของโรงเรียนขนาด
เล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.3606	1.1803	3.8130*
	ภายในกลุ่ม	550	170.2532	.3096	
	รวม	552	172.6138		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ ในปัจจัยจูงใจ ของโรงเรียนขนาด
เล็ก กลาง ใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผลดังตาราง 12

ตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นรายคู่ ด้านความรับผิดชอบ

ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 3.73$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.62$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 3.58$
ขนาดเล็ก	3.73	-	0.042	0.149*
ขนาดกลาง	3.62		-	0.107
ขนาดใหญ่	3.58			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้าน
ความรับผิดชอบ ในปัจจุบันของโรงเรียนขนาดเล็ก กับขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางและโรงเรียนขนาดกลาง
กับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยจูงใจ : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.4300	1.2150	3.1898
	ภายในกลุ่ม	550	209.4949	.3809	
	รวม	552	211.9249		

จากตาราง 14 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ในปัจจัยจูงใจ
ของโรงเรียนของเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ปัจจัยคำจุน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยคำจุน	ระหว่างกลุ่ม	2	.3581	.1790	.9074
	ภายในกลุ่ม	550	108.5245	.1973	
	รวม	552	108.8826		

จากตาราง 15 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยคำจุน ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่
ไม่แตกต่างกัน ถ้าแยกพิจารณาในแต่ละด้านของปัจจัยคำจุนแล้ว ได้ผลดังนี้

1. ปัจจัยคำจุน : นโยบาย และการบริหาร

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ค่านโยบาย และการบริหาร

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ค่านโยบาย และ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.9766	.4883	1.8423
	ภายในกลุ่ม	550	145.7717	.2650	
	รวม	552	146.7482		

จากตาราง 16 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ค่านโยบาย และการบริหาร ในปัจจัยคำจุน ของโรงเรียน
ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยคำจุน : การปกครองบังคับบัญชา

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	.0303	.0152	.0408
	ภายในกลุ่ม	550	204.3094	.3715	
	รวม	552	204.3398		

จากตาราง 17 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในปัจจัยคำจุน ของโรงเรียน
ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยคำจุน : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.0022	.0011	.0031
	ภายในกลุ่ม	550	195.4112	.3553	
	รวม	552	195.4134		

จากตาราง 18 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในปัจจัยคำจุน ของโรงเรียน
ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยคำจุน : สภาพการทำงาน

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.8983	.4491	1.3315
	ภายในกลุ่ม	550	185.5221	.3373	
	รวม	552	186.4204		

จากตาราง 19 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงาน ในปัจจัยคำจุน ของโรงเรียน
ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยต่ำจุณ : เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามขนาดของโรงเรียน
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านเงินเดือน และ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.8281	.9141	2.3492
	ภายในกลุ่ม	550	214.0048	.3891	
	รวม	552	215.8329		

จากตาราง 20 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ในปัจจัยต่ำจุณ
ของโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์

การทำงาน

2.3.1 ปัจจัยจูงใจ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.2890	1.1445	5.6619*
	ภายในกลุ่ม	550	111.1805	.2021	
	รวม	552	113.4696		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว
ได้ผลดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.48$	10 - 20 ปี $\bar{X} = 3.56$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.67$
น้อยกว่า 10 ปี	3.48		0.077	0.182*
10 - 20 ปี	3.56			0.107*
มากกว่า 20 ปี	3.67			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันจูงใจตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี
มีความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 - 20 ปี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. บัณฑิต : ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.8341	1.4171	6.7960*
	ภายในกลุ่ม	550	114.6822	.2085	
	รวม	552	117.5163		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธี Scheffe
แล้ว ได้ผลดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นรายคู่ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.67$	10 - 20 ปี $\bar{X} = 3.79$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.89$
น้อยกว่า 10 ปี	3.67		0.122	0.224*
10 - 20 ปี	3.79			0.102*
มากกว่า 20 ปี	3.89			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความแตกต่างจากคู่อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บัจจยัจจใจ : ด้านลักษณะของงาน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงาน
ด้านลักษณะของงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.2888	1.1444	3.1337*
	ภายในกลุ่ม	550	200.8582	.3652	
	รวม	552	203.1471		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผล
ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ตาม
ประสบการณ์การทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $X = 3.58$	10 - 20 ปี $X = 3.77$	มากกว่า 20 ปี $X = 3.80$
น้อยกว่า 10 ปี	3.58		0.193	0.225*
10 - 20 ปี	3.77			0.032
มากกว่า 20 ปี	3.80			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมี
ความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 แต่จะไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี

3. บัณฑิต : ด้านการยอมรับนับถือ

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.7675	2.3838	8.4090*
	ภายในกลุ่ม	550	155.9123	.2835	
	รวม	552	160.6799		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผล
ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.24$	10 - 20 ปี $\bar{X} = 3.40$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.53$
น้อยกว่า 10 ปี	3.24		0.157	0.290*
10 - 20 ปี	3.40			0.133*
มากกว่า 20 ปี	3.53			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความ
แตกต่างจากคู่อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยจูงใจ : ด้านความรับผิดชอบ

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.2083	2.6042	8.5558*
	ภายในกลุ่ม	550	167.4055	.3044	
	รวม	552	172.6138		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ.05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผล
ดังตาราง 30

ตาราง 30 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.53$	10 - 20 ปี $\bar{X} = 3.55$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.74$
น้อยกว่า 10 ปี	3.53		0.026	0.215*
10 - 20 ปี	3.55			0.189*
มากกว่า 20 ปี	3.74			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความ
แตกต่างจากผู้อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บัณฑิตวิจัย : ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.9748	.4874	1.2708
	ภายในกลุ่ม	550	210.9501	.3835	
	รวม	552	211.9249		

จากตาราง 31 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ปัจจัยคำจูน

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ปัจจัยคำจูน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.8754	.9377	4.8196*
	ภายในกลุ่ม	550	107.0072	.1946	
	รวม	552	108.8826		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผลดังตาราง 33

ตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.46$	10 - 20 ปี $\bar{X} = 3.48$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.59$
น้อยกว่า 10 ปี	3.46		0.019	0.131
10 - 20 ปี	3.48			0.112*
มากกว่า 20 ปี	3.59			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมี
ความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 แต่จะไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

1. ปัจจัยด้านงาน

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านนโยบาย และการบริหาร

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านนโยบาย และ การบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	.4835	.2417	.9090
	ภายในกลุ่ม	550	146.2648	.2657	
	รวม	552	146.7482		

จากตาราง 34 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบาย และการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยต่ำจุณ : ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสพการณ์การทำงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.2606	.6303	1.7070
	ภายในกลุ่ม	550	203.0792	.3692	
	รวม	552	204.3398		

จากตาราง 35 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยต่ำจุณ : ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.5317	2.2658	6.5287*
	ภายในกลุ่ม	550	190.8817	.3471	
	รวม	552	195.4134		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผลดังตาราง 36

ตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นรายคู่ ตามประสพการณ์การทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ประสพการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{x} = 3.56$	10 - 20 ปี $\bar{x} = 3.61$	มากกว่า 20 ปี $\bar{x} = 3.78$
น้อยกว่า 10 ปี	3.56		0.050	0.219*
10 - 20 ปี	3.61			0.169
มากกว่า 20 ปี	3.78			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามประสพการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี
จะมีความแตกต่างจากคู่อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยศึกษา : ด้านสภาพการทำงาน

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงาน
ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.7573	2.3787	7.2016*
	ภายในกลุ่ม	550	181.6631	.3303	
	รวม	552	186.4204		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ.05 ถ้านำมาเปรียบเทียบความแตกต่างกันรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe แล้ว ได้ผล
ดังตาราง 39

ตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
เป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การทำงานด้านสภาพการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 3.39$	10 - 20 ปี $\bar{X} = 3.55$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.68$
น้อยกว่า 10 ปี	3.39		0.157	0.290*
10 - 20 ปี	3.55			0.133*
มากกว่า 20 ปี	3.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี
จะมีความแตกต่างจากคู่อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยต่ำจุณ : ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสภารณัการทํางาน
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านเงินเดือน และ ผลประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4188	.7094	1.8197
	ภายในกลุ่ม	550	214.4141	.3898	
	รวม	552	215.8329		

จากตาราง 40 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีความ
แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแต่ละปีจจัย เมื่อจำแนกสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในแต่ละปีจจัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละปีจจัย เมื่อจำแนกตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน น่าจะแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 427 คน และครูผู้สอนจำนวน 12,561 คน จากโรงเรียน 427 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 206 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 119 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 102 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้มาโดยการสุ่มโรงเรียนและสุ่มจำนวนประชากร จะได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 147 คน ครูผู้สอนจำนวน 406 คน ได้ประชากรจากโรงเรียนเล็ก จำนวน 200 คน โรงเรียนขนาดกลาง 147 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 206 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์เกอร์ การสร้างแบบสอบถามได้ยึดแบบสอบถามของผู้ที่ได้เคยทำวิจัยมาแล้ว ได้แก่แบบสอบถามของสมพร นิกรแสน (2529 : 208 - 217) อานาจ เตชะสุข (2533 : 117 - 130) ฉายา บุญเฉลิม (2533 : 97 - 101) และฤดี วงศ์สังข์ (2535 : 110 - 117) เป็นแนวในการสร้างโดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจุ่มรวม 60 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ การได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวกับแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ดำเนินการเป็นขั้นตอนคือ

3.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

3.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือ ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ถึงผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ส่งแบบสอบถามแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนตอบโดยส่งผ่านสำนักงานเขตเพื่อตอบแบบสอบถาม และส่งกลับมายังผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

1. ระดับความพึงพอใจโดยหาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม

2.1 ตำแหน่งหน้าที่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนใช้ t - test

2.2 ขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนใช้ F - test

2.3 ประสบการณ์ในการทำงานโดยแบ่งเป็น มากกว่า 20 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี โดยใช้ F - test

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และถ้าพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการเงิน และผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม

2.1 ตำแหน่งหน้าที่ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนในปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน ในปัจจัยค้ำจุนผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน นอกจากด้านเงินเดือน และผล

ประโยชน์ที่เกื้อกูลครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชานั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 ขนาดของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งเป็น มากกว่า 20 ปี 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ในปัจจุบันจะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 - 20 ปี ในปัจจุบันจะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่จะไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เห็นว่ามีประเด็นที่น่าสนใจจากการศึกษาค้นคว้านี้คือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อแยกตามปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอันดับที่หนึ่งของปัจจัยจูงใจ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จทั้งหน้าที่ที่เป็นงานประจำและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายดีพอสมควร ผลที่พบว่าปัจจัยด้านการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ผลงานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อานาจ เตชะสุภ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 7" ผลการวิจัยพบว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระชาติ แก้วไสย (2518) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงานเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ (2519) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารระดับวิทยาลัยเห็นว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลย์ แมนสถิตย์ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในประเทศไทย" ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอมากที่สุด แต่ก็ต่างจากผลงานวิจัยของ ไสภณ นุ่มทอง (2525) ที่ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูช่วยราชการในสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด" ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูช่วยราชการมีความพึงพอใจต่อการได้รับการยอมรับนับถือมากที่สุด การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อการได้รับความสำเร็จนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอส์สเบอร์ก ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ (กิติมา บริดีติลลิก. 2529 : 328 - 329) เพราะการได้รับความสำเร็จเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครได้ใช้ความพยายาม ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จจึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง

1.1.2 ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครด้านลักษณะของงาน อยู่ในอันดับที่สอง อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นและทัศนคติในทางบวกต่อการได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความรู้อุบัติการณ์ที่สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการนั่นเอง ซึ่งผลการวิจัยนี้ใกล้เคียงกับผลงานวิจัยของ เปล่งศรี อังคนันท์ (2526) ที่ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย" ผลงานวิจัยพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความพึงพอใจรองจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และใกล้เคียงกับ ไพฑูรย์ โพธิ์เทพะ (2531) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล เขตการศึกษา 6" ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานให้ความพึงพอใจระดับสูงและใกล้เคียงกับ อานาจ เตชะสุข (2533) ที่ได้วิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7" ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของงานให้ความพึงพอใจรองจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบอยู่ในอันดับที่สามอาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ได้รับมอบหมายทั้งงานประจำและงานพิเศษเป็นลักษณะของหน่วยงานเล็ก ๆ ที่มีบุคลากรจำนวนไม่มากนัก ครูทุกคนจึงได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง แต่ทุกคนได้รับมอบหมายงานเป็นลักษณะงานประจำ จึงทำให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกที่ตัวเองมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้กิจการของโรงเรียนเจริญก้าวหน้า ประกอบกับการสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นแบบตัวต่อตัว เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็สามารถให้คำแนะนำและปรึกษาหารือกันเพื่อร่วมงานได้ทันที จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพฑูรย์ โพธิ์เทพะ (2531) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับตำบล เขตการศึกษา 6" โดยใช้ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง และใกล้เคียงกับ อานาจ เตชะสุข (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนัก

งานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7" ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงรองจากลักษณะของงาน

1.1.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับที่สี่ อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การได้รับความสำเร็จ ความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ อาจจะมีไม่มากนัก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อานาจ เตชะสุบ (2533) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7" ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ตักดา พันชมภู (2531) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก" ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจากผลการวิจัยของ เปล่งศรี อังคนินท์ (2526) ได้ศึกษาถึงความพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 สถาบัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตามแนวทฤษฎีของเฮอส์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับน้อย

1.1.5 ด้านความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าอยู่ในอันดับที่ห้า อาจเป็นเพราะว่าการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาและการศึกษาต่อมีน้อย ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยจูงใจที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ในปัจจัยจูงใจ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ก็ถือได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ตักดา พันชมภู (2531) ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออก" ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร นิกรแสน (2529) ได้วิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษา

อาเภอในเขตการศึกษา 10" ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในอันดับที่ห้าของปัจจัยจุดใจ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์ (2532) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สหกรณ์การเกษตรในเขตการสหกรณ์ 9" ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ

1.2 ปัจจัยคำจุน มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1.2.1 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในด้านการ ปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับหนึ่ง เป็นเพราะว่า ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครมีความคิด เห็นและทัศนคติที่เป็นบวกต่อแนวการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาได้นำมาใช้ในการบังคับบัญชาและรวม ถึงลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา สำหรับหลักการบริหารของผู้บังคับบัญชาได้นำวิธีการ แบบประชาธิปไตยมากขึ้น ผลการวิจัยนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ แมนนิ่ง (Manning, 1977) ได้ศึกษาความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยให้ทฤษฎี ปัจจัยกระตุ้นของเฮอส์สเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน ปัจจัยคำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และยังใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ ปรีชา หิรัญสาย (2527) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ จังหวัด เขตการศึกษา 12" พบว่าหลังโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่ง ผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีมาก รวมทั้งจำนวนบุคลากร ในโรงเรียนมีน้อย ครูจึงปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจกันและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอันดี จึงทำให้ข้าราชการครูของกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปล่งศรี อังคนินันท์ (2526) ได้ศึกษาถึงความพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย 14 สถาบันทั้งในส่วน กลางและส่วนภูมิภาค ตามทฤษฎีของเฮอส์สเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าแนวการบริหารหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา เป็นแบบประชาธิปไตย มากขึ้นครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนเป็นหลักยึดในการบริหารกิจการของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงต้องนำเกณฑ์เหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายการบริหารด้วย ผลการวิจัยนี้พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา หิรัญสาย (2527) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด เขตการศึกษา 12 ก่อนและหลังโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ" ผลการวิจัยพบว่านโยบายและการบริหารศึกษานิเทศก์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปล่งศรี อังคนินันท์ (2526) ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดในมหาวิทยาลัย 14 สถาบัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตามแนวทฤษฎีของ เฮอร์สเบอร์ก" ผลการวิจัยพบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ บอร์ควิสต์ (Borquist, 1987) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเปอร์แมน" ผลการวิจัยพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พอใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจน้อยที่สุดคือนโยบายและการบริหาร

1.2.4 ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่สะดวกในการเดินทางไปทำงาน อาคารเรียนเป็นตึกทันสมัยสวยงาม มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากและทันสมัยขึ้น สภาพห้องเรียนได้มาตรฐาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อานาจ เตชะสุข (2533) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7" ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศักดา พันชมภู (2531) ได้ทำการเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง แต่อยู่ในระดับสุดท้าย เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนที่ข้าราชการครูได้รับไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่เหมาะสมกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน จึงทำให้ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อยู่ในอันดับสุดท้าย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่านเช่น ประศักดิ์ นียากร (2512) ที่ได้วิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลางอันดับต่ำสุด และยังสอดคล้องกับ สักดา พันชมภู (2531) ได้วิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ภาคตะวันออก" ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางอันดับต่ำสุด และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร นิกรแสน (2529) ได้วิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10" ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางอันดับต่ำสุด เช่นเดียวกัน แต่งานวิจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ได้ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของบูบ (Boob. 1987) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่ากลุ่มอาจารย์มีความพึงพอใจด้านค่าจ้างมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้อาจเป็นเพราะว่าประเทศซาอุดีอาระเบียเป็นประเทศที่ร่ำรวยค่าจ้างกลุ่มอาจารย์อาจจะสูงเพียงพอกับค่าครองชีพก็ได้

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุบันจูงใจกับปัจจัยค่าจ้างเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุบันจูงใจเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนย่อมได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนด้วยกัน ผู้ปกครอง รวมทั้งประชาชนทั่วไป การปฏิบัติงานใด ๆ ในโรงเรียนส่วนมากจะได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจาก

ผู้ปกครองนักเรียนและคณะครูในโรงเรียนเป็นอย่างดีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนจึงประสบความสำเร็จ

2.1.2 ด้านลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุัจจุใจ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจในลักษณะของงานมากกว่าครูผู้สอน เป็นเพราะว่าลักษณะของงานในหน้าที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บ่อนงานใหม่ ๆ ใ้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้จูงใจหรือหาวิธีการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย ลักษณะงานของผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนย่อมมีอำนาจสั่งการใด ๆ ที่ไม่ขัดกับระเบียบได้เต็มที่ งานลักษณะนี้ครูที่มีความคิดขัดแย้งหรือไม่เห็นด้วยกับผู้บริหาร ก็มักจะไม่พอใจหรือไม่อยากจะทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร

2.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุัจจุใจ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือมากกว่าครูผู้สอนเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสรรคจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้มาปฏิบัติหน้าที่บริหารงานของโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย ผู้บริหารจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุัจจุใจ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบมากกว่าครูผู้สอน เป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ย่อมได้รับมอบหมายงานหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา งานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมายนั้นผู้บริหารต้องรับผิดชอบและมีอำนาจในการบริหารงาน

นั้นอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบย่อมจะส่งผลให้ผู้บริหารมีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการครูในปัจจัยจูงใจ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มากกว่าครูผู้สอน เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเกือบทุก ๆ ด้าน เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ การเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสได้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยค้ำจุนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารมากกว่าครูผู้สอน เป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้จัดการและผู้บริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุจุดหมายที่วางไว้ จากประเด็นนี้ผู้บริหารจะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายเป็นผู้รับนโยบายจากหน่วยเหนือ รวมทั้งใช้ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารเอง ผสมผสานในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะการบริหารแบบนี้ย่อมทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจมาก

2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยค้ำจุนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารกับครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อสอง ที่ได้ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารระดับโรงเรียนเป็นผู้บริหารระดับล่างที่จะต้องมีการบังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปอีกหลายขั้นตอน ผู้บริหารระดับโรงเรียนจึงต้องคอยรับนโยบายหรือคอยสนองนโยบายระดับสูงมาปฏิบัติ การปกครองบังคับบัญชาแบบนี้ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้สึกว่ามีลักษณะใกล้เคียงกับหน้าที่ของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ต้องรับนโยบายมาปฏิบัติ เช่นเดียวกัน

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยคำจูนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจมากกว่าครูผู้สอน เพราะความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของผู้บริหารนอกจากมีครูในโรงเรียนผู้ปกครองแล้ว ยังมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระดับสูงและผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ ด้วย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ในเรื่องความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องทางสังคมซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะรู้สึกมีความพึงพอใจมาก

2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยคำจูนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน เพราะโดยปกติผู้บริหารหน่วยงานทุกหน่วยงานจะได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่และในทางปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบหน่วยงานนั้น ๆ ฉะนั้นสภาพของห้องทำงาน โต๊ะทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมของห้องทำงานจะต้องได้รับการตกแต่งให้เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกพร้อม นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีชั่วโมงสอน สำหรับครูผู้สอนจะมีสภาพการทำงานที่แตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนมาก จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานมาก

2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยคำจูน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูผู้สอนมีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารเป็นเพราะสังคมของผู้บริหารเป็นสังคมที่กว้างขึ้น จะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน หน่วยงานและผู้ปกครองมากขึ้น รวมทั้งการต้อนรับ การรับรองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องใช้จ่ายเงินมาก ทั้งที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ใกล้เคียงกับครูผู้สอน ซึ่งแตกต่างจากสังคมของครูผู้สอนที่สังคมของครูผู้สอนจะน้อยกว่า สำหรับความรับผิดชอบในงานในตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารมีความรับผิดชอบมากกว่า ทำให้ผู้บริหารมีความรู้สึกที่เงินเดือนยังไม่เหมาะสม ผู้บริหารจึงมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยกว่าครูผู้สอน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3.1 ปัจจัยจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีสภาพดี เหมาะสมต่อการทำงาน ขนาดของโรงเรียน จึงไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบในปัจจัยจูงใจของโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่มีความแตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมจะมีปริมาณงานมาก จำนวนครูมาก ลักษณะของงานก็ต่างกัน ระบบการทำงาน การติดตามงานและอื่น ๆ อีกมากจะแตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ในปัจจัยค้ำจุนของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน เพราะปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากข้าราชการครู ไม่มีปัจจัยด้านนี้ หรือมีแต่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการแล้ว ข้าราชการครู ก็คงจะไม่ชอบงานนั้นและปัจจัยค้ำจุนทุกด้านเป็นข้อก้ำกั้นเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้นักไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั้นเองเมื่อครูมีความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนทุกด้าน ขนาดของโรงเรียนจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าในปัจจัยจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความแตกต่างจากผู้อื่น ๆ และในปัจจัยค้ำจุน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามประสบการณ์

การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความแตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี แต่จะไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ขออภิปรายรายด้านได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจ

4.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีนั้น ย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานให้เป็นหัวหน้างานจึงทำให้เกิดมีความรับผิดชอบสูง ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมาก งานนั้น ๆ จึงประสบความสำเร็จ ส่วนครูที่มีอายุราชการน้อยถึงแม้ว่าส่วนมากจะมีคุณวุฒิสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากแต่การปฏิบัติงานยังขาดทักษะ จึงไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องคอยควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.1.2 ด้านลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน ตามประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี แต่จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ทำมากขึ้น การทำงานย่อมได้รับความไว้วางใจมากขึ้นจะเห็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วจะต้องลงมือปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนจบได้ ผู้บังคับบัญชาอาจจะไม่ต้องคอยควบคุมกำกับและได้รับความไว้วางใจมากกว่า ซึ่งแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์น้อยเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แล้ว เขาอาจจะไม่กล้าตัดสินใจในการทำงานและงานที่ให้ทำนั้นอาจจะต้องทำในลักษณะงานกลุ่ม

4.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ ตามประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ย่อมได้รับความไว้วางใจได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานหรือการแสดงออกอย่างอื่นที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับ ส่วนครูที่มีอายุราชการน้อยส่วนมากยังไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

4.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ ตามประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้เพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามาก เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติก็มักจะทำให้เกิดความพึงพอใจทำให้เกิดความรับผิดชอบสูงและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมักจะมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ส่วนครูที่มีอายุราชการน้อย การปฏิบัติงานยังขาดทักษะ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชายังจะต้องคอยควบคุมอย่างใกล้ชิด

4.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานตามประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูทุกคนจะมีสิทธิ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และการศึกษาต่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ตนเองได้เหมือนกัน ครูทุกคนจึงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.1 ค้ำจุนนโยบายและการบริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะว่าการจัดการและการบริหารองค์การของผู้บริหาร ได้กำหนดค้ำจุนนโยบายหรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้เหมาะสม ผู้บริหารจะมีการประชุม

ชี้แจงนโยบาย จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครูในโรงเรียนทราบและยังเปิดโอกาสให้ครูในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูทุกคนจึงมีความพึงพอใจด้านนี้เท่า ๆ กัน

4.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชาตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร การปฏิบัติงานของครูเมื่อเกิดมีปัญหา ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานของครูได้อย่างดีผู้บริหารยังเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้อย่างดี ครูทุกคนจึงพอใจในการทำงาน

4.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานตามประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 - 20 ปี ทั้งนี้เพราะว่าครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ย่อมเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เขาจึงปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยย่อมได้รับความไว้วางใจทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าถึงแม้เขาจะมีคุณวุฒิสองเท่า

4.2.4 ด้านสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการทำงานตามประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10 - 20 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากส่วนใหญ่มักจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับการโยกย้ายสถานที่ทำงานให้ทำงานใกล้บ้านพัก สะดวกในการเดินทางหรือย้ายไปโรงเรียนที่เขาต้องการแม้แต่ชั่วโมงทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มาก มักจะได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มวิชาหรืองานอื่น ๆ จากผู้บริหาร ชั่วโมงทำงานจึงอาจจะน้อยกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย ๆ ซึ่งตรงกันข้ามกับครูที่มีประสบการณ์น้อย เขาอาจจะไม่ได้รับโอกาสเหมือนกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า

4.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูทุกคนเป็นข้าราชการ ต้องได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ต้องได้เข้าชั้นตามลำดับผู้มีอายุราชการน้อยจะรับเงินเดือนเท่ากับผู้มีอายุราชการมากก็ไม่ได้ ครูทุกคนจะต้องพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนตามอายุราชการของเขาเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปเป็นข้อเสนอแนะต่อสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตลอดจนขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้ สำหรับสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้
 - 1.1 ประชาสัมพันธ์ผลงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างกว้างขวางทุกรูปแบบ
 - 1.2 เปิดโอกาสให้ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดโครงการการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
 - 1.3 มอบหมายให้ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบโครงสร้างของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครอย่างเหมาะสม
 - 1.4 มอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างทั่วถึง
 - 1.5 ผู้บังคับบัญชาระดับเขต ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้
 - 1.6 จัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างยุติธรรม
 - 1.7 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน

1.8 สำนักงานเขตและโรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการเป็นครั้งคราว และสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการด้วยกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตต่าง ๆ เป็นรายเขต เพื่อจะ ได้รับรู้ปัญหา และนำไปปรับปรุงแก้ไขได้ตรงประเด็น

2.2 ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่เกิดจากปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ กู้ยืม ทั้งนี้ เพราะ จากผลการวิจัยครั้งนี้ครูจะมีความพึงพอใจน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุง ในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กองวิชาการ สำนักการศึกษา. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2533.

_____. รายงานสถิติ การศึกษา ปี 2535 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2535.

กิตติ พงศ์เลิศฤทธิ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตร ในเขต

สหกรณ์ 9. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา,
2532. อัดสำเนา.

กิติมา ปรีดีติลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2529.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. โครงการปรับปรุง

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เล่มที่ 11. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล, 2529.

จารุวรรณ เสวกรวรรณ. ความพึงพอใจในงานพยาบาลของโรงพยาบาลในโรงพยาบาล

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

อัดสำเนา.

จินดา ฌ สงขลา. "ปัญหาการจัดการบุคคลในรัฐวิสาหกิจ," วารสารข้าราชการ. 19(5) :

12 - 17 ; พฤษภาคม 2517.

ฉายา บุญเฉลิม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ กรมการศึกษา

นอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์,

2527.

- นิพนธ์ จีราพงศ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา. ปรินฤนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2529. อัดสำเนา.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ประพจน์ นันทรามาศ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ประศักดิ์ ปตนิยากร. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อัดสำเนา.
- ปราณี อารยศาสตร์. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัด กรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- ปรีชา หิรัญสาย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัดในเขตการศึกษา 12 ก่อนและหลังโอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินฤนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.
- ปิ่น มาลากุล. การปฏิบัติการศึกษาและงานของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์, 2504.
- เปล่งศรี อิงคนินันท์. ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย, 2526. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูริย์ ไพธิทัฬหะ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับตำบล เขตการศึกษา 6. ปรินฤนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูรสภา, 2526.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

- ฤดี วงศ์สิงฆะ. ความพึงพอใจในการทำงานของครูสายสนับสนุนการสอนโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
 มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี, 2535. อัดสำเนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2536.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการบริหารการศึกษา. ประมวลคำบรรยายในการอบรมครูใหญ่
ประธานกลุ่มสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2519.
- วิบูลย์ แมนสถิตย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
 อัดสำเนา.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ พิณชมพู. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยภาคตะวันออกเฉียง
ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2531.
 ถ่ายเอกสาร.
- สมจิต สุคนธ์สวัสดิ์. กรุงเทพมหานครกับการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทย
อนุเคราะห์ไทย, 2520. /
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.
 _____ . สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
 _____ . การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2520.
 _____ . การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.
 _____ . การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2522.

- สมพร นิกรแสน. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ
ในเขตการศึกษา 10. ปริทัศน์พันธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา.
- สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519, อัดสำเนา.
- โสภณ นุ่มทอง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูช่วยราชการในสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัด. ปริทัศน์พันธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2525. อัดสำเนา.
- อำนาจ เตชะสุข. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนใน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7. ปริทัศน์พันธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533. อัดสำเนา.
- Almah, Boob and Abdulrahman Ebrahim. "An Investigation of the
 Degree of Job Satisfaction among University Faculty in Saudi
 Srabian Universities," Dissertation Abstracts International.
 6 : 1402-A ; December, 1987.
- Beach, Dale S. Personnel Management People at Work. New York :
 The McMillan Co., 1965.
- Borquist, Linda Cartier. "Job Satisfaction of Administrators in a
 Public Suburban School District," Dissertation Abstracts
International. 2 : 260-A : August, 1987.
- Duncan, Jact W. Oganizational Behavior. Boston : Mifflin company,
 1978.
- Evans, Martin T. "Managing The New Managers," Personnel
Administration. 34 : 31 - 48 ; May - June, 1971.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill,
 1973.
- Herbert, Frederick Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman.
The Motivation to Work. New York : John Wiley & Sons, 1975.
- Jackson, Dale Russell. "A Study of University Administratas
 Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation
 Hygiene Theory," Dissertation Abstracts Internation.
 25(12) : 7560 - A ; July, 1974.

- Jamann, Joann S. "Job Satisfaction and Dissatisfaction of Nurse Faculty in B.S.N. Programs," Dissertation Abstracts in Humanities and Social Science. 4914 - 4915 ; 1975.
- Locke, Edwin A. "Job Satisfaction," In Social Psychology and Organizational Behavior. edited by Michael Gruneberg and Toby Work, p. 103 - 106. New York : John Wiley & Sons, 1984.
- Manning, Renfro Clark. The Satisfiers and Disstisfiers Abstracts International. January, 1977.
- Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper and Row Inc., 1970.
- Mecormick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1977.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw - Hill, 1960.
- Morse, Nancy C. Satisfactions in the White Collar Job. Ann Arbor, Michigan : University of Michigan, 1958.
- Morton, Robert Joseph. "The Influence of Selected Factors on the Job Satisfaction and Career Development of the 1930 - 1973," Dissertation Abstracts International. 12 7062-A ; June, 1978.
- Schmidt, Gene Lillard. "Job - Satisfaction among Secondary School Administration," in Dissertation Abstracts International. 35 : 7583 - A ; August, 1975.
- Stauss, George and Leonard R. Sayles. Personal : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, 1960.
- Stolt, John James. "A Study of Maslow Needs Hierarchy of Puplic School Administrators," Dissertation Abstracts. 4 : 598 - A ; August, 1978.

ภาคผนวก

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบ จำนวน 3 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเพื่อการศึกษา
เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน หน้าข้อความ ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวท่านเอง

1. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน
 - ผู้บริหาร
 - ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการรับราชการของท่าน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - 10 - 20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี
3. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้ เป็นโรงเรียนขนาดใด
 - โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียน 1 - 400 คน
 - โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียน 401 - 800
 - โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 801 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแต่ละข้อความ ตามระดับความพึงพอใจของท่าน
ที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม เป้าหมาย					
2	ท่านปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ					
5	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่าน ประสบผลสำเร็จ					
6	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านในรอบปีที่ผ่านมา เป็นที่น่าพอใจ					
7	ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่านนำความก้าวหน้า และชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน					
8	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และเป็นงานที่ท่านชอบ					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
9	งานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน และปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ท่านชอบ และช่วยทำให้ท่านได้รับประสบการณ์ เพิ่มขึ้น					
10	งานที่ท่านปฏิบัติ และรับผิดชอบอยู่ เปิดโอกาสให้ท่าน ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่					
11	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และกระตุ้นให้ท่าน อยากทำงาน					
12	ท่านได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนจะ ปฏิบัติงานนั้น					
13	ท่านรู้สึกมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ปฏิบัติอยู่					
14	ท่านได้รับความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
15	ท่านได้รับความยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อ ปฏิบัติงานสำเร็จ					
16	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าแนวปฏิบัติงานของท่านสามารถ นำไปเป็นแนวปฏิบัติงานในโรงเรียนได้					
17	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่านทั้ง ด้านส่วนตัว และการทำงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
18	ผู้บังคับบัญชา เชื่อฝีมือ และมอบหมายงานพิเศษให้ท่าน ปฏิบัติเสมอ					
19	ผู้บังคับบัญชาขอคำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการ ปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
20	ท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
21	ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการเลือกวิธี ทำงานได้ด้วยตนเอง					
22	ท่านได้รับมอบงานที่สำคัญ และเร่งด่วนให้ปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชา					
23	งานในหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญ ต่อโรงเรียน					
24	ท่านได้รับมอบงานใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
25	ท่านมีความภูมิใจในงานในหน้าที่ และงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
26	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
27	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
28	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ดีกว่า หน่วยงานอื่น					
29	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่					
30	ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่					
31	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
32	สำนักการศึกษา และหน่วยงานของท่านได้กำหนดนโยบาย หรือขอบเขตการปฏิบัติงานได้เหมาะสม					
33	ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงนโยบาย และแนวปฏิบัติ สม่ำเสมอ					
34	ผู้บริหารจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ทราบทุกคน					
35	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ครูในหน่วยงานมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน					
36	การเปิดโอกาสของผู้บังคับบัญชา ได้ให้ท่านแสดง ความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
37	ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานของท่านได้ดี					
38	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บังคับบัญชาที่นำมาใช้ ในการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม					
40	ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาเมื่อครูเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน					
41	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
42	ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
43	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยยึดระเบียบอย่างมีเหตุผล					
44	ผู้บังคับบัญชาสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
45	การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นที่เคารพนับถือ					
46	ผู้บังคับบัญชาสันนิษฐานให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว					
47	การให้ความสนิทสนม และเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา					
48	ความสามัคคีของครูในหน่วยงาน เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					
49	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
50	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข และเป็นกันเอง					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
51	ครูในโรงเรียนของท่านทำงานประสานกันเป็นอย่างดี					
52	โรงเรียนของท่านอยู่ในย่าน หรือสถานที่ไปมาสะดวก และคล่องตัวในการเดินทาง					
53	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้อยากทำงาน					
54	กฎ ระเบียบ และระบบที่ใช้อยู่ในโรงเรียนของท่าน ช่วยส่งเสริมให้การทำงานบรรลุผล					
55	ท่านได้รับอัตราชั่วโมงการปฏิบัติงานในแต่ละสัปดาห์ อย่างเหมาะสม					
56	เงินเดือนของท่านมีความเพียงพอกับภาวะการครองชีพ					
57	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีอย่าง เป็นธรรม					
58	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่					
59	ท่านมีความพอใจในการรับเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับ สวัสดิการในด้านต่าง ๆ					
60	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อปฏิบัติงาน ล่วงเวลา					

การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
สมศักดิ์ ชาศิตมาลา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2537

A STUDY ON FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF THE BANGKOK
METROPOLIS PRIMARY SCHOOL TEACHER

AN ABSTRACT

BY

SOMSAK CHATIMALA

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

March 1994

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละปัจจัย และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในแต่ละปัจจัย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 553 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก์ มี 10 ด้าน จากสองปัจจัยเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารการปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อเกิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามลำดับโดยแยกตามปัจจัยสองปัจจัยดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานลักษณะของงานความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์ ก่อเกิด ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยพบว่า

1. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจัยจูงใจ กับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในปัจจุบัน พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าทุกด้านยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ครูมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน ส่วนในวัยปัจจุบัน ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จะมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้มีประสบการณ์ต่างกันก็มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพอ ๆ กัน ✓

This research is mainly aimed to find out the level of Job satisfaction gained by teachers serving in all Bangkok Metropolitan Administration elementary schools. It is a comparative study based on various factors including position, size of schools and working experiences.

The studied group comprised of 533 teachers in different Bangkok Metropolitan Administration elementary schools. To collect data, questionnaires were designed to evaluate dual job satisfaction factors in Herzberg's theory ; the motivation factors and the hygiene factors. Ten aspects of these factors were measured. Under the motivation side the were achievements, the work itself, recognition, responsibility and advancement. Hygiene factors were company policy and administration, supervision technique, interpersonal relations with superior, subordinate and peers, working condition, salary and benefits. Collected data were analysed by standard deviation and arithmetic mean.

The study reveals that these ten factors greatly effected job satisfaction. Rating on the motivation factors are as follows ; achievement, the job itself responsibility, recognition and advancement. On hygiene factors rating are ; supervision technique, interpersonal relations with superior, subordinate and peers, company policy and administration, working conditions, salary and benefits.

comparision between the two main factors indicates that:

1. Motivation factors are far more important for teachers in Bangkok Metropolitan administration elementary schools than hygiene factors.

2. Administrators have higher job satisfaction than teachers.

3. Teachers with more experiences gain higher job satisfaction. Among teachers of over 20 years of experiences the overall job satisfaction is rated high except for career advancement. As for hygiene factor teachers with more than 20 years of experiences have higher satisfaction in the area of interpersonal relations and working conditions. Company policy and administration, supervision technique, salary and benefits are equally important regardless of working experiences.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อนายสมศักดิ์ ชื่อสกุล ชาติมาลา
 เกิดวันที่ 28 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2487
 สถานที่เกิด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 32/76 ถนนเพชรเกษม ซอยเพชรเกษม 79
 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม
 เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร
 กรุงเทพมหานคร 10200

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2503	จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนพุทธนิคม 2 จังหวัดสุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2505	บ.กศ. จากวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2510	พ.ม. สมัยสอบ
พ.ศ. 2519	กศ.บ. (ชีววิทยา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2537	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร