

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญาโท

ของ

อุกเรนทร์ สุขมวล

23 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2531

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177716

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตรปริญญ
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน

..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

..... กรรมการ

..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ณกุล อารยะวิญญู และดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่กรุณาให้เป็น
ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ แนวความคิด และเสียสละเวลาตรวจแก้ไข และ
รองศาสตราจารย์ศรียา นิยมธรรม ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบ ผู้วิจัยมีความ
ซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณ
อย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนโสศึกษาทุ่งมหาเมฆ ผู้อำนวยการ
โรงเรียนเศรษฐเสถียร ผู้อำนวยการโรงเรียนโสศึกษาวัดจำปา ผู้อำนวยการ
โรงเรียนโสศึกษาขอนแก่น ผู้อำนวยการโรงเรียนโสศึกษาคาก ผู้อำนวยการ
โรงเรียนโสศึกษาสงขลา ผู้อำนวยการโรงเรียนโสศึกษาชลบุรี และผู้อำนวยการ
โรงเรียนโสศึกษาอนุสารสุนทร ที่ได้กรุณาอนุญาตนและให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณอาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนโสศึกษาทุกแห่ง ที่ได้อนุเคราะห์ในการ
ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ คุณณกาทิพย์ ศิริวิเศษชัย ดร.กัลยาณี
จิตต์การุญย์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการแปลเอกสาร ขอขอบคุณอาจารย์เมธี
วิจารณ์เมธา และอาจารย์จำเริญ สังขมูลิกานนท์ ที่ได้อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล และขอขอบคุณ คุณบุญจง เรืองสะอาด ที่ได้ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการ
การวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ที่อาจจะมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ครูอาจารย์
ผู้บังคับบัญชา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อุกเรนทร์ สุชนวาล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	8
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	13
	ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
	โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย	18
	ผลงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	21
	ผลงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	24
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	30
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษา	38
	ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ คุุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	40
5	สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	51
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	51
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	51
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	52
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	52
	อภิปรายผล	53
	ขอเสนอแนะ	60
	ขอเสนอแนะทั่วไป	60
	ขอเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป	61
	บรรณานุกรม	63
	ภาคผนวก	68

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย	39
2	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านคำจูน จำแนกตามเพศ	40
3	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านคำจูน จำแนกตามอายุ	43
4	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านคำจูน จำแนกตามคุณวุฒิ	45
5	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านคำจูน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	48

ภูมิหลัง

องค์การเป็นหน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่มีเจตนาในการรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุความวัตถุประสงค์ ดังนั้นโรงเรียนจึงมีลักษณะเป็นองค์การหนึ่งโดยโรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชน เป็นสถาบันที่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สร้างเสริมคุณภาพของคนในชาติให้เป็นผู้ที่มีความสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และทำประโยชน์แก่สังคม (กุสิศ ทิพนอม 2524 : 132)

ปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้รับความสำเร็จจากจุดมุ่งหมายที่วางไว้นั้นมีหลายประการ นับตั้งแต่ปัจจัยในเรื่องความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความถูกต้องและรวดเร็วในการวินิจฉัยสั่งการ นอกจากนั้นยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงานก็คือการได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความร่วมมือนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความมีสัมพันธอันดีที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามก่อให้เกิดขึ้น (สุเมธ เกียววิศเรศ 2527 : 154) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพที่แท้จริงคือการบริหารที่ "ได้ทั้งงานได้ทั้งน้ำใจคน" เป็นการบริหารที่ทำให้ได้ผลตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน (สุวัฏ ติลปอนันต์ 2520 : 190) แต่การที่จะได้น้ำใจคนจำเป็นจะต้องทำให้ทุกคนมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเต็มตามความสามารถให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างหนึ่ง (สุรชาติ สังขรุ่ง 2520 : 2)

ปัญหาของการปฏิบัติงานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และแสดงออกในอาการที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้ซึ่งต้องดำเนินชีวิตอยู่ในโรงเรียนเป็นส่วนมาก ต้องคลุกคลีอยู่กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนที่เป็นจำนวนมาก และต้องมีการหน้าที่ในด้านการสอนนักเรียนในโรงเรียนเป็นประจำและจำเจทุกวัน ถ้าครูมีปัญหา มีความเครียดส่วนตัวซึ่งอาจจะเกิดมาจากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งกับผู้บริหาร โรงเรียน ก็อาจจะระบายความไม่พอใจมายังการปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ โดยที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวเลยก็ได้ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงานไม่บรรลุผลเท่าที่ควร การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน เขาจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งใจปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความออกส่าหะพยายาม ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สะอาคแสงรัตน์ 2520 : 2)

กลไกในการบริหารโรงเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ครูผู้บริหารโรงเรียนจะหาอย่างไรที่จะทำให้ครูได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะการดำเนินงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ประสบความสำเร็จก็คือการขาดความสนใจ ในปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ก็เป็นการยากที่จะประเมินพื้นฐานความพึงพอใจ ถ้าไม่มีวิธีการที่เป็นระบบส่วนใหญ่มักจะใช้ความรู้สึกนึกคิดของตนเองในการประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารส่วนมากมักจะไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับอารมณ์หรือความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

การบริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษต้องเป็นผู้ที่ศึกษาหรือมีประสบการณ์มาทางการศึกษาพิเศษโดยตรง นอกจากบริหารงานโรงเรียนในลักษณะโดยทั่วไปแล้ว ต้องมีความเข้าใจในการมีลักษณะเฉพาะอย่างของงานการศึกษาพิเศษ และให้แรงจูงใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของอาชีพครูการศึกษาพิเศษ เพราะการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษต้องทำด้วยความมีน้ำใจ ด้วยความเสียสละ และอดทน จึงจะได้ชื่อว่าเป็นนักการศึกษาพิเศษอย่างแท้จริง นักการศึกษาพิเศษจะต้องมีปรัชญาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความรักที่จะทำและรับรู้สภาพต่าง ๆ ของงานที่ต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะครูในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยต้องปฏิบัติงานกับคนซึ่งไม่ปกติ จึงไม่มีสภาพบรรยากาศเหมือนกับการปฏิบัติงานกับคนปกติโดยทั่วไป ถ้าขาดความรักงานและความเข้าใจในสภาพของงาน หรือมีระดับความพึงพอใจในค่าของผลงานแล้ว ครูก็จะเริ่มไม่สบายใจและพอกพูนความผิดหวัง วจนถึงตนเองกลายเป็นคนไม่มีความสุขหรือเป็นนักการศึกษาพิเศษที่ไม่ประสบความสำเร็จในงานก็ได้ (อรอนงค์ สุวรรณกุล 2524 : 130)

เวสโคว์ (Vescovi. 1971 : 2517 - A) ได้พบว่า แรงจูงใจของครูทุกคนที่ได้ปฏิบัติงานกับคนหูหนวกนั้น มีองค์ประกอบทางค่านิยมแวดล้อมเกี่ยวกับนโยบาย และการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน การให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีจะทำให้อาชีพที่รับผิดชอบอยู่ได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา หากครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารจนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ครูก็จะมีกำลังใจที่จะปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาชีพครูการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะครูในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวเปิดสอนเฉพาะนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ได้แก่ เด็กหูหนวกและเด็กหูตึง โดยสังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษานั้น ต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ เสียสละ และต้องอดทนอย่างสูงกับคนซึ่งไม่ปกติ อันได้แก่ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จึงมีสภาพบรรยากาศที่ต่างไปจากครูปกติโดยทั่วไป ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จำเป็นต้องได้รับแรงจูงใจที่ค่อนข้างเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การศึกษาเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญอย่างมากต่อผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารขึ้นอยู่กับความสามารถทางพฤติกรรมแรงจูงใจที่จะนำมาใช้กับผู้นี้ได้บังคับบัญชาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลทางด้านการบริหารงานการศึกษาพิเศษเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษานั้นยังไม่มีผู้ใดได้กระทำไว้ จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยที่กำลังศึกษาทางด้านการศึกษาพิเศษสนใจและวิจัยเรื่องนี้เพื่อต้องการหาคำตอบอย่างมีระบบและมีเหตุผลในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา
โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน การบริหารงาน
และการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษา
2. เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
โสตศึกษาในประเทศไทยต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าจะศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
โสตศึกษาในประเทศไทย ตามทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene
Theory) ของ เฟรดริก เฮอร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งเป็น
ทฤษฎีที่อธิบายถึงด้านที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่ง
ได้เป็น 2 ด้านคือ ด้านจูงใจ (Motivators) และด้านค้ำจุน (Hygiene)
ความพึงพอใจด้านจูงใจ เป็นด้านที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
3. ความรับผิดชอบ
4. ลักษณะของงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความพึงพอใจด้านค่าจ้าง เป็นด้านที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าขาดด้านนี้ ได้แก่

1. เงินเดือน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ฐานะของอาชีพ
4. ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์กับผู้นิยามบังคับบัญชา
7. การปกครองบังคับบัญชา
8. นโยบายและการบริหารงาน
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียน
 โสทศึกษาที่สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน
 107 คน จำนวนโรงเรียน 7 แห่ง 6 จังหวัด คือ

- 2.1.1 โรงเรียนเศรษฐเสถียร กทม. จำนวน 23 คน
- 2.1.2 โรงเรียนโสทศึกษาวัดจำปา กทม. จำนวน 7 คน
- 2.1.3 โรงเรียนโสทศึกษา จ.ขอนแก่น จำนวน 18 คน
- 2.1.4 โรงเรียนโสทศึกษา จ.ตาก จำนวน 20 คน
- 2.1.5 โรงเรียนโสทศึกษา จ.สงขลา จำนวน 18 คน

2.1.6 โรงเรียนโสศึกษา จ.ชลบุรี จำนวน 12 คน

2.1.7 โรงเรียนโสศึกษาอนุสารสุนทร จ.เชียงใหม่ จำนวน
9 คน

รวม 107 คน

2.2 ทัวแปรที่ศึกษา

2.2.1 ทัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

สถานภาพของครู

สถานภาพของครู ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน

2.2.2 ทัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ความพึงพอใจในค่านิจใจ ได้แก่

- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- การได้รับความยอมรับนับถือ
- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะของงาน
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความพึงพอใจค่านิจจุน ได้แก่

- เงินเดือน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ฐานะของอาชีพ
- ความสัมพันธ์กับผู้นังคัมบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้นังคัมบัญชา

- การปกครองบังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหารงาน
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนทั่ว
- ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการที่ตนสนใจ และคำนึงถึงคุณค่าของเสิร์ฟเบอร์เกอร์ โดยก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีเนื้อหาข้อคำถามครอบคลุมด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 16 ด้านคือ

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ หมายถึง ด้านที่ทำให้บุคคลเกิดความชอบในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนโสศศึกษา สามารถปฏิบัติงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จะเป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษเป็นครั้งคราวหรืองานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนโสศศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

1.1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษหรืองานในหน้าที่โดยที่ครูผู้สอนในโรงเรียนโสศศึกษามีโอกาสปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ครูผู้สอนในโรงเรียน
 โสศึกษาปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ ท้าทาย ให้
 ท่องการปฏิบัติ มีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถปฏิบัติด้ก้ตนเองจนสำเร็จ

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ครู
 ผู้สอนในโรงเรียนโสศึกษามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อ
 และอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและวุฒิให้สูงขึ้นกับตนเอง

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจุน หมายถึง ด้านที่ป้องกัน
 มิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดยอนประสิทธิภาพลง ได้แก่

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครู
 ผู้สอนในโรงเรียนโสศึกษาได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่า
 เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน และเงิน
 อื่น ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง
 ความคาดหวังในการประกอบอาชีพครูโรงเรียนโสศึกษามีโอกาสที่จะมีตำแหน่งหน้าที่
 การงานสูงขึ้น มีเงินเดือนสูงขึ้นต่อ ๆ ไปในอนาคต

1.2.3 ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม หมายถึง ตำแหน่ง
 ยศ ของครูผู้สอนในโรงเรียนโสศึกษา ค่าแรงอยู่เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปในสังคมมาก
 น้อยเพียงใด เป็นอาชีพที่มีเกียรติหรือค่าค้อยในสายตาของคนอื่น ๆ ครูมีความภูมิใจ
 และรักอาชีพครูมากน้อยเพียงใด

1.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา หมายถึง การประสาน
 สัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียนโสศึกษากับผู้นบังคับบัญชาหรือผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน
 สูงกว่าว่าสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง
 ฉันทมิตร

1.2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับครูผู้สอนคนอื่น ๆ ในโรงเรียนโสตศึกษาด้วยกันว่าสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคี ไม่แบ่งเป็นพรรคเป็นพวก บรรยายภาศในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนโสตศึกษาว่าให้ความสนใจมอบหมายงาน ให้ความเป็นธรรม ยกย่องชมเชยแก่ผู้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง บรรยายภาศในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.2.7 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคการสอน หรือการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

1.2.8 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนโสตศึกษาที่มีการวางแผน มีวัตถุประสงค์ มีวิธีการในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือหลักการบริหารงานที่เหมาะสม มีเหตุผลในการบริหารงาน

1.2.9 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของโรงเรียนโสตศึกษา เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพัสดุ ฯลฯ มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การคมนาคมสะดวกหรือไม่ มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงานหรือไม่

1.2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะส่วนตัวทางบ้านของครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา เช่น การมีบ้านเป็นของตนเอง การมีที่ดิน การไม่มีหนี้สิน เป็นต้น

1.2.11 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพในการปฏิบัติงาน มีการจัดการป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย หรือโรคติดต่อ ซึ่งสามารถป้องกันหรือเข้ารับการรักษายาบาลได้ทันเวลาที่ และมีโอกาสทำงานหรือไม่

2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เกณฑ์ในการพิจารณาจัดระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ ถือตามเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionair) ของ จอห์น คัมบลิว เบสท์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

สูง = 3.6668 - 5.0000

ปานกลาง = 2.3334 - 3.6667

ต่ำ = 1.0000 - 2.3333

3. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย

4. อายุ หมายถึง อายุของครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย

โดยจำแนกออกเป็น 4 ระดับคือ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยจำแนกออกเป็น 2 ระดับคือ

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีขึ้นไป

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่รับราชการครูผู้สอน
ในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยจำแนกออกเป็น 3 ระดับคือ

1 - 10 ปี

11 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2. ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานในด้านรูปร่างและค่าน้ำหนักแตกต่างกันตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะการดำเนินการจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ตรงกันข้ามหากผู้ที่ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ งานนั้นจะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น หรืออาจจะไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
4. ผลงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ผลงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความสุขความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร

กู๊ด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้ ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากเกิดความตึงเครียดมาก จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ถ้าได้รับการตอบสนองความเครียดจะน้อยลง อันทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

แมคคอมมิก และทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) กล่าวว่า สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง การที่ความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนอง

✓ สเตาส์ และเซเลส์ (Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางค่านิยมและทางค่านิจใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

เซคอร์ด และแบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 394) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากบุคคลได้สนองความต้องการเป็นสำคัญ

ฟรูม (Vroom. 1964 : 99) ได้กล่าวว่า การที่มีทัศนคติที่ดีต่องานก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีก็คือ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โยเดอร์ และคนอื่น ๆ (Yoder and other. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางค่านิยมและทางค่านิจใจ และสามารถสนองความต้องการของเขาได้

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้หลาย ๆ ความหมาย พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่คั่งค้างของบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ โดยได้รับการตอบสนองทางคำขวัญวัตถุและจิตใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกิดจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคล ซึ่งการตอบสนองนั้นเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะให้บุคคลได้เกิดความพึงพอใจ ศาสตราจารย์ A.H. Maslow เป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's general theory of human motivation) ไว้ และเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลาย สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 417 - 419)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีสิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
 3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับชั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
- Maslow ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการออกเป็น 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม ฯลฯ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะต้องการมาอีกขั้นหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเองในความสำเร็จของตน ความเป็นมิตรภาพ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ความรู้-ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่ทำให้ฐานะของคนเพิ่มขึ้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or self-actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการพิเศษ ซึ่งคนธรรมดาเป็นส่วนมากมักจะอยากจะเป็นนักอยากจะได้ แต่ไม่สามารถเสาะหาได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษไป เช่น ความนึกคิดที่อยากจะเป็นนายกรัฐมนตรีหรือนักกีฬาที่มีความสามารถ ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

เฮิร์สเบอร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) และคณะ ได้ศึกษาค้นคว้า ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจาก

นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ผลปรากฏว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
4. ลักษณะของงาน (Work itself)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

และสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 11 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
3. ฐานะของอาชีพ (Status)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship - supervisor)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship - peers)
6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship - subordinate)
7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)
8. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Working conditions)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security)

นอกจากนี้ เฮร์สเบอร์ก และคณะ ยังพบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านนี้ แยกออกจากกันโดยไม่มีความสัมพันธ์กันเลย กล่าวคือ ความพึงพอใจด้านจูงใจ (Motivators) ไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะขาดด้านนี้แล้วจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น ในด้านตรงกันข้าม ความพึงพอใจด้านค่าจูงใจอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ถ้าขาดหรือทำให้เสื่อมลงในด้านนี้ แต่ถ้าหากปัจจัยนี้คงมีอยู่ก็มิได้หมายความว่าคนจะพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพียงแต่จะลดความไม่พึงพอใจไปหนึ่งเท่านั้น

(Herzberg. 1966 : 95)

สรุปทั้งนี้แล้วในทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถเข้าใจว่า ผู้บริหารของหน่วยงานใดประสงค์จะทำให้หน่วยงานนั้นเป็นที่ดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอยากเข้ามาร่วมทำงาน ก็จำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีแรงจูงใจให้มากอย่างเพียงพอ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน อันจะทำให้มีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งในการงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น โดยลดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานให้น้อยลงเท่าที่จะทำได้ และเมื่อสามารถกระทำได้ดังกล่าวก็นจะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นต้น

โรงเรียนโศกศึกษาในประเทศไทย

โรงเรียนโศกศึกษาคือโรงเรียนที่จัดขึ้นสำหรับให้การศึกษาแก่เด็กพิการทางโศก ได้แก่ เด็กหูหนวกและเด็กหูตึง โดยมีประวัติความเป็นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 ซึ่งคุณหญิงโตะ นรเนกปัญชาภิ (โชติกเสถียร) ได้บริจาคทรัพย์ส่วนตัวประกอบด้วยที่ดินมีเนื้อที่ 5 ไร่เศษ บ้านสองชั้น 1 หลัง และเงินสดอีกจำนวนหนึ่งให้กับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวกขึ้น โดยตั้งอยู่ที่เลขที่ 137 ถนนพระราม 5 เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ในปีต่อมา กระทรวงศึกษาธิการได้สร้างอาคารเพิ่มขึ้นอีกหลังหนึ่ง

และเปิดเป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวก เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2496 ใช้ชื่อว่า โรงเรียนสอนคนหูหนวก นับเป็นโรงเรียนสอนคนหูหนวกแห่งแรกในประเทศไทย ก่อนมาโรงเรียนนี้ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนสอนคนหูหนวกคุลีต" ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนเศรษฐเสถียร" ก่อนมาเมื่อพลเมืองเพิ่มขึ้นจำนวนประชากรที่สูญเสียการได้ยินก็เพิ่มขึ้นด้วยทำให้โรงเรียนไม่มีที่เพียงพอที่จะรับเด็กดังกล่าวได้ ทางรัฐบาลจึงเปิดโรงเรียนประเภทนี้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (มคธ อารยะวิญญู 2523 : 116 - 117) ซึ่งในขณะนั้นมีโรงเรียนที่เปิดทำการสอนเฉพาะเด็กหูหนวกและเด็กหูตึงทั่วประเทศ 8 โรงเรียนด้วยกัน ดังตาราง 1

ตาราง 1 โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง	ประเภทนักเรียนที่เปิดรับ	ประจำหรือไป-กลับ
1.	ร.ร.เศรษฐเสถียร	เขตคุลีต กรุงเทพฯ	หูหนวก	ประจำและไป-กลับ
2.	ร.ร.โสตศึกษา ทุ่งมหาเมฆ	เขตยานนาวา กรุงเทพฯ	หูหนวก	ประจำและไป-กลับ
3.	ร.ร.โสตศึกษา ขอนแก่น	จังหวัด ขอนแก่น	หูหนวก	ประจำและไป-กลับ

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่ตั้ง	ประเภท นักเรียน ที่เปิดรับ	ประจำหรือ ไป-กลับ
4.	ร.ร. โสภศึกษา ตาก	จังหวัดตาก	หูหนวก	ประจำ
5.	ร.ร. โสภศึกษา สงขลา	จังหวัด สงขลา	หูหนวก	ประจำและ ไป-กลับ
6.	ร.ร. โสภศึกษา ชลบุรี	จังหวัดชลบุรี	หูตึง	ประจำ
7.	ร.ร. โสภศึกษาอนุสารสุนทร	จังหวัดเชียงใหม่	หูตึง	ประจำและ ไป-กลับ
8.	ร.ร. โสภศึกษา วัดจำปา	เขตคลองตัน กรุงเทพฯ	หูตึง	ประจำและ ไป-กลับ

จะเห็นว่า มีโรงเรียนสำหรับคนหูหนวก 5 โรงเรียนและสำหรับคนหูตึง 3 โรงเรียน ในจำนวนรวมทั้งสิ้น 8 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 3 โรงเรียน และตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 5 โรงเรียน ในด้านการดำเนินงานนั้น กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการเอง 7 โรงเรียน และมูลนิธิเอกชนดำเนินการโดยกรมสามัญศึกษาให้ความช่วยเหลือ

ค่านบุคลากรและค่านวิชาการอีก 1 โรง (สามัญศึกษา, กรม 2524 : 105 - 106) สำหรับการสอนนั้นทางโรงเรียนสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพเบื้องต้น รวมทั้งวิชาชีพต่าง ๆ ที่เด็กจะสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ในการสอนวิชาสามัญ เช่น วิชาภาษาไทย ได้มีการใช้ภาษามือ การสะกดนิ้วมือ การอ่านริมฝีปาก ประกอบการสอนพูดเพื่อให้เด็กได้เข้าใจเนื้อหาวิชามากขึ้น เช่น เรื่อง การฟังคำอธิบาย การฟังเรื่องราวต่าง ๆ เป็นต้น

ผลงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 62 - 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน เป็นครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 259 คน สังกัดกรมสามัญศึกษา 65 คน และสังกัดโรงเรียนเทศบาล 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องานโดยมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงสุด และรองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ แต่ครูมีความรู้สึกต่อนโยบายและการบริหารงานต่ำสุด และรองลงมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

ชลิต พูลศิลป์ (ชลิต พูลศิลป์ 2527 : 164 - 166) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

คำนึ่ง นกแก้ว (คำนึ่ง นกแก้ว 2523 : 81 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 มี 5 จังหวัด คือ สงขลา ชุมพร นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี และพัทลุง จำนวน 504 คน ผลการวิจัยพบว่า ครู - อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ส่วนด้านที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้อยู่บังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษากว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

โสภณ นุ่มทอง (โสภณ นุ่มทอง 2525 : 95 - 99) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูช่วยราชการในสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูช่วยราชการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมากกว่าการปฏิบัติงานที่โรงเรียน ข้าราชการครูช่วยราชการที่มีวุฒิ ระยะเวลาช่วยราชการ สายงานที่ปฏิบัติ สังกัด และตำแหน่ง ต่างกัน มีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายและการบริหาร ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแตกต่างกัน

นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการครูช่วยราชการมีความพึงพอใจต่อการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่อันดับสูง และมีความพึงพอใจ ครอบคลุมนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และเงินเดือนอยู่ในอันดับต่ำ

จรุง ผาสุวรรณ (Pasuwan. 1973 : 6251 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลของหลักสูตรของ เฮอส์เบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย จากผล การวิจัยพบว่า ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาภายในประเทศและจากต่างประเทศ มี ความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของ เฮอส์เบอร์ก แต่รายละเอียดแตกต่างกันออกไป สำหรับอายุ สถานที่ปฏิบัติราชการ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจต่ออาชีพแต่อย่างใด

มดุง อารยะวิญญู (มดุง อารยะวิญญู 2526) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพ ของระบบบริหารของโรงเรียนการศึกษาพิเศษในประเทศไทย โดยใช้ทฤษฎีระบบบริหาร ของ ลิเคิร์ต เป็นหลัก การศึกษาพบว่า ระบบบริหารของโรงเรียนการศึกษาพิเศษใน ประเทศไทยเป็นระบบที่ 3 ระบบกึ่งประชาธิปไตยของ ลิเคิร์ต ครูในโรงเรียนการ ศึกษาพิเศษ มีความเห็นว่าระบบบริหารที่เป็นอยู่เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับ สังคมไทย ระบบบริหารของโรงเรียนการศึกษาพิเศษมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับ ประสิทธิภาพของระบบบริหาร ครูน้อยและครูใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับระบบ บริหารของโรงเรียนของตน ครูใหญ่มีความเห็นว่าระบบบริหารของตนมีประสิทธิภาพสูง ในขณะที่ครูน้อยมีความเห็นว่าระบบบริหารมีประสิทธิภาพต่ำ (คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, สำนักงาน 2529 : 178)

ผลงานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1973 : 191 - 207) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของ มอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูมีความรู้สึกที่คัดค้านความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพมากที่สุด
4. ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีของ เฮิร์สเบอร์ก ที่กล่าวไว้ว่า คำนึงที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสองอย่างคือ แยกต่างหากและไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ
5. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอนไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แอมเมอร์ (Hammer. 1971 : 3373 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนในชั้นพิเศษ (Special Class Teachers) ในรัฐไอโอวา โดยนำทฤษฎีของเฮิร์สเบอร์กมาใช้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ คำนึงที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การูกู (Karugu. 1980 : 38 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูใหญ่ในเมืองไนโรบี ประเทศเคนยา และเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบค่านการงานที่เลือกได้ 14 ข้อ จาก Herzberg's Two-Factor Theory ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักการศึกษาชาวเคนยาในกลุ่มตัวอย่างได้เจาะจงในเรื่องความมั่นคงในงาน การไม่มีแนวทางเลือก วันหยุด ความรู้ในเรื่องการสร้างชาติ โอกาสในการศึกษาต่อ การรักษานของชน รักเด็ก กิจกรรมนอกหลักสูตร และการติดต่อสื่อสารกับครูผู้ปกครอง และนักเรียนเป็นองค์ประกอบค่านการงานที่พึงพอใจมากที่สุด และเป็นองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุให้ยังคงอยู่ในตำแหน่ง ส่วนองค์ประกอบที่ถูกจัดไว้ว่าเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจและเป็นผลให้มีความต้องการในการออกจากงานในปัจจุบันคือ ค่าจ้างต่ำ วิธีการเลื่อนตำแหน่งโดยระบบคุณธรรมซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ดี ขาดการสำนึก ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่มีค่าเช่าบ้านสำหรับสตรีที่สมรสแล้ว ไม่มีสิทธิในการยืมเงิน นโยบายการบริหารและความถี่ของการนิเทศ และความล่าช้าในการซ่อมแซมอุปกรณ์ในโรงเรียน การเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบค่านการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มนักการศึกษาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูงใจ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูและครูใหญ่ในด้านจูงใจและค่าจูงใจ

ฮอเซอร์ (Hauser. 1981 : 1926 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาแบบพิเศษและแบบปกติที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูจากโรงเรียนประถมแบบพิเศษ 49 คน และโรงเรียนประถมแบบปกติ 48 คน โดยใช้ Tennessee Self Concept Scale เพื่อวัดความเชื่อมั่น และใช้ Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างจะต้องตอบคำถามในเรื่องประสบการณ์ด้านการสอน รูปแบบหน้าที่การสอน และการวางแผนด้านอาชีพในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกที่ระดับ .05 ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความเชื่อมั่นในตนเองของครูในโรงเรียนทั้งสองประเภท การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทั้งในด้านความเชื่อมั่นในตนเองและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองกลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญต่อการตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการวางแผนด้านอาชีพในอนาคตของครูสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับรูปแบบหน้าที่การสอน การตรวจสอบความเชื่อมั่นในตนเองทั้งระยะเวลาในการสอนและระยะเวลาในการสอน และการวางแผนด้านอาชีพในอนาคต

คาเรนโซ (D'Arienzo. 1981 : 2608 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดของการสอน : เปรียบเทียบของคณาจารย์ที่สอนเกี่ยวกับความเครียดทางด้านอาชีพระหว่างครูการศึกษาพิเศษกับครูที่สอนในโรงเรียนปกติ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ตัวประกอบของตัวแปรตามเกี่ยวกับความเชื่อถือว่าในครู สถานภาพการสมรส เพศ ประสบการณ์ในการสอน ประเภทของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน ครูการศึกษาพิเศษที่ทำหน้าที่สอนมีส่วนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับตัวประกอบทางด้านความเครียดได้แก่ การบริหาร การปฏิบัติงานร่วมกับนักเรียน ความมั่นคงทางฐานะการเงิน ความสัมพันธ์ระหว่างครู การปฏิบัติงานมากเกินไป

โบเอคค์ (Boeck. 1979 : 4521 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษกับการดำเนินงานด้านกฎหมายของรัฐ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษและข้อตกลงของพระราชบัญญัติการศึกษาของเด็กพิการตามกฎหมายของรัฐ จากโรงเรียนในสหรัฐอเมริกา การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาจากครู จำนวน

872 คน ใน 43 เขตโรงเรียน ซึ่งได้มีการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษาพิเศษ และสภาพของข้อตกลงของกฎหมายและนำค่าเฉลี่ยที่วัดได้มาเปรียบเทียบ กัน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญอยู่ในระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ และระดับของข้อตกลงของกฎหมายของรัฐบาลกลาง คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่เพิ่มหรือลดลงเหมือนกับระดับของข้อตกลงกฎหมาย ที่ขึ้น ๆ ลง ๆ นอกจากนั้นยังพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ ทั้งหมดค่อนข้างสูง

2. ไรสัน (Raison. 1981 : 2616 - 2617 - A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดของการทำงานของครูการศึกษาพิเศษกับครูปกติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน พิการ โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูการศึกษาพิเศษ จำนวน 196 คน และ ครูปกติ จำนวน 198 คน รวม 394 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งของความเครียดในการปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีอารมณ์เครียดและไม่เป็นตัวของตัวเองมาก ครูที่อายุน้อยจะมี อารมณ์เครียดและไม่เป็นตัวของตัวเองมากกว่าครูที่อายุมาก ครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุมาก ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าครูการศึกษาพิเศษที่มีอายุน้อย ครูปกติที่ไม่ แต่งงานจะมีอารมณ์เครียดมากกว่าครูประเภทอื่น ๆ ครูการศึกษาพิเศษที่เป็นหม้าย แยก กันอยู่ จะมีอารมณ์เครียดง่าย ครูเพศชายจะมีอารมณ์เครียดมากกว่าครูเพศหญิง ครู การศึกษาพิเศษที่ทำการสอนเด็กเรียนรวมจะมีอารมณ์เครียดมาก และไม่รู้สึกละเลย ประสบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ครูปกติที่สอนนักเรียนพิการ จะมีอาการและอารมณ์เครียด มาก

ดังผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกันหรือไม่สัมพันธ์กัน ตัวแปรที่มี ผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่ทำงานเป็นความพึงพอใจด้านค่าจ้าง ซึ่งจะดึงดูดให้

มีผู้อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ แก่ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ด้านจิตใจไม่มีส่วนทำให้บุคคลปฏิบัติงานดีขึ้นหรือย่นสั้น ดังนั้นผู้บริหารงานของหน่วยงาน
 ใด ๆ ถ้าต้องการให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นที่ดึงดูดใจให้ผู้ที่มีความรู้
 ความสามารถอยากเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ก็จำเป็นต้องสร้างเสริมความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านคำจูงใจอย่างเพียงพอ แต่ในขณะเดียวกันก็จะขาดความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานด้านจิตใจไปไม่ได้ เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน
 นั้น ๆ มีข้อสังเกตจากการค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่พยายามเพิ่ม
 ความพึงพอใจในการทำงานให้กับครูกลุ่มหนึ่ง อาจจะทำให้ครูอีกกลุ่มหนึ่งมีความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานลดน้อยลงกว่าเดิมได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพึงต้องใช้ความระมัด
 ระวังในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับครู โดยระลึกว่าครูแต่ละคนมีความ
 รู้สึกและมีความต้องการที่แตกต่างกัน สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำลงไป อาจทำให้
 ครูกลุ่มหนึ่งพึงพอใจ และในขณะเดียวกันครูอีกกลุ่มหนึ่งเกิดความไม่พึงพอใจก็ได้

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในบทนี้จะกล่าวถึงการดำเนินการวิจัยในหัวข้อต่อไปนี้ คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. การวิเคราะห์ข้อมูล
 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษาทั้งหมดในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 210 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง จากโรงเรียนโสตศึกษา จำนวน 7 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนโสตศึกษา ซึ่งเลือกโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มาโรงเรียนละ 50 เปอร์เซ็นต์ จะได้ครูผู้ทำการสอนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (ประชากร)	จำนวนครู (กลุ่มตัวอย่าง)
1.	โรงเรียนเศรษฐเสถียร กทม.	45	23
2.	โรงเรียนโสศึกษาวัดจำปา กทม.	14	7
3.	โรงเรียนโสศึกษาขอนแก่น	36	18
4.	โรงเรียนโสศึกษาคาก	39	20
5.	โรงเรียนโสศึกษาชลบุรี	23	12
6.	โรงเรียนโสศึกษาสงขลา	36	18
7.	โรงเรียนโสศึกษาอนุสารสุนทร เชียงใหม่	17	9
	รวม	210	107

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความสภาพที่เป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโสศึกษาของครูผู้สอนแต่ละคน โดยใช้แบบสอบถามของ วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 92 - 98) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสศึกษาในประเทศไทย โดยแก้ไขข้อความบางประการให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและนำไปทำการทดสอบ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนโสศึกษาทุ่งมหาเมฆ จำนวน 33 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ลักษณะของแบบสอบถาม

ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวอย่าง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. คุณวุฒิ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนโสตศึกษา

☐ 1 - 10 ปี

☐ 11 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี
 จูงใจ-คำจูง ของ เซอร์สเบอร์ก ทั้งหมด 16 คำาน มีข้อความตาม 80 ข้อ ลักษณะ
 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ ให้ค่าน้ำหนักคะแนนที่กำหนดไว้แล้ว
 ข้อที่มีความหมายเป็นไปทางลบ จะให้คะแนนกลับกันคือ มากที่สุด 1, มาก 2,
 ปานกลาง 3, น้อย 4 และน้อยที่สุด 5

เกณฑ์การวิเคราะห์และพิจารณาจัดระดับความพึงพอใจสูง ปานกลาง และต่ำ
 ถือตามเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionaire) ของ จอห์น คัมบลิว เบสท์
 (Best. 1977 : 174) ดังนี้

สูง	=	3.6668 - 5.0000
ปานกลาง	=	2.3334 - 3.6667
ต่ำ	=	1.0000 - 2.3333

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
00	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยเมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดี					
000	งานในหน้าที่ของครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย					
0000	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ					
00000	ข้าพเจ้าพอใจในความก้าวหน้าของข้าพเจ้า					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยตนเอง และรอรับกลับในวันเดียวกัน แต่มีบางส่วนที่ให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ โดยมีผู้เก็บรวบรวมส่งกลับคืนมาให้

2. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งกลับคืนมา โดยตรวจสอบกับรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ถ้ายังไม่ครบทำหนังสือติดตามทวงถามและให้ส่งกลับคืนมาภายใน 1 สัปดาห์

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด จำนวน 107 ฉบับ คิดเป็น 100% และเมื่อตรวจสอบแล้วเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่แสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาการร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับค่าน้ำต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับค่าน้ำต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจค่าน้ำต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย
3. ทดสอบความแตกต่างของรายเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย

t - test

4. วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละองค์ประกอบ ด้วย F - test

การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

(Ferguson. 1971 : 45)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

1.2 หาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

(Ferguson. 1971 : 62)

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

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร Coefficient

Alpha ของ Cronbach (สมบูรณ์ ชีคพงศ์ 2528 : 196)

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

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

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
โดยใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 152)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติ t - distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	S_1^2, S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2
	n_1, n_2	แทน	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้
วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (วิเชียร เกตุสิงห์. 2526 : 77 - 79)

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

เมื่อ	F	แทน	อัตราส่วนวิกฤติ F - distribution
	MS_b	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกของกำลังสองในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย
ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน t - distribution
F	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 โดยศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามทฤษฎีจริงใจ-คำจูน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความถี่ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
 ความความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 โดยเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 โดยแบ่ง
 ข้อย่อยออกเป็น 4 ข้อ คือ

1. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา
 ในประเทศไทย ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจ จำแนกตามเพศ
2. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา
 ในประเทศไทย ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจ จำแนกตามอายุ
3. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา
 ในประเทศไทย ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจ จำแนกตามคุณวุฒิ
4. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา
 ในประเทศไทย ความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจ จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

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

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 โสตศึกษา

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ยและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
โศกศึกษาในประเทศไทย

ข้อความ	$\bar{X}$ (n=107)	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ (เฉลี่ยรวม)</u>	3.319	0.400	ปานกลาง
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.331	0.376	ปานกลาง
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.222	0.523	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบ	3.370	0.604	ปานกลาง
4. ลักษณะของงาน	3.535	0.561	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.138	0.586	ปานกลาง
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง (เฉลี่ยรวม)</u>	3.016	0.221	ปานกลาง
1. เงินเดือน	2.772	0.669	ปานกลาง
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.703	0.362	ปานกลาง
3. ฐานะของอาชีพ	2.849	0.449	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์กับผู้นับตั้งค้ำบัญชา	3.525	0.491	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.342	0.561	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์กับผู้นับตั้งค้ำบัญชา	2.789	0.472	ปานกลาง
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.903	0.389	ปานกลาง
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.271	0.426	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.002	0.418	ปานกลาง
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.054	0.483	ปานกลาง
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.966	0.681	ปานกลาง

ตาราง 1 แสดงว่าครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-คำจูงใจ จำแนกตามเพศ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ครูชายและครูหญิงในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-คำจูงใจแตกต่างกัน โดยใช้ t -test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำแนกตามเพศ

ข้อความ	เพศชาย (n=55)		เพศหญิง (n=52)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ	3.319	0.435	3.319	0.364	0.00	1.000
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.272	0.395	3.392	0.347	-1.66	0.100
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.305	0.562	3.134	0.468	1.70	0.091
3. ความรับผิดชอบ	3.381	0.680	3.357	0.518	0.21	0.838
4. ลักษณะของงาน	3.549	0.600	3.519	0.521	0.27	0.785
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.087	0.553	3.192	0.619	-0.93	0.356

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อความ	เพศชาย (n=55)		เพศหญิง (n=52)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง	3.046	0.245	2.983	0.190	1.50	0.137
1. เงินเดือน	2.720	0.733	2.826	0.595	-0.83	0.411
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.800	0.391	2.600	0.299	2.96	0.004 **
3. ฐานะของอาชีพ	2.927	0.487	2.765	0.392	1.89	0.062
4. ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา	3.487	0.577	3.565	0.381	-0.82	0.413
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.327	0.594	3.357	0.529	-0.28	0.781
6. ความสัมพันธ์กับญาติผู้อยู่บังคับบัญชา	2.854	0.507	2.719	0.425	1.49	0.139
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.985	0.396	2.815	0.365	2.31	0.023 *
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.287	0.455	3.253	0.396	0.40	0.687
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.029	0.470	2.973	0.357	0.69	0.491
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.130	0.504	2.973	0.450	1.71	0.091
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.967	0.663	2.965	0.706	0.01	0.989

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2 แสดงว่าครูชายและครูหญิงโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูหญิง

2. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ทามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจ จำแนกตามอายุ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจแตกต่างกัน โดยใช้ F - test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตศึกษาในประเทศไทย จำนวนตาม

อายุ

ข้อความ	อายุ ต่ำกว่า 30 ปี (n = 27)		อายุ 31 - 40 ปี (n = 49)		อายุ 41 - 50 ปี (n = 22)		อายุ 51 - 60 ปี (n = 9)		F	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ</u>										
1. ความสำราญใจในการทำงาน	3.237	0.349	3.321	0.395	3.358	0.481	3.457	0.356	0.806	0.493
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.318	0.338	3.285	0.426	3.345	0.315	3.577	0.253	1.577	0.199
3. ความรับผิดชอบ	3.170	0.537	3.240	0.500	3.172	0.570	3.400	0.529	0.515	0.673
4. ลักษณะของงาน	3.237	0.493	3.391	0.606	3.454	0.790	3.444	0.328	0.640	0.591
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.340	0.466	3.567	0.596	3.590	0.553	3.800	0.547	1.926	0.130
	3.118	0.571	3.122	0.621	3.227	0.546	3.066	0.591	0.231	0.874
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง</u>										
1. เงินเดือน	3.062	0.221	2.969	0.224	3.044	0.227	3.058	0.160	1.367	0.257
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.851	0.680	2.604	0.653	2.972	0.682	2.955	0.536	2.109	0.103
3. ฐานะของอาชีพ	2.748	0.344	2.702	0.358	2.754	0.337	2.444	0.433	1.867	0.139
	2.785	0.440	2.824	0.446	2.990	0.407	2.822	0.578	0.974	0.408

43

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อความ	อายุ ต่ำกว่า 30 ปี (n = 27)		อายุ 31 - 40 ปี (n = 49)		อายุ 41 - 50 ปี (n = 22)		อายุ 51 - 60 ปี (n = 9)		F Ratio	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ความสัมพันธ์กับผู้มีบังคับบัญชา	3.533	0.597	3.481	0.493	3.563	0.421	3.644	0.278	0.346	0.791
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.370	0.570	3.281	0.580	3.318	0.522	3.644	0.497	1.100	0.352
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.881	0.434	2.706	0.514	2.772	0.420	3.000	0.400	1.479	0.224
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.925	0.444	2.840	0.391	2.963	0.306	3.022	0.380	0.907	0.440
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.318	0.389	3.273	0.435	3.245	0.489	3.177	0.352	0.277	0.841
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.029	0.439	2.975	0.450	3.027	0.322	3.000	0.435	0.129	0.943
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.118	0.471	3.020	0.492	3.009	0.525	3.155	0.384	0.429	0.732
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.125	0.702	2.955	0.644	2.872	0.767	2.777	0.595	0.864	0.462

ตาราง 3 แสดงว่าครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณาารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณาารวม

3. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-คำจูงใจ จำแนกตามคุณวุฒิ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-คำจูงใจแตกต่างกัน โดยใช้ t - test ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำแนกตามคุณวุฒิ

ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 20)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 87)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ	3.344	0.385	3.313	0.405	0.31	0.761
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.390	0.442	3.317	0.360	0.78	0.438
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.270	0.422	3.211	0.545	0.45	0.654
3. ความรับผิดชอบ	3.390	0.603	3.365	0.065	0.16	0.871

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อความ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 20)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 87)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ลักษณะของงาน	3.470	0.474	3.549	0.580	-0.57	0.570
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.200	0.539	3.124	0.598	0.52	0.604
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง	3.106	0.230	2.995	0.215	2.06	0.042 *
1. เงินเดือน	2.970	0.633	2.726	0.672	1.48	0.143
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	2.730	0.412	2.696	0.352	0.37	0.711
3. ฐานะของอาชีพ	2.920	0.508	2.832	0.435	0.79	0.433
4. ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา	3.660	0.406	3.494	0.506	1.37	0.175
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.520	0.582	3.301	0.551	1.58	0.116
6. ความสัมพันธ์กับญาติบังคับบัญชา	3.000	0.367	2.740	0.481	2.26	0.026 *
7. การปกครองบังคับบัญชา	3.080	0.432	2.862	0.369	2.31	0.023 *
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.240	0.398	3.278	0.434	-0.36	0.720
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.900	0.346	3.025	0.431	-1.21	0.228
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.180	0.430	3.025	0.492	1.30	0.197
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.970	0.757	2.965	0.667	0.03	0.979

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงว่าครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูนมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

4. การวิเคราะห์สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ-คำจูน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ-คำจูนแตกต่างกัน โดยใช้ $F - test$ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ประสบการณ์ 1 - 10 ปี (n = 69)		ประสบการณ์ 11 - 20 ปี (n = 29)		ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี (n = 9)		F Ratio	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ</u>								
1. ความสำราญใจในการปฏิบัติงาน	3.264	0.409	3.444	0.380	3.333	0.323	2.098	0.127
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.289	0.399	3.379	0.326	3.488	0.301	1.459	0.237
3. ความรับผิดชอบ	3.205	0.516	3.275	0.571	3.177	0.441	0.216	0.806
4. ลักษณะของงาน	3.281	0.622	3.586	0.580	3.355	0.357	2.688	0.072
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.452	0.577	3.689	0.533	3.666	0.412	2.148	0.121
	3.095	0.572	3.289	0.603	2.977	0.595	1.504	0.227
<u>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้าง</u>								
1. เงินเดือน	3.016	0.247	3.016	0.167	3.010	0.170	0.004	0.995
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	2.768	0.714	2.710	0.596	3.000	0.519	0.643	0.527
3. ฐานะของอาชีพ	2.759	0.359	2.627	0.332	2.511	0.401	2.830	0.063
	2.837	0.473	2.875	0.339	2.844	0.598	0.073	0.929

ข้อความ	ประสบการณ์ 1 - 10 ปี (n = 69)		ประสบการณ์ 11 - 20 ปี (n = 29)		ประสบการณ์ มากกว่า 20 ปี (n = 9)		F Ratio	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา	3.530	0.535	3.503	0.439	3.555	0.278	0.049	0.952
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.344	0.576	3.296	0.442	3.466	0.793	0.314	0.731
6. ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา	2.779	0.512	2.765	0.396	2.933	0.374	0.465	0.629
7. การปกครองบังคับบัญชา	2.889	0.400	2.882	0.364	3.066	0.374	0.873	0.420
8. นโยบายและการบริหารงาน	3.237	0.432	3.386	0.417	3.155	0.357	1.622	0.202
9. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	2.997	0.435	3.027	0.409	2.955	0.328	0.112	0.893
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.014	0.531	3.165	0.396	3.000	0.264	1.063	0.349
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.023	0.679	2.937	0.731	2.622	0.429	1.426	0.244

ตาราง 5 แสดงว่าครูโรงเรียนโศกศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี 11 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณารวม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 210 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มจากครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำนวน 107 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า สอบถามความคิดเห็นของครูต่อการปฏิบัติงาน ความสภาพที่เป็นจริงที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโสตศึกษา โดยดัดแปลงแบบสอบถามของนายวีระชาติ แก้วไสย ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 80 ข้อ แบ่งออกเป็นสองตอนคือ ตอนที่หนึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีจริงใจ-คำจูน แบบสอบถามตอนนี้ มีความเชื่อมั่น .89

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2. ครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในค่าน้ำใจและค่าจูนแตกต่างกันตามเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าน้ำใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าน้ำจูนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูชายและครูหญิงโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าน้ำใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายค่าน้ำใจหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าน้ำจูนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายค่าน้ำจูนพบว่า ค่าน้ำจูนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าน้ำจูนการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าน้ำจูนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และค่าน้ำจูนการปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูหญิง

3. ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่าน้ำจูน

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายค่านหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายค่านหรือพิจารณารวมเช่นกัน

4. ครูโรงเรียนโศกศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายค่านหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุนมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายค่านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชามากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

5. ครูโรงเรียนโศกศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายค่านหรือพิจารณารวมก็ตาม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายค่านหรือพิจารณารวมเช่นกัน

อภิปรายผล

จากผลของการศึกษาค้นคว้า สามารถอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ครูโรงเรียนโศกศึกษาในประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านค่าจุน และค่านค่าจุนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะครูโรงเรียนโศกศึกษาในประเทศไทย มีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับความยอมรับนับถือจากสังคม

มีความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งฐานะของอาชีพ อยู่ภายใต้การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอันเดียวกัน จึงทำให้ครูโรงเรียนโสตศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (ชลิต พูลศิลป์ 2527 : 164 - 166) ที่พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูชายและครูหญิงโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจค่าจุนไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาแล้ว ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูชายและครูหญิงในโรงเรียนโสตศึกษามีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน คือ มีความรับผิดชอบในชั้นเรียนและวิชาที่สอน ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับเงินเดือน มีฐานะของอาชีพอยู่ภายใต้ นโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงอาจจะทำให้ครูชายและครูหญิงโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจุนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (ชลิต พูลศิลป์ 2527 : 164 - 166) ที่พบว่า ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1973 : 191 - 207) ได้พบว่า เพศของครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโร คาเนกี รัฐนิวยอร์ก ไม่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูชายและครูหญิงโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจุน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตแตกต่างกัน โดยครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูหญิง ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนครูชายในโรงเรียนโสตศึกษาแต่ละแห่งหรือแต่ละโรงเรียนมีครูชายน้อยกว่าครูหญิง ดังนั้นในการปฏิบัติงานบางอย่างของโรงเรียนที่มีความเหมาะสมกับสภาพร่างกาย

และจิตใจของครูชาย เช่น งานด้านการนครี-กีฬา งานด้านโยธา งานด้าน
ประชาสัมพันธ์หารายได้เข้าโรงเรียน งานด้านพิธีกรรมทางศาสนา งานด้านเวรยาม
ในเวลากลางคืน ตลอดทั้งงานออกค่ายพักแรมลูกเสือและยุวกาชาด ซึ่งงานดังกล่าว
ครูชายมีโอกาที่จะได้รับปริมาณงานมาทำไ้มากกว่าครูหญิง จึงมีผลทำให้ผู้บริหารหรือ
ผู้บังคับบัญชาได้ประจักษ์ในผลงาน ดังนั้นครูชายจึงมีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคตมากกว่าครูหญิง

ถึงแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปครูชายและครูหญิงโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจาก
ค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละด้านจะพบว่า ครูชายมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้าน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
บัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และครูชายมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้าน
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความยอมรับนับถือ
ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้านความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านค่าจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและ
การบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคง
ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ครูหญิงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ
และลักษณะของงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน
 รุ่งใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 งาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจุน
 ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ความสัมพันธ์กับปัญับกับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อน
 ร่วมงาน

3. จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย
 ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี
 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านรุ่งใจ-ค่าจุน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาเป็น
 รายด้านหรือพิจารณารวมก็ตาม ทั้งนี้จะเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานสอนเด็กที่มีความ
 บกพร่องทางการได้ยินในโรงเรียนโสตศึกษานั้น มีความตั้งใจและมุ่งมั่นตั้งแต่แรกเริ่ม
 ที่เรียนวิชา ครูทางด้านการศึกษาพิเศษแล้วว่าต้องสำเร็จการศึกษาออกมาปฏิบัติงานสอน
 เด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ฉะนั้นผู้ที่สำเร็จออกมาจึงต้องปฏิบัติงานด้วยใจรัก
 เสียสละ และมีความออกทนอย่างสูงกับคนซึ่งไม่ปกติ ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงประสบ
 ความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้รับความยอมรับนับถือ มีฐานะ
 ความเป็นอยู่ และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุ
 เท่าใดก็ตาม ถึงแม้ว่าช่วงอายุจะต่างกัน แต่สภาพการปฏิบัติก็อยู่ภายใต้การปกครอง
 บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่
 เหมือนกัน จึงอาจจะทำให้ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี
 อายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงานด้านรุ่งใจ-ค่าจุนไม่แตกต่างกัน

ถึงแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปครูโรงเรียนโสตศึกษาที่มีอายุต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-คำจูงใจไม่แตกต่างกันก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยการได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยฐานะของอาชีพ และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ครูที่มีอายุ 31 - 40 ปี จึงมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ครูที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนค่าสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน และมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา และความเป็นอยู่ส่วนตัว

4. จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนโสตศึกษาจะมีคุณวุฒิที่ต่างกัน แต่เมื่อปฏิบัติงานในโรงเรียนแล้วได้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีลักษณะของการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบที่เหมือนกัน จึงมีผลทำให้ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรุง ภาสุวรรณ (Pasuwan. 1973 : 6251 - A) ที่พบว่า ะกับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ชลิต พูลศิลป์ (ชลิต พูลศิลป์ 2527 : 164 - 166) ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ถึงแม้ว่าโดยทั่ว ๆ ไปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านจูงใจของครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน จะไม่แตกต่างกันก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละด้าน จะพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด ในการปฏิบัติงานค่านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และ ความรับผิดชอบ ในขณะที่กลุ่มครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดในการปฏิบัติงานค่านจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานค่านจูงใจแตกต่างกัน โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในโรงเรียนโสตศึกษา ซึ่งมีฐานะตำแหน่ง

เหมาะสมกับระดับการศึกษาที่ได้รับมา จะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูน จะพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินในโรงเรียนโสตศึกษานั้น ผู้ที่จะปฏิบัติงานได้ต้องมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทักษะในการสอน มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษ จึงจะสามารถสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยินได้ดี ครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป โดยหลักการแล้วจะเป็นผู้ที่ถูกฝึกฝนและได้รับการศึกษามากพอสมควร ดังนั้นการปฏิบัติงานจึงมีโอกาสปฏิบัติงานได้ดีกว่าครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำให้ผู้บริหารหรือผู้อยู่บังคับบัญชาไม่ค่อยมาให้ความสนใจกับการปฏิบัติงานมากนัก แต่จะต่างกับการปฏิบัติงานของครูที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งต้องใช้ความพยายามและต้องฝึกฝนหาความรู้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้อยู่บังคับบัญชาจึงให้ความสนใจและมีความสัมพันธ์เพื่อที่จะให้ค่าเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้การปกครองบังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมากขึ้น ดังนั้นจึงมีผลทำให้ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านคำจูน ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา มากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

5. จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะพิจารณาเป็นรายด้านหรือพิจารณารวมก็ตาม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าครูที่จะเข้ามาปฏิบัติงานสอนเกี่ยวกับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ในโรงเรียนโสตศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติในการปฏิบัติงานดังนี้ มีใจรักงาน มีความเต็มใจที่จะทำงาน มีน้ำใจให้กับงานและเด็ก มีความเสียสละให้กับงาน และต้องมีความอดทนที่จะต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน ครูที่สามารถเข้ามาปฏิบัติงานโดยมีคุณสมบัติดังกล่าวได้ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าจะครูจะมีระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่ต่างกันก็ตาม ดังนั้นผลที่ตามมาก็คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การได้รับความยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ และจะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต่อไป ฉะนั้นจึงมีผลทำให้ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจ-ค่าจูงใจ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ควรจะไ้รักษาและส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้คงที่

หรือมีระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยพยายามส่งเสริมครูที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ได้รับค่าชมเชยและยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับนับถือทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนและ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบในด้านการบริหาร การจัดการศึกษาพิเศษ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะ ครูมีความเข้าใจและความต้องการของครูด้วยกันอย่างถูกต้อง และจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อันจะส่งผลให้ครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ต่อไป

2. เนื่องจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างต่ำกว่าครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่รับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาด้านการศึกษาพิเศษ ควรสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยปกครองบังคับบัญชาและให้ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครูได้ บังคับบัญชามาก เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานด้วยความ พึงพอใจ ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะเมื่อครู มีความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชาแล้ว ครูก็จะปฏิบัติงานด้วยความอุทิศสาคะ พยายาม และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดด้วย อันจะทำให้ครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและ ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างโดยทัดเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โสตศึกษาในประเทศไทย

2. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย จำแนกตามสถานะการสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และคุณวุฒิของผู้ที่จบและไม่จบทางด้านการศึกษาพิเศษ

3. ควรที่จะศึกษาว่าเพราะเหตุใดครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทยที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อหาข้อมูลที่แท้จริงในการแก้ปัญหาให้ตรงจุดต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คำนึ่ง นกแก้ว ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2524, 97 หน้า อักษรย่อ
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน บทสรุปรวมผลงานวิจัยทางการศึกษาและ
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เล่ม 3 รุ่งเรืองสำนึกการพิมพ์ 2529, 226 หน้า
- ชลิต พูลศิลป์ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2527, 198 หน้า
- เชิดศักดิ์ ไชวสินธุ์ การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ โอเคียนสโตร์
2523, 206 หน้า
- กุลิศ ทิพนอม "บทบาทครูใหญ่กับหน้าที่การนิเทศโรงเรียน" บทความทางวิชาการ
สำหรับผู้บริหาร ม.ป.ป., 227 หน้า
- บ้งอร ภูวภิรมย์ขวัญ "สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน" วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2528,
276 หน้า
- ผดุง อารยะวิญญู การศึกษาพิเศษในประเทศไทย งานคำวราและคำสอน กองบริการ
วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 163 หน้า
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา ทวีกิจการพิมพ์ 2524,
287 หน้า
- วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย ไทยวัฒนาพานิช 2526, 185 หน้า
- วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 76 หน้า อักษรย่อ

สมบูรณ์ ชิตพงศ์ "การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัย" วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์
และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2528, 276 หน้า

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า
สมศักดิ์ คงเที่ยง รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครูอาจารย์
ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2525, 77 หน้า

สะอาด แสงรัตน์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร 2520, 80 หน้า

สามัญศึกษา, กรม รายงานวิจัยสภาพการจัดการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ใน
ประเทศไทย จงเจริญการพิมพ์ 2524, 386 หน้า

สุเมธ เคียววิเศษ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ศิลปাবรรณาการ 2527,
175 หน้า

สุรชาติ สังขรุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาค
กลาง ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520,
87 หน้า อัดสำเนา

สุวัชร ศิลปอนันต์ นักบริหาร โรงพิมพ์และท่าปกเจริญผล 2520, 263 หน้า

โสภณ นุ่มทอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูช่วยราชการใน
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปรินิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2525, 113 หน้า

- อรอนงค์ สุวรรณกุล การจัดและบริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ภาควิชาการศึกษา
พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ กรุงเทพฯ 2524, 221 หน้า
- Applewhite, D.B. Organizational Behavior. New York, Prentice-Hall,
1965. 196 p.
- Best, John W. Research in Education. Prentice-Hall, Inc., Englewood
Cliffs, New Jersey 1977. 377 p.
- Boeck, Debora G. "The Relationship of Special Education Teacher Job
Satisfaction and the Implementation of Public Law 94 - 142,"
Dissertation Abstracts International. 40(08) : 4521 - 4522 - A,
February, 1980.
- D'Arienzo, Raymond Vito. "Stress in Teaching : A Comparison of
Perceived Occupational Stress Factors Between Special Education and
Regular Classroom Teachers," Dissertation Abstracts International.
42(6) : 2608 - A, December, 1981.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
New York, McGraw-Hill Book Company, 1971. 492 p.
- Good, Charter V. Dictionary of Education. New York, McGraw-hill Book
Company, 1973. 320 p.
- Hammer, Robert Eugene. "Job Satisfaction of Special Class Teacher in
Iowa : An Application of The Herzberg Two Factor Theory,"
Dissertation Abstracts International. 37(7) : 3373 - A, January,
1971.
- Hauser, Paula. "The Self - Esteem of Regular and Special Education
Elementary Teachers as Related to Job Satisfaction," Dissertation
Abstracts International. 43(06) : 1926 - A, December, 1982.
- Herzberg, F. Work and the Nature of Man. New York, The World Publishing
Co., 1966. 189 p.
- Herzberg, F., Mausner, B., and B.B., Synderman The Motivation to work.
New York, John Wiley and Sons, Inc., 1959. 157 p.
- Karugu, Geoffrey Kamau. "An Investigation of Job Satisfaction -
Dissatisfaction Among Elementary School Teachers and Headteachers
in Nairobi Kenya, and A comparison of their Perceptions on Fourteen
Selected Job Factors from Herzberg's Two - Factor Theory,"
Dissertation Abstracts International. 42(01) : 38 - 39 - A, July,
1981.

McCormic, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology. New York Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1974. 642 p.

Morse, Noncy C. Satisfactions in the White Collar Job. University of Michigan Press, Ann Arbor, Michigan, 1955. 288 p.

Pasuan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstracts. 25(11) : 625 - A, May, 1973.

Raison, Jeffrey Charles. "Job Burnout and Stress in Regular and Special Education Teachers : its Relation to Contact with Handicapped Students," Dissertation Abstracts International. 42(06) : 2616 - 2617 - A, December, 1981.

Secord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York, McGraw-Hill Book Company, 1964. 659 p.

Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher," Exploration in Educational Administration. University of Queensland Press, St. Louise, 1973. 237 p.

Stauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems of Management. New Jersey, Englewood Cliffs, 1960. 500 p.

Vescovi, Geno Michael. "The Motivation to Work in Deaf Teachers of the Deaf," Dissertation Abstracts International. 32(7) : 2517 - A, November, 1971.

Vroom, V.H. Work and Motivation. New York, John Wiley and Sons, Ink., 1964. 331 p.

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

การคำนวณ

ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการขอแบบสอบถาม

เรียน คุณครู อาจารย์ ที่นับถือ

ด้วยกระผม นายอุทิศ เรนทร์ สุขนวล นิสิตปริญญาโท สาขาการศึกษาพิเศษ ภาควิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโสตศึกษา

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขอแบบสอบถามให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ท่านตอบตรงตามความจริงเท่านั้น ที่จะทำให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการและเกิดประโยชน์ต่อวงการการศึกษาพิเศษสืบไป และขอเรียนว่าข้อมูลทั้งหมดที่ท่านกรอกมานี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อโรงเรียน ตลอดจนบังคับบัญชา และต่อท่านเอง แต่ประการใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาเป็นส่วนรวมเท่านั้น

อนึ่งแบบสอบถามนี้ เมื่อท่านตอบเสร็จแล้วกรุณานำไปมอบให้ครูแจกแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมส่งผู้วิจัยต่อไป ขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายอุทิศ เรนทร์ สุขนวล)

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนโสตศึกษา

(โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องตัวเลือกของใจของหนึ่งตามสถานภาพที่เป็น
จริงของท่าน)

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 - 60 ปี

3. คุณวุฒิ

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนโสตศึกษา

☐ 1 - 10 ปี

☐ 11 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษา

แบบสอบถามนี้ในแต่ละข้อมีคำตอบให้ท่านเลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ก่อนตอบคำถามโปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้ว พิจารณาวาทานมีความรู้สึกอย่างไร เลือกคำตอบที่ตรงกับความรู้สึก หรือสภาพที่ท่านกำลังประสบ อยู่ โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องตัวเลือกข้อใดข้อหนึ่ง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ข้าพเจรรู้สึกว่า ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
2.	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชย เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานใดก็					
3.	งานในหน้าที่ของครูโรงเรียนโสตศึกษา เป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย					
4.	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ					
5.	ข้าพเจ้าพอใจในความก้าวหน้าของข้าพเจ้า					
6.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว					
7.	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามีความสุขเสมอ "เช้าสามเย็นสาม"					
8.	อาชีพครู เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป					
9.	ข้าพเจรรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่เข้าใจปัญหาที่คณะ ครูประสบอยู่					
10.	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับข้าพเจ้า					
11.	ข้าพเจ้าพอใจการแนะนำการสอนหรือการปฏิบัติงานของผู้บังคับ บัญชา					
12.	นโยบายของหน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับ ตัวบุคคล					
13.	โรงเรียนของข้าพเจ้าให้การบริการในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง					
14.	ข้าพเจ้าพอใจในสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวในปัจจุบันนี้					
15.	ตำแหน่งที่ข้าพเจ้าดำรงอยู่เป็นตำแหน่งชั่วคราว					
16.	ข้าพเจ้าเดินทางไปทำการสอนโดยไม่ตองหวาดระแวงว่าจะมีโจร ผู้ร้ายหรือผู้ก่อการร้ายคุกคาม					

(โปรดพลิก)

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความพอใจ เมื่อได้ทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายโดยสุจริต					
18.	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพิกเฉยที่จะแสดงความยินดีเมื่อข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน					
19.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์อย่างเต็มที่					
20.	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้สำเร็จเกือบทุกครั้ง					
21.	หากเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์พอ ๆ กัน อาชีพครูโรงเรียนโสตศึกษาทำให้ก้าวหน้าได้เร็วกว่า					
22.	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับอยู่ในขณะนี้					
23.	เงินเดือนสองชั้น ข้าพเจ้าเลิกฝันถึงมันเสียแล้ว					
24.	อาชีพครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม					
25.	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกโอกาส					
26.	ในการประชุมปรึกษาหารือเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเขินอายแต่อย่างใด					
27.	ผู้บังคับบัญชาคอยแต่จับผิดข้าพเจ้าอยู่ตลอดเวลา					
28.	ข้าพเจ้าพอใจในระบบการบริหารงานของหน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่					

(โปรดพลิก)

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ข้าพเจ้าได้สอนวิชา และชั้นตรงตามความถนัด และความต้องการ					
30.	ข้าพเจ้าต้องทำงานพิเศษนอกเวลา หรือ ประกอบอาชีพรองเพื่อเพิ่มรายได้ให้แกครอบครัว					
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
32.	อาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนของข้าพเจ้าไม่มีสิ่งใดที่จะเป็นอันตรายหรือก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย					
33.	ข้าพเจ้าภูมิใจในผลงานของข้าพเจ้า					
34.	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้อย่างแท้จริง					
35.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามากเกินไปจนต้องนำไปทำนอกเวลาราชการ					
36.	ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
37.	ในปีที่มิได้ขึ้นเงินเดือน ข้าพเจ้าได้เงินเดือนขึ้นทุกปีอย่างน้อยปีละหนึ่งขั้น					
38.	ข้าพเจ้าคิดว่า อัตราเงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับอยู่ในปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว					
39.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
40.	ข้าพเจ้าเลือกเรียนครู หรือ สมัครเป็นครูโรงเรียนโสตศึกษา เพราะไม่มีทางที่จะประกอบอาชีพอื่นได้แล้ว					
41.	ผู้บังคับบัญชามักหักทลายปราศรัยกับข้าพเจ้าด้วยความเป็นกันเองเสมอ					

(โปรดพลิก)

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42.	ข้าพเจารู้สึกว่า ทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
43.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถให้การนิเทศในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ					
44.	การบรรจุแต่งตั้งหรือโยกย้ายครูในหน่วยงานของข้าพเจ้ายังไม่มี ความยุติธรรม					
45.	โรงเรียนของข้าพเจ้านาย สะดวกสบายและสวยงาม					
46.	ข้าพเจ้าเดือดร้อนเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย					
47.	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่ ข้าพเจ้าต้องการ					
48.	ชุมชนที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่ไม่มีผู้ป่วยเป็นโรคร้ายแรง					
49.	ข้าพเจ้าไม่เคยพอใจในผลงานของคนเลย					
50.	ข้าพเจ้าคิดว่า ข้าพเจ้าจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรมากกว่านี้ ถ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
51.	งานในหน้าที่ครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นงานที่เสียสละ ท้าทาย และชักจูงใจให้อยากทำ					
52.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบในงานที่สำคัญเสมอ					
53.	ข้าพเจารู้สึกว่า ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในการทำงาน					
54.	เมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะพอ ๆ กัน อาชีพครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอาชีพที่ได้รับเงินเดือนและ สวัสดิการมากกว่า					
55.	เมื่อมีการอบรม หรือ มีโอกาสศึกษาต่อ คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้า ข้าพเจ้าพอใจที่จะได้เข้าร่วมในการนี้					

(โปรดพลิก)

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
56.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่า อาชีพครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอาชีพที่มีความสำคัญในสายตาของสังคม					
57.	ข้าพเจ้าเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอย่างจริงจัง					
58.	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับคนอื่นในโรงเรียนที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่					
59.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของข้าพเจ้ามักจะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
60.	การพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม					
61.	จำนวนนักเรียนที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่มากเกินไป					
62.	ข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายที่ใดอาศัยอยู่ในที่ซึ่งข้าพเจ้าอยู่ในปัจจุบันนี้					
63.	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
64.	ในท้องถิ่นที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่มีการโจรกรรมและคดีอุกฉกรรจ์เกิดขึ้นบ่อย ๆ					
65.	ในวันแจกประกาศนียบัตรแก่นักเรียน ข้าพเจ้าตั้งใจที่นักเรียนประสบความสำเร็จ					
66.	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชา หรือ คณะครูยกย่องชมเชยในความสามารถของข้าพเจ้า					
67.	หากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเท่ากันแล้ว อาชีพครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักมากกว่า					

(โปรดพลิก)

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
68.	ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกข้าพเจ้าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า					
69.	การรับราชการในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้า					
70.	ข้าพเจ้าพอใจระบบการให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการ					
71.	ข้าพเจ้าคิดว่า ในอนาคตข้าพเจ้าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้					
72.	ประชาชนทั่วไปไม่มีความรู้สึกว่ อาชีพครูโรงเรียนโสตศึกษาเป็นอาชีพที่มีสถานภาพเทียบได้กับอาชีพอื่น ๆ					
73.	ข้าพเจ้าพอใจที่ไ้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
74.	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือความสามัคคีกัน					
75.	ผู้ที่ปฏิบัติงานบกพร่องจะได้รับการบอกเลาว่าชอบบกพร่องเกิดจากอะไรและได้รับโอกาสให้แก้ไขใหม่					
76.	คนทำความดีด้วยการทำงานมักไม่ค่อยมีใครมองเห็นผู้ที่ได้มีส่วนใหญ่มักจะเป็นพวกประจบสอพลอ					
77.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำการสอนในโรงเรียนนี้					
78.	ข้าพเจ้าเคืองครอนเรื่องเงินไม่พอใช้ขอยืมเสมอ					
79.	เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
80.	ในท้องถิ่นที่ข้าพเจ้าทำการสอน มีโรงพยาบาล หรือสถานอนามัยตั้งอยู่ สามารถไปเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ทันทีเมื่อเจ็บป่วย					

"ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี"

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย

บทคัดย่อ

ของ

อุรุเรนทร์ สุชนวล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2531

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สดศึกษาในประเทศไทย ตามทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูง ของ เฮอส์เบอร์ก โดยจำแนก ความเพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่สอนในโรงเรียน สดศึกษาในประเทศไทย จำนวน 107 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน t - test และ F - test

ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียน สดศึกษาในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจูงมากกว่าครูที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจูงใจและค่าจูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS IN
SOTSUKSA SCHOOLS IN THAILAND

AN ABSTRACT

BY

UKAREN SUKNAUN

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

September 1988

The purposes of this study were to investigate the level of job-satisfaction, according to Herzberg's Motivation and Hygiene Theory, of the teachers of Sotsuksa Schools in Thailand, and to compare the differences of job-satisfaction among Sotsuksa school teachers classified by sex, age, level of educational qualification and length of working experiences.

The instrument used to obtain the data was a job-satisfaction questionnaire. The sample of the study consisted of 107 teachers from Sotsuksa Schools in Thailand. The data were analyzed by means of t - test and F - test.

It was found that the teachers from Sotsuksa Schools in Thailand were satisfied with job-performance stimulated by Motivation and Hygiene Theory at the moderate level. When job-satisfaction was compared, it was found that there was no significant difference in job-performance stimulated by Motivation and Hygiene Theory between male and female teachers. In addition, the teachers whose age were under 30 years, 31 - 40 years, and 51 - 60 years, were insignificantly different in job-satisfaction stimulated by Motivation and Hygiene Theory. The teachers whose levels of educational qualifications were under bachelor degree level were not significantly different in job-performance of Motivation Theory from the ones whose qualifications were above bachelor degree. However, there was significant difference in job-satisfaction of Hygiene Theory at .05 level between the teachers whose qualifications were

under and above bachelor degree level. Furthermore, the teachers whose qualification were under bachelor degree were not more satisfied with job-performance than the ones whose qualifications were above bachelor degree. When working experiences were examined, the teachers with 1 - 10, 11 - 20 and 20 years, or more of working experiences were not significantly different in job-satisfaction either in Motivation or in Hygiene Theory.