

344, 1/2

ศ. 8750

2.3

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ปริญญานิพนธ์
ของ
เสนอที่ โอฐกรรม

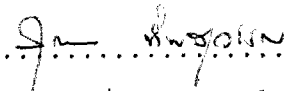
เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2541

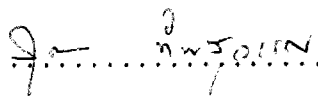
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ)
.....กรรมการ
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทิพย์สุวรรณ)
.....กรรมการ
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาสารณ์)

วันที่... 8 ...เดือน... พฤษภาคม... พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ เพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรุณาได้รับเป็น ประธานและกรรมการที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ แนวความคิด เสียสละเวลาตรวจสอบแก้ไข อาจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทั้งสามท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ประกิต สุนทรวิจิตร อาจารย์วิญญู มณีจันทร์ อาจารย์สมศักดิ์ มณีโชติ อาจารย์ชาญ ชุ่มบุญชู และอาจารย์เนญจา แก้วกระจ่าง ได้ช่วยตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ที่ผู้วิจัยเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเลขาธิการมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ และคุณวิเชน โพชนุกูล รวมทั้งเจ้าหน้าที่มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ที่ได้กรุณาออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คุณค่าและประโยชน์ที่อาจจะมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบแต่ คุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เสนอ โอฐกรรม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	2
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐกับการสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา	10
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	11
	หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	13
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	25
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	27
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบ	29
	ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	33
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
การเสนอผลการวิเคราะห์	36
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	91
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	91
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย	132

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	37
2	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านการยอมรับนับถือ	38
3	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	39
4	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านลักษณะงาน	40
5	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	41
6	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านนโยบายและการบริหาร	42
7	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	43
8	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	44

9	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	45
10	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านเงินเดือน	46
11	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	47
12	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	48
13	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย	49
14	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	51
15	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านการยอมรับนับถือ	52
16	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	53

17	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านลักษณะงาน	54
18	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความรับผิดชอบ	55
19	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านนโยบายและการบริหาร	56
20	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านการปกครองบังคับบัญชา	57
21	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	58
22	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	59
23	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านเงินเดือน	60
24	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	61

25	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	62
26	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย	63
27	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย	64
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายชื่อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	66
29	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	70
30	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยค่าจูง เป็นรายชื่อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	71
31	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยค่าจูง โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	77

32	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายชื่อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	78
33	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	82
34	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยคำจูน เป็นรายชื่อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	83
35	การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยคำจูน โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน	89
36	แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม	129

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยได้มีการเร่งรัดพัฒนาการ ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ติดต่อกันมาเป็นเวลา 30 ปีเศษ และปัจจุบันอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งถือเป็นจุดหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาประเทศ ที่จะก้าวไปสู่ระดับนานาชาติ และเข้าสู่เวทีแห่งการแข่งขันของโลกมากยิ่งขึ้น ในการพัฒนาประเทศนั้นจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมาเป็นผู้นำและกำหนด พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตามความมุ่งหวังทรัพยากรบุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาดังคำกล่าวที่ว่า "การศึกษา คือ เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือด้านสังคมและวัฒนธรรม" (บัญชา ชลาภิรมย์. 2523 : 2 ; อ้างอิงมาจาก ปิ่น มาลากุล. 2518) การศึกษาเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลายต่างก็เน้นคุณภาพของการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสังคมปัจจุบันเป็นเหตุให้การศึกษาต้องทำงานหนัก เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีศักยภาพที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนดังคำกล่าวของนักการศึกษาหลายท่านที่ว่า "ต้องการให้สังคมเป็นอย่างไร ให้ใส่สิ่งนั้นไว้ในการศึกษา" (สุรัฐ ศิลปอนันต์. 2536)

รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างก็ให้ความสำคัญต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษาแต่ละปีเป็นจำนวนมากและมีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม สภานิติบัญญัติแต่เพียงฝ่ายเดียวคงไม่สามารถที่จะรับภาระในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ เพราะมีทรัพยากรจำนวนจำกัด ดังนั้นรัฐจึงส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมรับภาระในการจัดการศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ก็ได้ระบุไว้ในแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐและองค์กรเอกชนประสานความร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันอย่างเป็นระบบในการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาแหล่งความรู้ของชุมชนด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535)

"หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ" ก็เป็นองค์การเอกชนองค์การหนึ่งซึ่งตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการศึกษา นายภาพล วัชรพล ผู้อำนวยการหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้กล่าวไว้ว่า "หนังสือพิมพ์ไทยรัฐหรือมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐนั้นเป็นองค์การ เอกชนที่เสนอตัวเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาของชาติด้วยความสันทัดกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่จะต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกันตามกำลังที่เรา มีอยู่" (ไทยรัฐวิทยา. 2536 : 5) ด้วยเหตุนี้โครงการโรงเรียนไทยรัฐวิทยาเพื่อชุมชนในชนบทจึงเริ่มก่อตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 โดยคณะกรรมการบริหารของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้พิจารณาเห็นว่าในชนบทยังขาดสถานศึกษา โดยเฉพาะระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ ยังขาดแคลนเรื่องอาคารเรียนและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษา จึงดำเนินการก่อตั้งโรงเรียนไทยรัฐวิทยาขึ้นในทุกจังหวัดของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น โรงเรียนไทยรัฐวิทยาจึงเป็นองค์กรทางการศึกษาที่เอกชนเข้ามาที่ส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์รวมทั้งพัฒนาบุคลากร เพิ่มขึ้นอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากสิ่งที่พึงมีพึงได้จากรัฐ ซึ่งเป็นที่คาดหวังของสังคมหรือบุคคลโดยทั่วไปว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาควรจะมีคุณภาพทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่น ๆ โดยทั่วไปได้ ในการบริหารองค์กรต่าง ๆ นั้นประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 อย่าง ที่เราเรียกว่า 4 M คือ

1. คน (Men)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials)
4. การจัดการ (Management)

องค์ประกอบสำคัญในการบริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นเรื่องยากก็คือการบริหารคน เพราะคนมีความคิด มีจิตใจ มีความรู้สึก ซึ่งย่อมแตกต่างไปจากเงินสิ่งของหรือวัสดุโดยสิ้นเชิง (อุบล ชาญใช้จักร. 2537 : 11) ถึงแม้ว่าโรงเรียนไทยรัฐวิทยาจะมีความพร้อมในด้านเงินงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์มากกว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติอื่น ๆ ก็ตาม ในการบริหารงานของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำเร็จตามความมุ่งหวังได้นั้น ผู้บริหารต่างตระหนักในความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรด้วยความเชื่อว่า "คนเป็นหัวใจของความสำเร็จทั้งปวง" เพราะการใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัย

อื่น ๆ ทุกอย่างจะสำเร็จได้ผลก็อยู่ที่ความสามารถของบุคคล การที่องค์การมีคนหย่อนสมรรถภาพ หรือปริมาณไม่เพียงพอกับงานย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้งานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับคน เพราะจะได้เห็นข้อเท็จจริงว่า การที่ จะทำงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จเสร็จสิ้นด้วยดีนั้นย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติ (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 4) ในวงการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ วงราชการและวงการศึกษาคือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน บรรดา สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และการทำงานแม้จะบริบูรณ์สักเพียงใดก็จะเป็นไปโดยไร้ความหมายเลย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญ ขาดกำลังใจที่จะร่วมมือกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ภิญโญ สาคร, 2518 : 5) การบริหารงานนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ด้วยวิธีที่ประหยัด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนาอยู่เสมอทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารคือคน นักบริหาร ที่จึงต้องคอยเสริมสร้าง ดูแลเอาใจใส่ บำรุงเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์อยู่ในสภาพที่สามารถ ปฏิบัติงานได้ดี (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2529 : 20)

ดังนั้นคนจึงเป็นหัวใจที่สำคัญที่ทำให้องค์การพัฒนาขึ้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจ และพลัง สำนึกดีในการทำงาน การบริหารควรได้ทั้งงานและน้ำใจ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 337) การเปิดโอกาสให้คนมีส่วนร่วมในการทำงานย่อมจะทำให้คนแต่ละคนมีความรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานรวมถึงความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติด้วย ปัจจัยที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนได้แก่ การที่บุคคล ได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจและบุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจและสามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของเขาโดยเดอร์ และคนอื่น ๆ (ชลิต พูลศิลป์, 2527 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Yoder and others, 1958 : 6) ในส่วนของการบริหารโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการที่จะสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงาน เป็นคนรักงานและศรัทธาในอาชีพของตน มีความขยัน กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ท้อถอยและหน้าที่การสอน ที่จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง ดังที่ พันส หันนาคินท์ (2524 : 111) ได้กล่าวไว้ว่า "ในการทำงานใดก็ตามเราจะเห็นได้ว่า เมื่อเราเต็มใจทำงาน จะรู้สึก

ผลิตผลในการทำงาน แทนที่จะเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่จะต้องทำกลับกลายเป็นของสนุกและสร้างความเพลิดเพลินให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ยอมให้เกิดความบกพร่องขึ้นในการทำงาน ผลงานจึงเป็นไปอย่างสมบูรณ์เท่าที่สติปัญญา ความรู้ความสามารถของตนเองจะอำนวยให้เป็นไปตรงกันข้ามถ้าหากเราต้องทำงาน โดยความรู้สึกว่าจำต้องทำเพราะถูกบังคับ ขาดน้ำใจที่จะทำงาน ผลงานที่จะได้รับก็จะเทียบเท่าที่ได้รับความสั่งเป็นอย่างมาก และโดยปกติก็มักจะได้น้อยกว่าที่สั่ง"

เมื่อความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือโรงเรียน เช่นนี้ การยกระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูในโรงเรียนให้สูงขึ้นก็จะช่วยให้ผลงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในองค์กร ช่วยกันนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าต่อไปในอนาคตได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนักเรียนที่อยู่ในความควบคุมดูแลจากหลากหลายสถานภาพทางครอบครัว และส่วนใหญ่อยู่ในท้องถิ่นชนบทห่างไกล มีความขาดแคลนในทุกด้าน พร้อมทั้งความคาดหวังทางสังคมที่มุ่งหวังให้คุณภาพการจัดการศึกษา และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาอยู่ในระดับดี เป็นแบบอย่างได้โดยทั่วไป โดยพิจารณาจากการสนับสนุนช่วยเหลือนอกจากสิ่งพึงมีพึงได้จากรัฐฯ แล้ว มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐก็เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นทางการศึกษา จากการประกวดโรงเรียน และกิจกรรมดีเด่นของโรงเรียนในวันประถมศึกษาแห่งชาติ ประจำปี 2539 ปรากฏว่าโรงเรียนไทยรัฐวิทยาได้รับรางวัลชนะเลิศระดับอำเภอ จำนวน 12 โรงเรียน ระดับจังหวัด 13 โรงเรียน และรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ระดับเขตการศึกษา จำนวน 1 โรงเรียน (การศึกษาดูงาน. 2540 :

23 - 25)

ซึ่งพิจารณาโดยภาพรวมจากจำนวนโรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่มีอยู่ในทุกจังหวัดปัจจุบัน 101 โรงเรียน จะเห็นว่าโรงเรียนไทยรัฐวิทยายังประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาค่อนข้างน้อยทั้งที่มีองค์กรเอกชนคอยสนับสนุนช่วยเหลือ ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาเห็นว่า สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลอย่างดียิ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการ

ศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาก่อให้เกิดการวางแผนด้านบุคลากรแก่สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติและมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้ในโอกาสต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ครูโรงเรียนไทยรัฐ
วิทยา ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
นอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอส์สเบอร์ก
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
นอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอส์สเบอร์ก
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา กับครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎี
2 ปัจจัยของ เฮอส์สเบอร์ก

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้ทราบสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เพื่อเป็นแนวทางให้ สำนักงานคณะกรรมการการประถม
ศึกษาแห่งชาติ และมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาให้
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา กับผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอรัสเบอร์ก คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำจุน

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้ข้อมูลปีการศึกษา 2540 ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 99 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 52 คน นอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 47 คน และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 1,435 คน จำแนกเป็นครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 884 คน นอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 551 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 52 คน และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 47 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของ เครซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 229 คน และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 145 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพทางตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐ

วิทยา จำแนกเป็น

- (1) ข้าราชการครูสายบริหารการศึกษา
- (2) ข้าราชการครูสายงานปฏิบัติการสอน

3.1.2 ประเภทของโรงเรียน จำแนกเป็น

- (1) โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทาง

การศึกษา

- (1) โรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทาง

การศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งจำแนกเป็น ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยคำจุน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและหรือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งหนังสือพิมพ์ไทยรัฐเป็นผู้สร้างอาคารเรียน ให้และส่งมอบแก่กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

2. โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3. โรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและหรือระดับประถมศึกษา

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้

เป็นไปตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรเดอริก เฮอส์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเองซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูสามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วยงานที่ทันทันอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

4.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษและตำหนิต่อจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

4.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสอนหรือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

4.1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่าย เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

4.1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ที่ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4.2 ปัจจัยค้ำจุณ หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

4.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการในการดำเนินงานที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้อง มีเหตุผล เพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

4.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตั้งแต่ผู้บริหารระดับโรงเรียนจนถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงานหรือไม่

4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความสามัคคีในหมู่สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4.2.5 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการครูได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

4.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ยศ สถานภาพของอาชีพ ข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

4.2.7 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพครู มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครองการทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ ไร้อภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

5. ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอน

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

5.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดอริค เฮอส์เบอร์ก เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามขั้นตอน ขอเสนอสาระของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. มลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐกับการสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐกับการสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2522 อันเป็นวันครบรอบวันเกิดของ นายกำพล วัชรพล ผู้อำนวยการหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ซึ่งหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจะเป็นผู้บริจาคเงินก่อสร้างแล้วมูลนิธิไทยรัฐเป็นผู้ดูแล จากการดำเนินงานของมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจากเริ่มก่อตั้งถึงปัจจุบัน มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐมีเงินทุนทั้งสิ้น 265,450,142.94 บาท เงินทุนนี้เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้นำดอกผลที่ได้จากทุนจำนวนดังกล่าวสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั่วประเทศทุก ๆ ปี ในการสนับสนุนนั้นแยกเป็น 2 ลักษณะคือ สนับสนุนเป็นตัวเงินมอบให้ทางโรงเรียนนำไปใช้จ่ายในโครงการต่าง ๆ เช่น อาหารกลางวัน สื่อการเรียนการสอน เกษตรเพื่ออาหารกลางวัน ห้องสมุด คุณธรรมจริยธรรมและสนับสนุนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และอีกส่วนหนึ่งสนับสนุนสิ่งของและอาคารสถานที่ เช่น โรงฝึกงาน สื่อการเรียนการสอนเด็กก่อนวัยเรียน หนังสือห้องสมุด สมุดเรียน เครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การศึกษา จักรยาน ดนตรีไทย น้ำประปา และโครงการจำเป็นเร่งด่วน ตลอดจนโครงการพัฒนาอบรมบุคลากรของโรงเรียน (ไทยรัฐกับการศึกษา : 2539)

ในปัจจุบันหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้ดำเนินการก่อสร้างและจัดตั้งโรงเรียนไทยรัฐวิทยา แล้วเสร็จส่งมอบให้กับทางราชการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 101 โรงเรียน โดยเฉลี่ย จังหวัดละ 1 โรงเรียน ครอบคลุมทุกจังหวัดของประเทศไทยตามที่ได้สำรวจและกำหนดไว้ ซึ่งเมื่อดำเนินการก่อสร้างและมอบให้กับรัฐบาลแล้วก็จะมอบให้มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐสนับสนุนดูแล การจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป

การให้ความอุปการะสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทำให้นักเรียนในอุปการะทุกคนมี อาหารกลางวันรับประทาน มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีห้องสมุดที่สามารถเป็นแหล่งหา ความรู้เพิ่มเติม มีสมุดหนังสือแบบเรียนทุกคน มีเครื่องแบบนักเรียนที่ใหม่และสะอาด มีอุปกรณ์ การศึกษาในการออกกำลังกาย มีน้ำสะอาดบริโภค มีจักรยานสำหรับเด็กบ้านไกล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้พัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ รักษาสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

จากการประเมินผลโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพบว่า โรงเรียน ไทยรัฐวิทยาหลายแห่งผ่านการประเมินผลได้รับการคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นระดับอำเภอ ระดับจังหวัดและระดับประเทศ บางแห่งได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนดีเด่นรับรางวัลพระราชทาน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจในเบื้องต้น คาดว่าจะสามารถพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

เมื่อสิ้นสุดโครงการก่อสร้างอาคารเรียนแล้ว มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจะต้องเร่งรัด ในการพัฒนาด้านคุณภาพการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานควบคู่ไปกับการส่งเสริมการฝึก อาชีพ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนเพื่อส่งนักเรียนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เข้าตลาดแรงงานหรือเรียนในระดับสูงก็ยังเป็นภาระต่อเนื่องต่อไปอีก ทั้งนี้มูลนิธิหนังสือพิมพ์ ไทยรัฐก็หวังจะเห็นความร่วมมือจากองค์กรเอกชน บริษัทห้างร้านที่จะเข้ามาอุปถัมภ์ค้ำจุน เยาวชนของเราให้เป็นพลเมืองดีของชาติต่อไปในอนาคต (ไคอารีไทยรัฐ. 2538)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะการ ดำเนินงานจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานนั้น ตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ งานนั้นจะดำเนินไป อย่างไม่ราบรื่นหรืออาจจะไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็น

สิ่งที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีผู้ที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

มอร์ส (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Morse. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้ ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากเกิดความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ถ้าได้รับการตอบสนองความเครียดจะน้อยลง อันทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ในทางตรงกันข้าม แอปเปิ้ลไวท์ (โชคดี รักทอง. 2531 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Applewhite. 1965 : 8) ก็ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความสุขสบายที่ได้จากสถานที่ทำงาน ความสุขจากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์กร สำหรับโยเดอร์ และคนอื่น ๆ (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Yoder and others. 1958 : 6) ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ สำหรับ สเตาส์ และเซเลส์ (อัครินทร์ สุขนวล. 2531 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Stauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ก็ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ กูด (Good. 1973 : 320) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพหรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน แมคคอมมิกและทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1974 : 298) ได้กล่าวถึงสภาพความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง การมีความต้องการต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้วได้รับการตอบสนองเช่นเดียวกับ เซอร์คอร์ด และแบ็คแมน (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Secord and Backman. 1964 : 394) ซึ่งได้ให้ความหมายเช่นเดียวกันว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นสำคัญ และนิวคัมเมอร์ (โชคดี รักทอง. 2531 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Newcomer. 1955 : 12)

ได้ให้ความหมายไว้ว่า เกิดจากการได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงานในด้านหนึ่ง ที่ท้าทายต่อสติปัญญาความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในด้านหนึ่ง หน้าที่และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคคลต่าง ๆ ได้กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้นับปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้นับปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละอุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ

หลักการและทฤษฎีสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) และการจูงใจ (Motivation) โดยตรงได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะขอนามกล่าวเฉพาะหลักการและทฤษฎีที่สำคัญ ๆ พอเป็นที่สังเขปดังนี้

แมคเกรเกอร์ (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 9 ; อ้างอิงมาจาก McGreger. 1960 : 33 - 58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า "ทฤษฎี X" และ "ทฤษฎี Y" แมคเกรเกอร์ ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้นอธิบายลักษณะของมนุษย์ และการทำงานไว้ว่า

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน
2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยานมีความรับผิดชอบน้อยและชอบที่จะให้มีการสั่งการ
3. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่ม ในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย
4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น
5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ต่อมาได้พบว่า คนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตยซึ่งมีระบบการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูงและมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่ง

ที่ไม่น่าจะถูกต้องนักและแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารนี้ได้พัฒนามาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X กับประสบการณ์ล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์จึงได้เสนอข้อสมมติฐานนี้ เรียกว่า "ทฤษฎี Y" ขึ้นอีก ดังนี้

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนเมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ
2. การควบคุมและการบังคับจากภายนอกให้ใช้วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน
4. การจูงใจในการทำงานจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต
5. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเองและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่า ทฤษฎี X กับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งที่กำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสมมติฐานว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน" ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมค-เกรเกอร์ นำมาเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานที่ว่า "คนโดยพื้นฐานแล้ว จะให้ความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ" (สมยศ นาวิการ, 2519 : 61 - 62)

มาสโลว์ (ชลิท พูลศิริ, 2527 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Maslow, 1970 : 69 - 80) ได้เสนอทฤษฎีสำหรับขั้นของความต้องการ (Needs - Hierarchy Theory) ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า "มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็เกิด

ขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้" ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization Needs)

ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายของมาสโลว์ และมีผู้นำไปใช้ในการสร้างพลังใจในการทำงานอย่างกว้างขวางอีกท่านหนึ่งคือ เฮอส์เบอร์ก (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1966 : 95) โดยเฮอส์เบอร์ก ต้องการตอบคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ที่ว่า "มนุษย์ต้องการอะไรจากงานที่ทำ" โดยการศึกษาการทำงานของคนอย่างมีระบบด้วยการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีกว่า 200 คน เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาครั้งนี้เฮอส์เบอร์กได้พบมูลเหตุในการสร้างพลังจูงใจในการทำงาน 2 ลักษณะ แล้วตั้งชื่อทฤษฎีนี้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factors Theory of Motivation) หรือทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเองซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้การปฏิบัติงานของบุคคลลดหย่อนประสิทธิภาพลง ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ความปลอดภัยมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ เฮอส์เบอร์ก ยังพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านนี้ แยกออกจากกันโดยไม่มีความสัมพันธ์

กันเลย กล่าวคือความพึงพอใจด้านจูงใจ (Motivators) ไม่ได้เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะขาดด้านนี้แต่จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น ในด้านตรงกันข้าม ความพึงพอใจด้านค่าจูงใจอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ถ้าขาดหรือทำให้เสื่อมลงในด้านนี้ แต่ถ้าปัจจัยนี้คงมีอยู่ก็มิได้หมายความว่า คนจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงแต่จะชดเชย ความไม่พึงพอใจไปขณะหนึ่งเท่านั้น

นอกจากนี้ นิโกร (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Negro. 1969 : 201) ให้ความเห็นว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ญิโยญ สาธร (2516 : 7) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่ขึ้น ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างน้ำใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารไม่ควรละเลยในการพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1. รายได้ ถ้ามีไม่เพียงพอ จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน
2. สวัสดิการต้องเพียงพอ หมายถึง สถานที่ทำงาน ห้องพักรู ความสะอาด ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตหรือความก้าวหน้า
3. ความภูมิใจในหน่วยงาน ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียงครูก็ภูมิใจมีน้ำใจทำงาน การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้คนมีน้ำใจที่จะทำงานต่อไป

ในทางองเดียวกัน เกคินี หงสนันท์ (2518 : 129 - 130) ก็ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการ คือ

1. การให้เกียรติ และตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ ทำด้วยความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้า ซึ่งได้รับการพิจารณาความเสมอภาพและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (2523 : 1 - 2) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางคือ ให้งานของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งหวังให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับ

1. ด้านการจัดระบบองค์การ ถ้าหากองค์การใดมีระบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาก ความพึงพอใจจะต่ำ ผู้ที่วุฒิสุงและมีความสามารถมากความพอใจจะสูง มีขั้นตอนระเบียบวิธีการมากความพอใจต่ำ มีการแบ่งลำดับมากความพอใจจะต่ำ
2. ด้านการบริหารงานทั่วไป สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกันภายในกิจการของงานนั้น ๆ โดยตรง ส่วนสาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจจะเป็นสาเหตุที่ไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ
3. ด้านจิตวิทยา สิ่งจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลในหน้าที่การงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยในประเทศ

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" โดยใช้เครื่องมือที่ดัดแปลงมาจากความพึงพอใจของเฮิร์สเบอร์ก จากผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน มีเพียงร้อยละ 16.34 ที่บอกว่าไม่พอใจ สำหรับความพึงพอใจในระดับสูงคือในเรื่องความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน ครูมีแนวโน้มไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหารเงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะงาน และฐานะอาชีพ ครูในสายตาของสังคม

ปรางค์ อารยะศาสตร์ (2519 : 116 - 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย" จำนวน 163 คน ผลของการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารระดับโรงเรียน และวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ที่เห็นตรงกันในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็น

อันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลางอยู่ในระดับต่ำสุด ในเรื่องการบริหารงานตามอุดมคติ ของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันว่าเงินเดือน และตำแหน่งเป็นปัจจัยน้อยที่สุด

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9" จากการวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปรากฏว่า อันดับความพึงพอใจเรียงอันดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ปัจจัยกระตุ้นคือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุน มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน สำหรับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่แตกต่างจากครูผู้ทำการสอน และครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติการในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต สุขาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาลพบว่า ครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจพอ ๆ กัน

ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 164 - 166) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร" โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 522 คน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล (2528) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานของครู และบรรยากาศของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยศึกษาจากครู 37 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บัณฑิตจบใหม่ และบัณฑิตจบใหม่ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ชุมพล เตมีศักดิ์ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์ ในเขตการศึกษา 7 และเขต 8" โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 จังหวัด 151 อำเภอ ในด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้ - เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ มีความพึงพอใจในระดับมากในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน และความรู้สึกในการรับผิดชอบ ส่วนบัณฑิตจบใหม่ ศึกษานิเทศก์ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ ความพึงพอใจในอำนาจปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในรายได้-เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

โชคดี รักทอง (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง" โดยศึกษาความพึงใจในการทำงานตามทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัยของเฮิร์สเบอร์ก กับบุคลากรฝ่ายบริการซึ่งสังกัดสำนักงานอธิการบดี สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบประเมินผล สำนักหอสมุดกลาง และสำนักเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2530 จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมของบุคลากรฝ่ายบริการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการทั้งสองกลุ่มในด้านฐานะอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีสถานภาพเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ช่วยชาติ ตันตระกูล (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "สภาพความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญจังหวัดในเขตการศึกษา 7" เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 129 คน ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 มีระดับความสำคัญเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้า ส่วนระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่างฝ่ายงานพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สังคม โทพรินทร์ (2536) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 292 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการบริหารของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกขนาดของโรงเรียน และความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ

สมศักดิ์ ชาติมาลา (2536) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาข้าราชการครู จำนวน 553 คน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามลำดับ แยกตามปัจจัยสองปัจจัยดังนี้ ปัจจัยเชิงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน และเงินเดือนตามลำดับ

อรนิตย์ ญาณศิริ (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน" เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง

งานและลักษณะงาน ตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนของไลเกิร์ท จำนวน 70 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการของคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2538 จำนวน 70 คน ปรากฏดังนี้ 1. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการศึกษาศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน 2. ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีด้านที่สูงกว่าเกณฑ์ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านปกครองบังคับบัญชา และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับต่ำกว่าเกณฑ์ 3. ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิงโดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5. ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานในระดับ 1 - 6 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งงานระดับ 7 ขึ้นไป โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครองบังคับบัญชา 6. ข้าราชการที่มีลักษณะงานการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานด้านการบริหารวิชาการและธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

สมจินตนา ภูระหงษ์ (2538) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา" เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และประเภทของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูช่างอุตสาหกรรม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก แบ่งความพึงพอใจในการทำงานของครูออกเป็น 14 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเพียง 1 ด้าน คือ ด้านฐานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 12 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและรายได้ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับน้อยมี 1 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เมื่อพิจารณาโดยตำแหน่งพบว่า ครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับสูงมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่สอนอย่างเดียวกับครูที่สอนและมีตำแหน่งบริหารระดับต้น 6 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบาย และการบริหาร

พ่องศรี แต้มทอง (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 29 คน และครูอาจารย์ 281 คน เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแนวคิดตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ผลการทดลองพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์ มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบาย และการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การนิเทศงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในการทำงานเป็นความพึงพอใจในการทำงานระดับกลาง แบบของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหน่วยงานและการนิเทศงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทัย บัญญาโกญ (2539) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยศึกษาผู้บริหารและครูประถมศึกษาจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และปัจจัยในระดับปานกลางมี 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารและการนิเทศ เงินเดือนและค่าจ้าง ตามลำดับ

อุกฤษณ์ พุ่งขจร (2539) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยศึกษาจากครูผู้สอนจำนวน 424 คน จาก 212 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมมีหกปัจจัย คือ นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเจริญเติบโต การยอมรับนับถือ เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

การูกู (อุคเรนทร์ สุขนวล. 2531 : 25 ; อ้างอิงมาจาก Karugu. 1980 : 38 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูใหญ่ในเมืองไนโรบี ประเทศเคนยา และเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบด้านการทำงานที่เลือกได้ 14 ข้อ จาก Herzberg's Two-Factor Theory ผลการศึกษาวิจัยพบว่า นักการศึกษาชาวเคนยาในกลุ่มตัวอย่างได้เจาะจงในเรื่องความมั่นคงในงานการไม่มีแนวทางเลือก วันหยุด ความรับรู้ในเรื่องการสร้างชาติ โอกาสในการศึกษาต่อ การรักงานของตน รักเด็ก กิจกรรมนอกหลักสูตรและการติดต่อสื่อสารกับครูผู้ปกครองและนักเรียน เป็นองค์ประกอบด้านการทำงานที่พึงพอใจมากที่สุด และเป็นองค์ประกอบ

ที่เป็นสาเหตุที่ยังคงอยู่ในตำแหน่ง ส่วนองค์ประกอบที่ถูกจัดไว้ว่าเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจและเป็นผล
ให้มีความต้องการในการออกจากงานในปัจจุบันคือ ค่าจ้างต่ำ วิธีการเลื่อนตำแหน่งโดยระบบ
คุณธรรมซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ดี ขาดการสานึก ไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่มีค่าเช่าบ้าน สำหรับสตรีที่สมรส
แล้วไม่มีสิทธิในการยืมเงิน นโยบายการบริหารและความถี่ของการนิเทศ และความล่าช้าในการ
ซ่อมแซมอุปกรณ์ในโรงเรียน การเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานไม่มีความ
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มนักการศึกษาในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจและ
ค่าจ้าง ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างครูและครูใหญ่ในด้านจิตใจและค่าจ้าง

เซอร์จิโอวานี (ชลิต พูลศิลป์. 2527 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni.
1973 : 191 - 207) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและ
ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างครูในเขตการศึกษา
ต่าง ๆ ของ มอนโรเคาน์ตี รัฐนิวเจอร์ซีย์ จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเป็น
องค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บริหารชั้นต้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับ
บัญชา นโยบายและการบริหารงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิด
ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับนับถือในระดับ
สูงและมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรมและฐานะของอาชีพมากที่สุด
4. ผลการวิจัยนี้สนับสนุนทฤษฎีของ เฮิร์สเบอร์ก ที่กล่าวไว้ว่า ด้านที่ทำให้เกิด
ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นสองอย่าง คือ แตกต่างกัน
และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ
5. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้ด้านพึงพอใจ
และความไม่พึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพ
ความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างของ
เฮิร์สเบอร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ อาจารย์จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ
แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการ

ทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮอส์เบอร์ก ดังต่อไปนี้ คือ
ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบสูงและการมีโอกาสำเร็จก้าวหน้า
ในการงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีค่ามาก เป็นตัวจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะความ
สำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและงานที่ทำอยู่นั้นกลุ่ม
ตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยจำจุน ส่วนปัจจัยจำจุนของเฮอส์เบอร์กที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน ถือว่าเป็นตัวจำจุน และเห็นว่า
สภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัว
จูงใจสำหรับตัวแปร อายุ ระยะการทำงาน ความเห็นเกี่ยวกับอาชีพและจุดมุ่งหมายของการ
ทำงานในอนาคตไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยจำจุนหรือปัจจัยกระตุ้น

เดอเรียนด้า (Dereinda. 1984 : 1267-A) ซึ่งพบว่า ความพึงพอใจในงานกับ
ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่ง
และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครอง
บังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้น
แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจำจุน
แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและครูโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประ
ถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน

4. ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและครูโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประณ
ศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยค่าจันแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจในช่วงระยะเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 52 คน และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 47 คน รวมทั้งสิ้น 99 คน

1.1.2 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 884 คน และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 551 คน รวมทั้งสิ้น 1,435 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 52 คน และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 47 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด รวม 99 คน

1.2.2 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ใช้ข้อมูลปีการศึกษา 2540 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 374 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) เป็นแนวทางในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณเป็นสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนประชากรทั้งหมดได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 229 คน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 145 คน

รวม 374 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณสัดส่วนได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแบบสอบถามของ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 190 - 196) และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ธ (Likert) ครอบคลุมทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งมี 12 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมคำถามทั้งสิ้น 60 ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเหมือนกันทุกข้อ คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 สำหรับข้อคำถามที่เป็นนิเสธได้แก่ข้อ 5, 15, 20, 23, 41, 55, 58 และ 59



5	แทนความหมาย มากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
4	แทนความหมาย มาก	หมายถึง	ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจมาก
3	แทนความหมาย ปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจปานกลาง
2	แทนความหมาย น้อย	หมายถึง	ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจน้อย
1	แทนความหมาย น้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาขอบเขตของเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่จะศึกษา และ
นิยามศัพท์
3. สร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงและเพิ่มเติมจากแบบสอบถามของ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 190 - 196) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎี 2 บัจฉัย คือ บัจฉัยกระตุ้น 5 ด้าน บัจฉัยคำจูน 7 ด้าน รวม 12 ด้าน ได้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 60 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการทำ
ปริญญานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
5. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน
5 ท่าน
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) กับข้าราชการครู
โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีได้ถูกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้วยวิธีแจกแจงค่าที่
(t-distribution) และหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีของครอนบัค
(Cronbach. 1970 : 161) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha)
ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95
7. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
เพื่อขอความเห็นชอบและนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือสภาพความเป็นจริงที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงตัวเลขเดียวเท่านั้น และ โปรดกาเครื่องหมายให้ครบทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด
		5	4	3	2	1
	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
(0)	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง...					
	การยอมรับนับถือ					
(0)	ผู้บังคับบัญชามักมอบงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ...					
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
(0)	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และวุฒิให้สูงขึ้น.....					
	ลักษณะงาน					
(0)	ข้าพเจ้าได้ทำหน้าที่ที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า.....					
	ความรับผิดชอบ					
(0)	ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย...					
	นโยบายการบริหาร					
(0)	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจอย่างชัดเจน.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
(0)	การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสนิทสนมเป็น กันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา.....					
(0)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน.....					
(0)	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน.....					
(0)	เงินเดือน เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอจึบรายจ่าย ของครอบครัว.....					
(0)	ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่เป็นอยู่นี้ มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ.....					
(0)	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบ ต่อภาระงานที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าทำ.....					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากเลขาธิการมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ถึงผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. จัดทำหนังสือของผู้วิจัย ขอความอนุเคราะห์ถึง ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ผู้วิจัย โดยมีเอกสารต่าง ๆ แนบพร้อมหนังสือ ดังนี้
 - 2.1 หนังสือจากเลขาธิการมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ
 - 2.2 หนังสือขอความร่วมมือของผู้วิจัยถึงผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.3 แบบสอบถาม
 - 2.4 ขอบเอกสารส่งกลับถึงผู้วิจัย
3. ส่งหนังสือเอกสารและแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยนัดหมายระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน
4. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งกลับคืนมา โดยตรวจสอบกับรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ครบ ผู้วิจัยได้ติดตามและให้ส่งกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์
5. จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 473 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ได้แบบสอบถาม จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.02 ของจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติตามขั้นตอนการวิเคราะห์

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วแยกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการและนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ตำแหน่งหน้าที่ และประเภทโรงเรียน มาหาค่าความถี่และร้อยละ

2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดของ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : 33) พิจารณาจากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีความหมายไปในทางบวก มีลักษณะเชิงนิมิต (Positive) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

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

ถ้าข้อความใดมีความหมายไปในทางลบ หรือในทางตรงกันข้ามมีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative) ก็ให้น้ำหนักคะแนนกลับกันคือ 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

3. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อของแต่ละด้านทั้งสองด้าน คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน แล้วประเมินระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ประเมินระดับคะแนนของ สังคม โทปรินทร์ (2536 : 54) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

5. ทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยวิเคราะห์ค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประเภทโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. ใช้ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัย จึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาตามทฤษฎีสองปัจจัยเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม จำนวนตามประเภทโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาตามทฤษฎีสองปัจจัยเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

การเสนอผลการวิเคราะห์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 1 - 13

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 14 - 27

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัย และตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test จำแนกตามประเภทโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 28 - 31

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัย และตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test จำแนกตามประเภทโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 32 - 35

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
ข้อ 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 1 -13

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้า ตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ ในแผนงานฯ ของโรงเรียน	3.813	0.515	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของ ข้าพเจ้า	3.923	0.734	มาก
3.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.066	0.611	มาก
4.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.901	0.578	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของข้าพเจ้าที่ทำงานสำเร็จ	3.736	0.867	มาก
	รวม	3.956	0.515	มาก

ตาราง 1 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดย
รวมและ โดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ	3.593	0.683	มาก
7.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.769	0.651	มาก
8.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อความสามารถ มักมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.824	0.739	มาก
9.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	4.110	0.657	มาก
10.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรืองานส่วนตัว	4.033	0.640	มาก
	รวม	3.846	0.576	มาก

ตาราง 2 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม และโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าการปฏิบัติงานใน โรงเรียนอื่น ๆ	4.022	0.856	มาก
12.	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มความรู้และวุฒิให้สูงขึ้น	3.297	0.876	มาก
13.	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการประสานการปฏิบัติงานและทักษะ การปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา	4.143	0.724	มาก
14.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินการ ผลงานอย่างเด่นชัด	4.022	0.745	มาก
15.	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นอยู่กับ ความพอใจของผู้บังคับบัญชา	2.736	0.987	ปานกลาง
	รวม	3.615	0.592	มาก

ตาราง 3 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 15 ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐ
วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
16.	ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่ขณะนี้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว	4.022	0.715	มาก
17.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของ ข้าพเจ้า	4.066	0.533	มาก
18.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	4.187	0.469	มาก
19.	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	4.132	0.653	มาก
20.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ต้องทำ จำเจ ซ้ำ ๆ	3.088	0.927	ปานกลาง
	รวม	3.967	0.433	มาก

ตาราง 4 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 20 ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
21.	ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.231	0.668	มาก
22.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.934	0.841	มาก
23.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	3.308	0.963	ปานกลาง
24.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.110	0.737	มาก
25.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตาม ความต้องการ	3.890	0.737	มาก
	รวม	3.901	0.396	มาก

ตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 23 ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับ
ปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
26.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	3.956	0.648	มาก
27.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใช้คนให้เหมาะสม กับงาน	3.769	0.616	มาก
28.	ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.945	0.689	มาก
29.	ผู้บังคับบัญชา ได้กำหนดนโยบายในการพิจารณา ความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ชัดเจน	3.637	0.901	มาก
30.	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3.462	0.847	มาก
	รวม	3.780	0.611	มาก

ตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร
โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสนิทสนม เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.813	0.788	มาก
32.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน	3.846	0.930	มาก
33.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีให้คำปรึกษา ชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.934	0.757	มาก
34.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจใน การปฏิบัติงาน	3.758	0.807	มาก
35.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.791	0.837	มาก
	รวม	3.813	0.773	มาก

ตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
36.	สภาพแวดล้อมของหน่วยงานช่วยกระตุ้น ให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	4.099	0.633	มาก
37.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีวัสดุ อุปกรณ์ และการ บริการที่เพียงพอกับความต้องการในการ ปฏิบัติงาน	3.396	0.815	ปานกลาง
38.	ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.758	0.750	มาก
39.	ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงาน ของข้าพเจ้า	3.857	0.724	มาก
40.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีบรรยากาศที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน	3.945	0.639	มาก
	รวม	3.890	0.547	มาก

ตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 37 ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐ
วิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
41.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน	4.198	0.819	มาก
42.	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้	3.901	0.684	มาก
43.	ข้าพเจ้าคิดว่าทุกคนในหน่วยงานมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน	4.011	0.605	มาก
44.	ข้าพเจ้าพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่น ๆ ในหน่วยงาน	4.165	0.563	มาก
45.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3.857	0.642	มาก
	รวม	4.011	0.548	มาก

ตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา โดยรวม และโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
46.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่าย ของครอบครัว	2.846	0.930	ปานกลาง
47.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.066	0.867	ปานกลาง
48.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	2.923	1.024	ปานกลาง
49.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ยุติธรรมดีแล้ว	2.824	1.091	ปานกลาง
50.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้า อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	2.923	0.922	ปานกลาง
	รวม	2.912	0.877	ปานกลาง

ตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน โดยรวมและ
โดยรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
51.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่เป็นอยู่มี มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	4.319	0.728	มาก
52.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามี เกียรติยศ ชื่อเสียง	4.264	0.772	มาก
53.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะ ที่ประกอบอาชีพนี้	4.209	0.738	มาก
54.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานของข้าพเจ้า	4.275	0.624	มาก
55.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้า ทำอยู่	4.066	1.093	มาก
	รวม	4.253	0.754	มาก

ตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน
โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
56.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ได้เต็มที่ โดยปราศจากการเพ่งเล็งของ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.670	0.817	มาก
57.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบ ต่อภาระงานที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าทำ	3.692	0.647	มาก
58.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกลับแล้งในการปฏิบัติงาน	4.209	0.972	มาก
59.	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นข้าพเจ้าจะได้ รับความสำเร็จดีกว่าเดิม	3.978	0.882	มาก
60.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ข้าพเจ้าจะสามารถปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้นนานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	4.011	1.005	มาก
	รวม	3.923	0.601	มาก

ตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำ
งานโดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับที่ ในกลุ่ม
1.	<u>ปัจจัยกระตุ้น</u>				
1.1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.956	0.515	มาก	2
1.2	การยอมรับนับถือ	3.846	0.576	มาก	4
1.3	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.615	0.592	มาก	5
1.4	ลักษณะของงาน	3.967	0.433	มาก	1
1.5	ความรับผิดชอบ	3.901	0.396	มาก	3
2.	<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>				
2.1	นโยบายและการบริหาร	3.780	0.611	มาก	6
2.2	การปกครองบังคับบัญชา	3.813	0.773	มาก	5
2.3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.890	0.547	มาก	4
2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.011	0.548	มาก	2
2.5	เงินเดือน	2.912	0.877	ปานกลาง	7
2.6	ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.253	0.754	มาก	1
2.7	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.923	0.661	มาก	3

ตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และได้
จัดลำดับความพึงพอใจแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านลักษณะของงานมีค่าคะแนน

เฉลี่ยสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้าน ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และด้านเงินเดือนตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 1 เพื่อศึกษา
ความพึงพอใจตามทฤษฎีสองปัจจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 14 - 27

ตาราง 14 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.	ความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้าตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานฯ ของโรงเรียน	3.736	0.652	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.504	0.786	มาก
3.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.963	0.732	มาก
4.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.567	0.694	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ of ข้าพเจ้าที่ทำงานสำเร็จ	2.774	1.038	ปานกลาง
	รวม	3.504	0.550	มาก

ตาราง 14 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 5 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ส่วนด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 15 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
6.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ	3.519	0.815	มาก
7.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.623	0.766	มาก
8.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อความสามารถ มักมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.562	0.791	มาก
9.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.716	0.745	มาก
10.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรืองานส่วนตัว	3.521	0.733	มาก
	รวม	3.544	0.683	มาก

ตาราง 15 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม และโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนอื่น ๆ	3.762	0.822	มาก
12.	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และวุฒิให้สูงขึ้น	3.404	1.026	ปานกลาง
13.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มทุนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา	3.862	0.840	มาก
14.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด	3.645	0.788	มาก
15.	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา	2.954	0.734	ปานกลาง
	รวม	3.530	0.650	มาก

ตาราง 16 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 12 และข้อ 15 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 17 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านลักษณะงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
16.	ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่ขณะนี้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว	3.865	0.725	มาก
17.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของ ข้าพเจ้า	3.865	0.721	มาก
18.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	3.954	0.775	มาก
19.	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า	3.754	0.811	มาก
20.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ต้องทำ จำเจ ซ้ำ ๆ	1.845	1.085	น้อย
	รวม	3.467	0.564	ปานกลาง

ตาราง 17 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 20 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในระดับน้อย ส่วนข้อ
อื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 18 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความรับผิดชอบ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
21.	ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.181	0.642	มาก
22.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.946	0.762	มาก
23.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า อย่างใกล้ชิด	2.891	0.620	ปานกลาง
24.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.808	0.803	มาก
25.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตาม ความต้องการ	3.668	0.826	มาก
	รวม	3.708	0.573	มาก

ตาราง 18 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ใน
ระดับมา และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 23 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความ
พึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 19 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
26.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	3.900	0.826	มาก
27.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใช้คนให้เหมาะสม กับงาน	3.774	0.896	มาก
28.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.822	0.882	มาก
29.	ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณา ความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างชัดเจน	3.481	1.071	มาก
30.	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3.590	0.914	มาก
	รวม	3.748	0.861	มาก

ตาราง 19 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสนิทสนม เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.862	0.873	มาก
32.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคน ปัจจุบัน	3.934	0.893	มาก
33.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีให้คำปรึกษา ชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.934	0.857	มาก
34.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจใน การปฏิบัติงาน	3.840	0.859	มาก
35.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงจังต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.837	0.948	มาก
	รวม	3.891	0.861	มาก

ตาราง 20 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โดยรวมและโดยรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
36.	สภาพแวดล้อมของหน่วยงานช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.713	0.815	มาก
37.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีวัสดุ อุปกรณ์ และการ บริการที่เพียงพอกับความต้องการในการ ปฏิบัติงาน	3.645	0.766	มาก
38.	ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.739	0.775	มาก
39.	ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงาน ของข้าพเจ้า	3.358	0.916	ปานกลาง
40.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีบรรยากาศที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน	3.702	0.790	มาก
	รวม	3.662	0.754	มาก

ตาราง 21 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 39 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 22 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
41.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งสรรคนแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน	3.917	0.785	มาก
42.	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้	3.874	0.792	มาก
43.	ข้าพเจ้าคิดว่าทุกคนในหน่วยงานมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน	3.688	0.822	มาก
44.	ข้าพเจ้าพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคล อื่น ๆ ในหน่วยงาน	3.977	0.742	มาก
45.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3.493	0.896	ปานกลาง
	รวม	3.794	0.701	มาก

ตาราง 22 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
และผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 45 ครู
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจ
อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 23 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านเงินเดือน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
46.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่าย ของครอบครัว	2.960	0.961	ปานกลาง
47.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.115	0.912	ปานกลาง
48.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ปฏิบัติ	3.077	0.863	ปานกลาง
49.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ยุติธรรมดีแล้ว	3.063	0.904	ปานกลาง
50.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้า อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.152	0.882	ปานกลาง
	รวม	3.074	0.813	ปานกลาง

ตาราง 23 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน โดยรวมและโดย
รายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
51.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่เป็นอยู่มี มีศักดิ์ศรีไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ	4.358	0.724	มาก
52.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.117	0.743	มาก
53.	ข้าพเจ้าได้รับยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	4.052	0.717	มาก
54.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าพเจ้า	4.269	0.713	มาก
55.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.473	0.879	ปานกลาง
	รวม	4.132	0.643	มาก

ตาราง 24 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 55 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 25 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
56.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ได้เต็มที่ โดยปราศจากการเพ่งเล็ง ของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.751	0.833	มาก
57.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบ ต่อภาระงานที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าทำ	3.748	0.844	มาก
58.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณก่อกวนก่้างในการปฏิบัติงาน	4.149	0.653	มาก
59.	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะ ได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม	3.350	0.768	ปานกลาง
60.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ข้าพเจ้าจะสามารถปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้นนานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	4.095	0.906	มาก
	รวม	3.817	0.621	มาก

ตาราง 25 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 59 ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ส่วนข้ออื่น ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตาราง 26 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับที่ ในกลุ่ม
1.	<u>ปัจจัยกระตุ้น</u>				
1.1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.504	0.505	มาก	4
1.2	การยอมรับนับถือ	3.544	0.683	มาก	2
1.3	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.530	0.650	มาก	3
1.4	ลักษณะของงาน	3.467	0.564	ปานกลาง	5
1.5	ความรับผิดชอบ	3.708	0.573	มาก	1
2.	<u>ปัจจัยค้ำจุน</u>				
2.1	นโยบายและการบริหาร	3.748	0.861	มาก	5
2.2	การปกครองบังคับบัญชา	3.891	0.861	มาก	2
2.3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.662	0.754	มาก	6
2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.794	0.701	มาก	4
2.5	เงินเดือน	3.074	0.813	ปานกลาง	7
2.6	ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.132	0.643	มาก	1
2.7	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.817	0.621	มาก	3

จากตาราง 26 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง
ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจาก

สูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานตามลำดับ สำหรับปัจจัยจำแนก ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองของบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ

ตาราง 27 คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่ในกลุ่ม
1.	<u>ปัจจัยกระตุ้น</u>				
1.1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.598	0.572	มาก	3
1.2	การยอมรับนับถือ	3.607	0.673	มาก	2
1.3	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.548	0.639	มาก	5
1.4	ลักษณะของงาน	3.570	0.576	มาก	4
1.5	ความรับผิดชอบ	3.748	0.543	มาก	1
2.	<u>ปัจจัยจำแนก</u>				
2.1	นโยบายและการบริหาร	3.755	0.815	มาก	5
2.2	การปกครองบังคับบัญชา	3.875	0.843	มาก	2
2.3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.709	0.722	มาก	6

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	อันดับที่ในกลุ่ม
2.4	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.839	0.678	มาก	4
2.5	เงินเดือน	3.041	0.828	ปานกลาง	7
2.6	ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.157	0.668	มาก	1
2.7	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.839	0.618	มาก	3

จากตาราง 27 แสดงว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้าน ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก และได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัย และตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ โดยเสนอผลการวิเคราะห์เป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test จำแนกตามประเภทโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 28 - 31

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายชื่อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 48)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงานของ ข้าพเจ้าตรงตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผน งานฯ ของโรงเรียน	3.917	0.454	3.698	0.558	2.060*
2.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชย ผลงานของข้าพเจ้า	4.042	0.651	3.791	0.804	1.640
3.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงาน ของตนเอง	4.167	0.559	3.954	0.653	1.680
4.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าพเจ้า	3.938	0.561	3.861	0.601	0.630

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้าพเจ้าที่ทำงานสำเร็จ	4.021	0.838	3.419	0.794	3.510*
6.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ	3.563	0.681	3.628	0.691	0.450
7.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.813	0.641	3.721	0.666	0.670
8.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อความสามารถมักมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.854	0.772	3.791	0.709	0.410
9.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	4.229	0.660	3.977	0.636	1.850
10.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรืองานส่วนตัว	4.125	0.703	3.930	0.552	1.450
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนอื่น ๆ	4.229	0.778	3.791	0.688	2.510*

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ และวุฒิให้สูงขึ้น	3.313	0.949	3.279	0.797	0.180
13.	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนิน ประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติ งานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา	4.354	0.601	3.907	0.781	3.080*
14.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีโอกา สได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด	4.208	0.617	3.814	0.824	2.600*
15.	โอกาสดำเนินงานในด้านหน้าที่ ขึ้นอยู่กับความพอใจของ ผู้บังคับบัญชา	2.833	1.059	2.628	0.900	0.990
16.	ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ อยู่ขณะนี้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่แล้ว	3.917	0.794	4.140	0.601	1.500
17.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	4.083	0.454	4.047	0.615	0.320
18.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	4.208	0.504	4.163	0.433	0.460
19.	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	4.313	0.624	3.930	0.632	2.900*

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ต้องทำ จำเจ ซ้ำ ๆ	3.063	0.861	3.116	1.005	0.270
21.	ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.354	0.601	4.093	0.718	1.870
22.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.021	0.838	3.837	0.843	1.040
23.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	3.500	0.989	3.093	0.895	2.055*
24.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.188	0.790	4.023	0.672	1.060
25.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.979	0.838	3.791	0.600	1.240
	รวม	3.938	0.381	3.907	0.426	0.360

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อ 1, 5, 11, 13, 14, 19 และ 23 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น โดยรวมในแต่ละด้าน จานแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 48)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.063	0.522	3.837	0.485	2.130*
2.	การยอมรับนับถือ	3.896	0.515	3.791	0.638	0.870
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.833	0.519	3.372	0.578	4.010*
4.	ลักษณะของงาน	3.958	0.410	3.977	0.462	0.200
5.	ความรับผิดชอบ	3.958	0.410	3.837	0.374	1.470
	รวม	3.938	0.381	3.907	0.426	0.360

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยตัวจุ่ม เป็นรายข้อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
26.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	4.083	0.710	3.814	0.546	2.010*
27.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.813	0.673	3.721	0.549	0.710
28.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.083	0.679	3.731	0.675	2.060*
29.	ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.792	0.898	3.465	0.882	1.750

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3.583	0.964	3.326	0.680	1.490
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.896	0.778	3.721	0.797	1.060
32.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.875	0.959	3.814	0.906	0.310
33.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีให้คำปรึกษาชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา	4.063	0.755	3.791	0.741	1.730
34.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.813	0.867	3.698	0.741	0.680
35.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.833	0.859	3.744	0.819	0.510
36.	สภาพแวดล้อมของหน่วยงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	4.157	0.630	4.023	0.636	1.080
37.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์ และการบริการที่เพียงพอ กับความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.333	0.808	3.465	0.827	0.770

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
38.	ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.875	0.789	3.628	0.691	1.580
39.	ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุน หน่วยงานของข้าพเจ้า	4.021	0.668	3.674	0.747	2.340*
40.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามี บรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติ งาน	4.146	0.545	3.721	0.666	3.340*
41.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี กัน	4.271	0.765	4.116	0.879	0.900
42.	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้บังคับ บัญชาได้	3.938	0.665	3.861	0.710	0.530
43.	ข้าพเจ้าคิดว่าทุกคนในหน่วยงานมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.063	0.561	3.954	0.653	0.860
44.	ข้าพเจ้าพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน	4.125	0.531	4.209	0.600	0.710

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3.917	0.710	3.791	0.559	0.930
46.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว	2.917	0.964	2.768	0.895	0.760
47.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.167	0.808	2.954	0.925	1.170
48.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.063	0.885	2.767	1.151	1.330
49.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว	2.958	0.967	2.674	1.210	1.240
50.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.042	0.922	2.791	0.914	1.300
51.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่เป็นอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น	4.417	0.679	4.209	0.773	1.360
52.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.375	0.733	4.140	0.804	1.460
53.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	4.292	0.683	4.116	0.793	1.130

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
54.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าพเจ้า	4.396	0.644	4.140	0.710	1.810
55.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	4.125	1.064	4.000	1.134	0.540
56.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้เต็มที่ โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.813	0.891	3.512	0.703	1.770
57.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการงานที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าทำ	3.729	0.707	3.651	0.573	0.570
58.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน	4.188	1.003	4.233	0.947	0.220
59.	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม	4.083	0.895	3.861	0.861	1.210

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
60.	ข้าพเจ้านั่นใจว่า ข้าพเจ้าจะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	4.063	1.080	3.954	0.925	0.510
	รวม	3.875	0.444	3.698	0.513	1.770

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยด้านงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 และ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อ 26, 28, 39 และ 40 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยคำจูน โดยรวมในแต่ละด้าน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 48)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 43)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	นโยบายและการบริหาร	3.896	0.627	3.651	0.573	1.940
2.	การปกครองบังคับบัญชา	3.917	0.767	3.698	0.773	1.350
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.000	0.461	3.767	0.611	2.060*
4.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.083	0.498	3.930	0.593	1.340
5.	เงินเดือน	3.0425	0.824	2.767	0.922	1.500
6.	ฐานะตำแหน่งการงาน	4.147	0.679	4.070	0.799	2.240*
7.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.979	0.633	3.861	0.560	0.940
	รวม	3.875	0.444	3.698	0.513	1.770

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 31 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยคำจูน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านฐานะตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามทฤษฎีสองปัจจัย และตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าข้อ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ โดยเสนอผลการวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t-test จำแนกตามประเภทโรงเรียน ปรากฏดังตาราง 32 - 35

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น เป็นรายข้อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้าตรงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานฯ ของโรงเรียน	3.762	0.635	3.694	0.678	0.930
2.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า	3.606	0.798	3.336	0.740	3.140*
3.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	3.995	0.696	3.908	0.789	1.080
4.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความพอใจในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.615	0.730	3.488	0.625	1.650

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้าพเจ้าที่ทำงานสำเร็จ	3.275	0.717	3.603	0.958	13.720*
6.	ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ	3.578	0.789	3.420	0.850	1.730
7.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.697	0.786	3.496	0.717	2.390*
8.	ผู้บังคับบัญชาเชื่อความสามารถมักมอบงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ	3.651	0.784	3.412	0.783	2.760*
9.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.839	0.723	3.512	0.738	4.070*
10.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษา ข้าพเจ้าทั้งในด้านการปฏิบัติงานหรืองานส่วนตัว	3.569	0.736	3.443	0.725	1.560
11.	การปฏิบัติงานในโรงเรียน ไทยรัฐวิทยา ทำให้ข้าพเจ้า ก้าวหน้าดีกว่าการปฏิบัติงานใน โรงเรียนอื่น ๆ	3.789	0.821	3.718	0.825	0.790

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
12.	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะให้ ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ และวุฒิให้สูงขึ้น	3.436	1.077	3.351	0.936	0.750
13.	ข้าพเจ้ามีโอกาสเพิ่มพูน ประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติ งานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา	3.862	0.814	3.863	0.884	0.000
14.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีโอกาส ได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด	3.679	0.790	3.588	0.783	1.050
15.	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ขึ้นอยู่กับความพอใจของ ผู้บังคับบัญชา	3.028	0.428	2.832	1.054	2.030*
16.	ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ อยู่ขณะนี้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่แล้ว	3.908	0.750	3.794	0.676	1.430
17.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับ บุคลิกภาพของข้าพเจ้า	3.940	0.726	3.741	0.697	2.530*
18.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	4.032	0.746	3.824	0.808	2.440*
19.	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า	3.817	0.794	3.649	0.831	1.880

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 218)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
20.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ต้องทำ จำเจ ซ้ำ ๆ	1.330	0.775	2.702	0.982	3.640*
21.	ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	4.202	0.641	4.145	0.646	0.800
22.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.009	0.750	3.840	0.773	2.020*
23.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าอย่างใกล้ชิด	2.986	0.365	2.733	0.876	3.150*
24.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างอิสระ	3.853	0.824	3.733	0.763	1.360
25.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความต้องการ	3.711	0.828	3.595	0.821	1.270
	รวม	3.605	0.526	3.504	0.532	1.740

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อ 2, 5, 7, 8, 9, 15, 17, 18, 20, 22 และ 23 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยกระตุ้น ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.473	0.536	3.558	0.571	1.400
2.	การยอมรับนับถือ	3.638	0.687	3.389	0.651	3.330*
3.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.587	0.668	3.435	0.609	2.130*
4.	ลักษณะของงาน	3.372	0.530	3.626	0.586	4.170*
5.	ความรับผิดชอบ	3.762	0.590	3.618	0.533	2.270*
	รวม	3.606	0.526	3.504	0.532	1.740

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 33 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยคำจูน เป็นรายข้อ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร. ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 218)		ร.ร. นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
26.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	3.904	0.893	3.893	0.704	0.120
27.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	3.803	0.961	3.725	0.775	0.830
28.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.844	0.928	3.786	0.804	0.590
29.	ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.541	1.112	3.382	0.996	1.350

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
30.	เมื่อปฏิบัติงานผลิตผลผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ	3.573	0.924	3.618	0.898	0.440
31.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.904	0.928	3.794	0.772	1.190
32.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน	3.945	0.954	3.916	0.785	0.310
33.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีให้คำปรึกษาชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.950	0.902	3.908	0.779	0.430
34.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.872	0.912	3.786	0.765	0.940
35.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.853	1.001	3.809	0.842	0.440
36.	สภาพแวดล้อมของหน่วยงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน	3.743	0.847	3.664	0.761	0.880
37.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีวัสดุอุปกรณ์ และการบริการที่เพียงพอ กับความต้องการในการปฏิบัติงาน	3.661	0.903	3.618	0.915	0.420

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาสฯ (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
38.	ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ ข้าพเจ้าได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม อยู่เสมอ	3.771	0.793	3.687	0.745	0.980
39.	ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุน หน่วยงานของข้าพเจ้า	3.505	0.902	3.115	0.891	3.930*
40.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามี บรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	3.775	0.762	3.580	0.822	2.250*
41.	ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่ง พรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี กัน	3.913	0.496	3.924	1.114	0.110
42.	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้บังคับ บัญชาได้	3.899	0.858	3.832	0.670	0.810
43.	ข้าพเจ้าคิดว่าทุกคนในหน่วยงานมี สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.697	0.869	3.672	0.738	0.290
44.	ข้าพเจ้าพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน	3.995	0.777	3.947	0.683	0.590

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
45.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน	3.482	0.932	3.512	0.835	0.300
46.	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอกับรายจ่ายของครอบครัว	2.995	1.005	2.901	0.885	0.890
47.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ	3.124	0.901	3.099	0.919	0.240
48.	รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.092	0.886	3.053	0.826	0.400
49.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยุติธรรมดีแล้ว	3.083	0.892	3.031	0.928	0.520
50.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.106	0.917	3.229	0.819	1.270
51.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่เป็นอยู่นี้มีศักดิ์ศรีไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น	4.399	0.706	4.290	0.749	1.360
52.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้ามีเกียรติยศ ชื่อเสียง	4.179	0.737	4.015	0.744	2.000*
53.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ประกอบอาชีพนี้	4.087	0.723	3.992	0.707	1.200

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
54.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าพเจ้า	4.321	0.697	4.183	0.732	1.760
55.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะเปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	3.142	0.520	4.023	1.063	6.870*
56.	ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้เต็มที่ โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.752	0.844	3.748	0.817	0.050
57.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการงานที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าทำ	3.720	0.926	3.794	0.687	0.850
58.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกลับแก้งใน การปฏิบัติงาน	4.064	0.312	4.290	0.973	2.580*
59.	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่นข้าพเจ้าจะได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม	3.124	0.449	3.725	1.008	6.450*

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
60.	ข้าพเจ้านั่นใจว่า ข้าพเจ้าจะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ	4.106	0.887	4.076	0.942	0.290
	รวม	3.780	0.627	3.748	0.624	0.460

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจุนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าข้อ 39, 40, 52, 55, 58 และ 59 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามปัจจัยจำแนก ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ร.ร.ในโครงการ ขยายโอกาส (N = 218)		ร.ร.นอกโครงการ ขยายโอกาส (N = 131)		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	นโยบายและการบริหาร	3.780	0.904	3.695	0.783	0.890
2.	การปกครองบังคับบัญชา	3.917	0.937	3.847	0.718	0.790
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.729	0.734	3.550	0.777	2.170*
4.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.803	0.707	3.779	0.694	0.310
5.	เงินเดือน	3.092	0.843	3.046	0.763	0.510
6.	ฐานะตำแหน่งการงาน	4.124	0.613	4.145	0.692	0.300
7.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.752	0.483	3.924	0.791	2.510*
	รวม	3.780	0.627	3.748	0.624	0.460

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 35 แสดงว่าครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในปัจจัยจำแนกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประเภทโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้ข้อมูลปีการศึกษา 2540 ซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 99 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 52 คน และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 47 คน และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาจำนวน 1,435 คน จำแนกเป็นครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 884 คน นอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 551 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 99 คน ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 229 คน และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 145 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่หนึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สองเป็นแบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg) แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.951

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อมูลกลับคืนมาร้อยละ 93.02 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจึงนำไปใช้วิเคราะห์ เพื่อสรุปผลการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้นแตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยค่าจูงแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และฐานะตำแหน่งการงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้น โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้า สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยท้าทาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนไทยรัฐวิทยา นอกจากจะเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังมีหน่วยงานองค์กรเอกชน คือมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐคอยให้การดูแลและสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือจากสิ่งที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาจะพึงมีพึงได้จากรัฐ ประกอบกับผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในปีการศึกษาที่ผ่านมาประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่นระดับชาติ ระดับเขตการศึกษาและระดับจังหวัดหลายโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารดีเด่น ครูดีเด่นตามมากอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลเหล่านี้ นอกเหนือจากได้รับรางวัล การยกย่องชมเชย จากรัฐฯ และบุคคลทั่วไปแล้ว ยังได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อหาความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพิ่มเติม โดยมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้กับผู้บริหาร และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรนั้น มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้กำหนดแผนงาน โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น โครงการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาประจำปีโครงการฝึกอบรมครูคณิตศาสตร์ โครงการฝึกอบรมครูภาษาไทย โครงการฝึกอบรมครูบรรณารักษ์ ฯลฯ แผนงาน โครงการเหล่านี้ ส่วนใหญ่มาจากความต้องการของผู้บริหาร และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นการสนองตอบความต้องการของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

จากการที่ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อยู่ในระดับมากนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ปัญญาโกณ (2539) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ซึ่งพบว่าโดยภาพรวมมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกฤษณ์ พงษ์จร (2539) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (2527) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัย พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง งานวิจัยของ อุเรนทร์ สุขนวล (2531) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สังคม โทบุรินทร์ (2536) ที่ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สาเหตุที่ผลการศึกษาค้นคว้าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น อาจเป็นเพราะระยะเวลาที่ทำการศึกษาค้นคว้าแตกต่างกัน วาเลซ (Valez. 1972 : 997 - A) พบว่าช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งในช่วงเวลานั้นข้าราชการครู จะประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของการประกอบอาชีพได้น้อยมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ในปัจจุบันได้มีการแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้โดยง่าย การให้เงินประจำตำแหน่งตอบแทน ซึ่งเป็นเรื่องที่ครูสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งเหล่านั้นได้โดยง่าย อีกทั้งสภาวะการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน อาชีพรับราชการให้ความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง

สำหรับผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ซึ่งเป็นเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่ามูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐจะให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ในด้านงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้กับโรงเรียนไทยรัฐวิทยาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนแล้วก็ตาม แต่ในส่วนของเงินเดือน ซึ่งเป็นคำตอบแทนให้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานั้น ก็ได้รับแต่เพียงส่วนเดียวจากรัฐฯ เช่นเดียวกับข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติโดยทั่วไป มิได้เพิ่มเติมพิเศษแต่อย่างใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันสภาวะเศรษฐกิจของ

ประเทศด้อยค่า ราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพสูงขึ้น แต่รายได้ของข้าราชการครูคือ เงินเดือนยังคงเดิม รวมทั้งงบประมาณในด้านสวัสดิการของข้าราชการถูกจำกัดมากขึ้น อาจเป็นสาเหตุให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บัญญาโกญ (2539) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกัน

2. จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนไทยรัฐวิทยาทุกโรงเรียน บัณฑิตต่าง ๆ ที่เป็นตัวป้อนในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน อาทิเช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ เหล่านี้เนื่องจากจะพึงมีพึงได้จากรัฐแล้ว โรงเรียนไทยรัฐวิทยายังได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ อีกส่วนหนึ่ง โดยมีความเสมอภาคกันตามภาระงานที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาแต่ละแห่งรับผิดชอบ ในส่วนที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เมื่อมีภาระงานการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้น มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐก็จะสนับสนุน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ไม่ได้จำกัดความช่วยเหลือตามประเภทของโรงเรียน ตลอดจนการให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทุกโรงเรียนเมื่อประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตัวอย่าง เช่น ในการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนไปศึกษาดูงานต่างประเทศของแต่ละปี จะมีผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั้งในและนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในกลุ่มของผู้ไปศึกษาดูงาน โดยมีสัดส่วนจำนวนใกล้เคียงกัน (รายงานการศึกษาดูงาน Australia. 2540 : 23 - 25)

แต่เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทาง

ทางศึกษาในด้านความสำคัญในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาตินั้น เป็นโรงเรียนที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือก กลั่นกรองตามเกณฑ์ที่ทางกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ ฯลฯ เพียงพอ เหมาะสมกับการจัดการศึกษาเพิ่มเติมอีกระดับหนึ่ง คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นอกเหนือจากภารกิจหลักของการจัดการศึกษาระดับก่อนประถม และระดับประถมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวผู้บริหารโรงเรียนเองจะต้องมีความพร้อม และพึงพอใจในการที่จะเข้าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าของ สุภศาสตร์ ทองเสนา (2537) เรื่องคุณภาพการบริหารงานของโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยประเมินคุณภาพของการบริหารงานของผู้บริหารโดยครูประจำชั้น พบว่า คุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับ แสวง จันทร์ถนอม (2538) ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ของครู และผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และศราวุธ สุขประเสริฐ (2539) ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนมากมีพฤติกรรมการบริหารงานครบทั้ง 6 ด้าน

การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา นอกจากจะได้ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของตนเองแล้ว ลักษณะงานใหม่ที่ได้จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ก็เป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นเหตุให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และภูมิใจเมื่องานประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พร้อมทั้งการมีฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ด้วยเหตุที่โรงเรียนมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น จำนวนครู นักเรียน อาคารสถานที่ และงบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถนำมาประกอบการเขียนรายงานเพื่อขอปรับปรุงฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นได้ นับเป็นข้อแตกต่างซึ่งผู้บริหารโรงเรียนนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาไม่สามารถที่จะจัดให้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ถึงแม้ว่าตัวเองจะมีความพร้อม มีศักยภาพเพียงพอ แต่อาจขาดความพร้อมด้านชุมชน บุคลากร อาคารสถานที่ ฯลฯ มาสนับสนุนให้โรงเรียนเข้าสู่โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาได้ ด้วยสาเหตุทั้งหลายเหล่านี้ ซึ่งอาจจะ เป็นสาเหตุที่ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

3. จากผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของทั้งสองปัจจัยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อม บรรยากาศ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการสนับสนุนความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยานั้น มีความเสมอภาคกัน ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่และประเภทของโรงเรียน โดยสนับสนุนตอบแทนให้ตามภาระงานของบุคลากร และของโรงเรียนเป็นหลัก ในส่วนของครูผู้สอนนั้นไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนประเภทใดก็จะได้รับการบำรุงขวัญ และกำลังใจ เช่นเดียวกันกับผู้บริหารโรงเรียนจะได้รับการพัฒนาการ การให้รางวัลสิ่งตอบแทนเมื่อประสบผลสำเร็จจากการจัดการเรียนการสอน เช่น จากการพิจารณาคัดเลือกครูผู้สอนดีเด่นในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เพื่อไปศึกษาดูงานต่างประเทศแต่ละปีจะมีครูจากโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ทั้งในและนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในกลุ่มผู้ไปศึกษาดูงาน โดยมีสัดส่วนจำนวนใกล้เคียงกัน (รายงานการศึกษาดูงาน Australia. 2540 : 23 - 25)

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านสูงกว่า ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนที่เปิดขยายโอกาสทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้กับนักเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และการได้รับงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นสมาชิกที่สำคัญ คนหนึ่งของหน่วยงาน ครูในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาย่อมได้รับการยอมรับ นับถือว่าเป็นผู้มีความสามารถมากกว่าครูในโรงเรียนนอกโครงการทางการศึกษา เพราะถือว่า ครูที่สอนนักเรียนระดับที่สูงกว่าย่อมมีความสามารถมากกว่า มีความเชี่ยวชาญ และจากการขยาย โอกาสทางการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีปริมาณเพิ่มขึ้น ทั้งอาคารสถานที่ ครู นักเรียน และ เทคโนโลยีต่าง ๆ โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสจึงมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมากกว่าโรงเรียน นอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ภิญญู สาร (2516 : 7) กล่าวถึงเรื่องความ ภูมิใจในหน่วยงานว่า ถ้าโรงเรียนมีชื่อเสียง ครูก็ภูมิใจ มีน้ำใจทำงาน

สำหรับในด้านลักษณะของงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ของโรงเรียน ไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการ ขยายโอกาสทางการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าเฉลี่ยของระดับ ความพึงพอใจของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสูงกว่า ค่าเฉลี่ยของครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ครูในโรงเรียนนอกโครงการขยายโอกาส มีความเชี่ยวชาญในการสอนระดับประถม อยู่แล้ว จึงมีความมั่นใจในคุณภาพของงานที่ทำอยู่เป็นประจำ แต่สำหรับครูโรงเรียนในโครงการ ขยายโอกาส ครูในโรงเรียนจะต้องพยายามพัฒนาการตนเองเพื่อให้สามารถสอนในระดับที่สูง ขึ้นได้ แต่สำหรับบางสาขาวิชาที่ขาดแคลน ถ้าครูไม่ได้จบทางสาขาดังกล่าวแล้วจะต้องทำ การสอน ย่อมทำให้ครูขาดความมั่นใจ ชีรชัย โพธิ์ (2536) ศึกษาการดำเนินงานขยาย โอกาสทางการศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ ครูไม่เพียงพอในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมทักษะกระบวนการโดยมุ่งเน้นการนำเกณฑ์มาตรฐานการบริหารโรงเรียนมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรส่งเสริมและพัฒนาครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เพื่อการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ เช่น การจัด การเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม การนำวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในการเรียน การวัดผลประเมินผล การใช้และการผลิตสื่อการสอน ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษาต่อ

3. มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐควรให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการครูในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เพื่อให้เกิดสภาพขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เช่น กิจกรรมสันทนาการ กองทุนกู้ยืมเพื่อแก้ปัญหาหนี้สิน กองทุนเงินสำรองค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียน ฯลฯ นอกจากนี้มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ควรมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาในส่วนที่นอกเหนือจากการพัฒนาข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นรายภาคหรือเขตการศึกษา เพื่อทราบปัญหาเฉพาะของแต่ละภาคหรือเขตการศึกษา

2. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กับข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทั่วไป

3. ควรจะมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง
ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กับครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี, สำนักงาน. เอกสารประกอบการฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษา. เขตการศึกษา 5. 2537.
- เกศินี หงสนันท์. การบริหารบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2518.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535. 2535.
- ชลิต พูนศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ชุมพล เตมีศักดิ์. ความพึงพอใจในการทำงานศึกษาริการอำเภอ ในเขตการศึกษา
7 และ 8. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- โชคดี รักทอง. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2531. อัดสำเนา.
- ช่วยชาติ ดันตระกูล. สภาพความพึงพอใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญ
ศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
นเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- ไทยรัฐวิทยา. เอกสารที่ระลึกพิธีเปิดโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในปี พ.ศ. 2536. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท., 2536.
- ไทยรัฐ. สมุดบันทึกประจำปีพุทธศักราช 2538.
..... สมุดบันทึกประจำปีพุทธศักราช 2541.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

ธีรชัย ไพฑูรย์. การดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.

นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขต
การศึกษา 9. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

บัญชา ชลาภิรมย์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.

ผ่องศรี แต้มทอง. แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2538. อัดสำเนา.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานของครู และบรรยากาศ
ของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2528. อัดสำเนา.

ปัญญา สาคร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

วีรชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติ
งานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

ศราวุธ สุขประเสริฐ. พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2538. อัดสำเนา.

สุกศาสตร์ ทองเสนา. คุณภาพการบริหารงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537. อัดสำเนา.

- สมจินตนา กุระหงษ์. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา
สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา. ปรินทิพ พันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ธนบุรี : ไทยพัฒนาการพิมพ์, 2513.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2519.
- สมศักดิ์ ชาติมาลา. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินทิพ พันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. การประชุมสัมมนาผู้แทนข้าราชการครูสัปดาห์งานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2536.
- แสวง จันทร์ถนอม. ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศปฏิบัติงาน และแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการ
ขยายโอกาสทางการศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดพระเยา. วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538. อัดสำเนา.
- สังคม โทปรินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงาน
ของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินทิพ พันธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.
อัดสำเนา.
- หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, มุลนิธิ. รายงานการศึกษาดูงานประเทศออสเตรเลีย. กรุงเทพฯ :
2540.
- อุกฤษณ์ พังขจร. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539. อัดสำเนา.
- อุทัย บัญญาโกญ. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศ.ษ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539. อัดสำเนา.

อรนิตย์ ญาณศิริ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขต).

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

อุคเรนทร์ สุขนวล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาใน

ประเทศไทย. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

อุบล ชาญจักร. ร่วมคิด ร่วมกระทำ ร่วมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน. เพชรบุรี :

ไทรศรีเอท, 2537.

Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychology Testing. 3rd ed.
New York : Harper and Row, 1971.

Dereinda, Ridwan. "The Relationships between Job Satisfaction and
Jop Performance among County Agents in the winconsin
Cooperative Extension Service," Dissertation Abstracts
International. 45 : 1267-A ; November, 1984.

Good, Charter V. Dictionary of Education. New York : Megraw-hill
Book Company, 1973.

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

McCormic, Eruest J. and Joseph Tiffin. Industrial Psychology.
New York : Englewood Cliffs, Prentice - Hall, 1974.

Valez, Guillermo V. " A Study of Faculty Satisfaction with the
Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities,"
Dissertation Abstracts. 33(3) : 997-A ; September, 1972.

ภาคผนวก



1 ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ 10900

โทร. 2710217, 2700794, โทรสาร : 2797318

1 Viphavadee Rangsit road, Bangkok 10900 THAILAND. Tel. 2710217, 2700794

Telex : 84207 VRPCL TH. Fax : 662-2797318, Cable : THAIRATH BANGKOK.

ประธานกรรมการ : นายกำพล วัชรพล

107

มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

THAIRATH NEWSPAPER FOUNDATION

ที่ มทร 201/2540

19 พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

เนื่องด้วย นายเสน่ห์ โอฐกรรม อาจารย์ใหญ่โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตุ) จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา โดยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโอกาสต่อไป

จึงขอความร่วมมือจากท่าน และคณะครู ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิเชน โพชนุกูล)

หัวหน้าสำนักงานมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตุ)

ต.ป่าไถ่ อ.ปากท่อ จ.ราชบุรี 70140

20 พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายเสน่ห์ โอสุกรรม ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตุ) มีความประสงค์ที่จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาแจกและรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา" ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อประกอบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ใด เพราะผู้วิจัยต้องการศึกษาเป็นส่วนรวม ใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน พร้อมด้วยข้าราชการครูในโรงเรียนของท่านอีก จำนวน คน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกรหรือความคิดเห็นจากสภาพจริง และขอความกรุณาช่วยเก็บรวบรวมส่งคืน ภายในวันที่ 15 ธันวาคม 2540

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสน่ห์ โอสุกรรม)

อาจารย์ใหญ่โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตุ)

โทร. 01-4017664

01-4327932

032-461696

รายชื่อโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู	ประเภทโรงเรียน	หมายเหตุ
1.	ไทยรัฐวิทยา 1	ลพบุรี	14	นอกโครงการฯ	โครงการ
2.	ไทยรัฐวิทยา 2	อยุธยา	12	ในโครงการฯ	ขยายโอกาส
3.	ไทยรัฐวิทยา 3	อยุธยา	9	นอกโครงการฯ	ทางการศึกษา
4.	ไทยรัฐวิทยา 4	นครปฐม	14	ในโครงการฯ	
5.	ไทยรัฐวิทยา 5	อุดรดิตถ์	20	ในโครงการฯ	
6.	ไทยรัฐวิทยา 6	อ่างทอง	33	นอกโครงการฯ	
7.	ไทยรัฐวิทยา 8	พิษณุโลก	25	ในโครงการฯ	
8.	ไทยรัฐวิทยา 9	สมุทรสาคร	13	นอกโครงการฯ	
9.	ไทยรัฐวิทยา 10	นราธิวาส	9	นอกโครงการฯ	
10.	ไทยรัฐวิทยา 11	มุกดาหาร	10	นอกโครงการฯ	
11.	ไทยรัฐวิทยา 12	เชียงใหม่	16	ในโครงการฯ	
12.	ไทยรัฐวิทยา 13	เพชรบุรี	16	ในโครงการฯ	
13.	ไทยรัฐวิทยา 14	จันทบุรี	8	นอกโครงการฯ	
14.	ไทยรัฐวิทยา 15	สุรินทร์	10	นอกโครงการฯ	
15.	ไทยรัฐวิทยา 16	กำแพงเพชร	10	นอกโครงการฯ	
16.	ไทยรัฐวิทยา 17	มหาสารคาม	10	นอกโครงการฯ	
17.	ไทยรัฐวิทยา 18	นครราชสีมา	9	นอกโครงการฯ	
18.	ไทยรัฐวิทยา 19	ชัยภูมิ	11	ในโครงการฯ	
19.	ไทยรัฐวิทยา 20	สุพรรณบุรี	14	ในโครงการฯ	
20.	ไทยรัฐวิทยา 21	กาญจนบุรี	18	ในโครงการฯ	
21.	ไทยรัฐวิทยา 22	สุราษฎร์ธานี	16	ในโครงการฯ	
22.	ไทยรัฐวิทยา 23	พัทลุง	12	นอกโครงการฯ	
23.	ไทยรัฐวิทยา 24	ยะลา	15	นอกโครงการฯ	

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู	ประเภทโรงเรียน	หมายเหตุ
24.	ไทยรัฐวิทยา 25	เพชรบูรณ์	11	นอกโครงการฯ	
25.	ไทยรัฐวิทยา 26	บุรีรัมย์	21	ในโครงการฯ	
26.	ไทยรัฐวิทยา 27	ศรีสะเกษ	13	นอกโครงการฯ	
27.	ไทยรัฐวิทยา 28	อุบลราชธานี	14	นอกโครงการฯ	
28.	ไทยรัฐวิทยา 29	ภูเก็ต	15	นอกโครงการฯ	
29.	ไทยรัฐวิทยา 30	สุโขทัย	11	นอกโครงการฯ	
30.	ไทยรัฐวิทยา 31	แพร่	18	ในโครงการฯ	
31.	ไทยรัฐวิทยา 32	เชียงราย	21	ในโครงการฯ	
32.	ไทยรัฐวิทยา 33	แม่ฮ่องสอน	23	ในโครงการฯ	
33.	ไทยรัฐวิทยา 34	ขอนแก่น	10	นอกโครงการฯ	
34.	ไทยรัฐวิทยา 35	กาฬสินธุ์	18	ในโครงการฯ	
35.	ไทยรัฐวิทยา 36	ร้อยเอ็ด	11	นอกโครงการฯ	
36.	ไทยรัฐวิทยา 37	สงขลา	15	ในโครงการฯ	
37.	ไทยรัฐวิทยา 38	นครศรีธรรมราช	15	ในโครงการฯ	
38.	ไทยรัฐวิทยา 39	ตรัง	20	ในโครงการฯ	
39.	ไทยรัฐวิทยา 40	สตูล	19	ในโครงการฯ	
40.	ไทยรัฐวิทยา 41	ฉะเชิงเทรา	13	นอกโครงการฯ	
41.	ไทยรัฐวิทยา 42	ชลบุรี	19	ในโครงการฯ	
42.	ไทยรัฐวิทยา 43	ระยอง	17	ในโครงการฯ	
43.	ไทยรัฐวิทยา 44	ตราด	11	นอกโครงการฯ	
44.	ไทยรัฐวิทยา 45	น่าน	12	นอกโครงการฯ	
45.	ไทยรัฐวิทยา 46	พะเยา	26	นอกโครงการฯ	
46.	ไทยรัฐวิทยา 47	ลำปาง	10	นอกโครงการฯ	
47.	ไทยรัฐวิทยา 48	ลำพูน	12	นอกโครงการฯ	

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู	ประเภทโรงเรียน	หมายเหตุ
48.	ไทยรัฐวิทยา 49	เลย	12	นอกโครงการฯ	
49.	ไทยรัฐวิทยา 50	นครพนม	21	ในโครงการฯ	
50.	ไทยรัฐวิทยา 51	หนองคาย	14	ในโครงการฯ	
51.	ไทยรัฐวิทยา 52	บึงกาฬ	22	ในโครงการฯ	
52.	ไทยรัฐวิทยา 53	กระบี่	17	นอกโครงการฯ	
53.	ไทยรัฐวิทยา 54	พังงา	12	นอกโครงการฯ	
54.	ไทยรัฐวิทยา 55	นนทบุรี	14	นอกโครงการฯ	
55.	ไทยรัฐวิทยา 56	สิงห์บุรี	23	ในโครงการฯ	
56.	ไทยรัฐวิทยา 57	ชัยนาท	18	ในโครงการฯ	
57.	ไทยรัฐวิทยา 58	อุทัยธานี	11	นอกโครงการฯ	
58.	ไทยรัฐวิทยา 59	นครสวรรค์	9	นอกโครงการฯ	
59.	ไทยรัฐวิทยา 60	พิจิตร	8	นอกโครงการฯ	
60.	ไทยรัฐวิทยา 61	ตาก	13	ในโครงการฯ	
61.	ไทยรัฐวิทยา 62	สกลนคร	20	ในโครงการฯ	
62.	ไทยรัฐวิทยา 63	ยโสธร	19	ในโครงการฯ	
63.	ไทยรัฐวิทยา 64	ราชบุรี	19	ในโครงการฯ	
64.	ไทยรัฐวิทยา 65	ประจวบคีรีขันธ์	12	ในโครงการฯ	
65.	ไทยรัฐวิทยา 66	ชุมพร	12	นอกโครงการฯ	
66.	ไทยรัฐวิทยา 67	ระนอง	20	ในโครงการฯ	
67.	ไทยรัฐวิทยา 68	สระบุรี	16	ในโครงการฯ	
68.	ไทยรัฐวิทยา 69	ปทุมธานี	18	นอกโครงการฯ	
69.	ไทยรัฐวิทยา 70	สมุทรสงคราม	19	ในโครงการฯ	
70.	ไทยรัฐวิทยา 71	สมุทรปราการ	11	นอกโครงการฯ	
71.	ไทยรัฐวิทยา 73	นครนายก	11	นอกโครงการฯ	

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู	ประเภทโรงเรียน	หมายเหตุ
72.	ไทยรัฐวิทยา 74	นครศรีธรรมราช	28	ในโครงการฯ	
73.	ไทยรัฐวิทยา 75	กรุงเทพมหานคร	22	นอกโครงการฯ	
74.	ไทยรัฐวิทยา 76	ชุมพร	16	ในโครงการฯ	
75.	ไทยรัฐวิทยา 77	ชุมพร	15	นอกโครงการฯ	
76.	ไทยรัฐวิทยา 78	ชุมพร	24	ในโครงการฯ	
77.	ไทยรัฐวิทยา 79	เชียงใหม่	32	ในโครงการฯ	
78.	ไทยรัฐวิทยา 80	สงขลา	12	ในโครงการฯ	
79.	ไทยรัฐวิทยา 81	หนองบัวลำภู	12	ในโครงการฯ	
80.	ไทยรัฐวิทยา 82	นครราชสีมา	11	นอกโครงการฯ	
81.	ไทยรัฐวิทยา 83	สระแก้ว	11	นอกโครงการฯ	
82.	ไทยรัฐวิทยา 84	ขอนแก่น	21	ในโครงการฯ	
83.	ไทยรัฐวิทยา 85	ลำปาง	13	ในโครงการฯ	
84.	ไทยรัฐวิทยา 86	เชียงราย	12	นอกโครงการฯ	
85.	ไทยรัฐวิทยา 87	อุบลราชธานี	20	นอกโครงการฯ	
86.	ไทยรัฐวิทยา 88	สุราษฎร์ธานี	11	นอกโครงการฯ	
87.	ไทยรัฐวิทยา 89	นราธิวาส	13	ในโครงการฯ	
88.	ไทยรัฐวิทยา 90	บุรีรัมย์	10	นอกโครงการฯ	
89.	ไทยรัฐวิทยา 91	อำนาจเจริญ	11	นอกโครงการฯ	
90.	ไทยรัฐวิทยา 92	อุดรธานี	15	ในโครงการฯ	
91.	ไทยรัฐวิทยา 93	ปราจีนบุรี	22	ในโครงการฯ	
92.	ไทยรัฐวิทยา 94	ยะลา	15	ในโครงการฯ	
93.	ไทยรัฐวิทยา 95	นนทบุรี	19	ในโครงการฯ	
94.	ไทยรัฐวิทยา 96	เลย	15	นอกโครงการฯ	
95.	ไทยรัฐวิทยา 97	ระนอง	15	ในโครงการฯ	

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	จังหวัด	จำนวนครู	ประเภทโรงเรียน	หมายเหตุ
96.	ไทยรัฐวิทยา 98	น่าน	19	ในโครงการฯ	
97.	ไทยรัฐวิทยา 99	แม่ฮ่องสอน	13	ในโครงการฯ	
98.	ไทยรัฐวิทยา 100	ลพบุรี	8	นอกโครงการฯ	
99.	ไทยรัฐวิทยา 101	ร้อยเอ็ด	29	ในโครงการฯ	

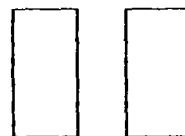
หมายเหตุ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 7 จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดกรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 72 สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองอุดรธานี

กระทรวงมหาดไทย

ข้อมูล 10 มิถุนายน 2540



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความรู้สึเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

อนึ่ง คำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโรงเรียน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาของท่านแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านกรุณาตอบตามสภาพที่แท้จริงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามและโรงเรียน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา คำถามทั้งหมดมี 60 ข้อ

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และโรงเรียน

คำชี้แจง

คำว่า "โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา" หมายถึง โรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่จัดการศึกษาระดับก่อน
ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

คำว่า "โรงเรียนนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา" หมายถึง โรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่จัดการศึกษาระดับ
ก่อนประถมศึกษา และหรือระดับประถมศึกษา

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับ
รายละเอียดของโรงเรียน และตัวของท่าน

1. ประเภทโรงเรียนที่ท่านสังกัด

- () โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา
- () โรงเรียนนอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

- () ผู้บริหารโรงเรียน
- () ครู

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา

คำชี้แจง

คำว่า "หน่วยงาน" ในที่นี้ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร ให้คำนึงถึง
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำหรับผู้ตอบแบบ
สอบถามที่เป็นครู ให้คำนึงถึงโรงเรียน

โปรดกาเครื่องหมาย / ที่ตรงกับความรู้สึก หรือสภาพความเป็นจริง ที่ท่านกำลัง
ประสบอยู่ในปัจจุบัน เพียงตัวเลขเดียวเท่านั้น และโปรดกาเครื่องหมายแสดงความคิดเห็น
ทุกข้อ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.	ความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานของข้าพเจ้าตรงตาม วัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนงานฯ ของโรงเรียน					
2.	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า					
3.	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง ...					
4.	เพื่อนร่วมงานได้แสดงให้เห็นว่า มีความพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
5.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ ข้าพเจ้าที่ทำงานสำเร็จ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
6.	การยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ข้าพเจ้าทำ					
7.	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา					
8.	ผู้บังคับบัญชา เชื่อความสามารถ มักมอบงานพิเศษ ให้ข้าพเจ้าทำ					
9.	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญ คนหนึ่งของหน่วยงาน					
10.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาข้าพเจ้าทั้งในด้าน การปฏิบัติงานหรือด้านส่วนตัว					
11.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนอื่น ๆ					
12.	ผู้บังคับบัญชา เสนอแนะให้ข้าพเจ้าศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มความรู้และวุฒิให้สูงขึ้น					
13.	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานประสบการณ์ และ ทักษะการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
14.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างเด่นชัด					
15.	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
16.	ลักษณะของงาน ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่ขณะนี้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่แล้ว					
17.	งานที่ข้าพเจ้าทำเหมาะสมกับบุคลิกภาพของข้าพเจ้า					
18.	งานที่ข้าพเจ้าทำตรงกับความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า					
19.	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ของข้าพเจ้า					
20.	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า เป็นงานที่ต้องทำซ้ำ ซ้ำ ๆ					
21.	ความรับผิดชอบ ข้าพเจ้ามีส่วนรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย					
22.	ข้าพเจ้ามีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
23.	ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า อย่างใกล้ชิด					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
24.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแก้ปัญหา การปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
25.	ข้าพเจ้าสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้ตามความ ต้องการ					
นโยบายและการบริหาร						
26.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน					
27.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน					
28.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
29.	ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดนโยบายในการพิจารณา ความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
30.	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำ ชี้แจงให้ทราบถึงข้อผิดพลาดนั้น ๆ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
31.	การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความสนิทสนม เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
32.	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา คนปัจจุบัน					
33.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายินดีให้คำปรึกษา ชี้แจง หรือแนะนำการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
34.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ากระจายอำนาจใน การปฏิบัติงาน					
35.	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
36.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมของหน่วยงานช่วยกระตุ้น ให้ข้าพเจ้าอยากปฏิบัติงาน					
37.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีวัสดุ อุปกรณ์ และ การบริการที่เพียงพอกับความต้องการใน การปฏิบัติงาน					
38.	ผู้บังคับบัญชาช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าได้ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมอยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
39.	ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุนหน่วยงาน ของข้าพเจ้า					
40.	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีบรรยากาศที่ส่งเสริม การปฏิบัติงาน					
41.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน					
42.	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้					
43.	ข้าพเจ้าคิดว่าทุกคนในหน่วยงานมีสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน					
44.	ข้าพเจ้าพอใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน					
45.	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นในระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ทุกคนพยายามปรับความเข้าใจกัน					
46.	เงินเดือน เงินเดือนของข้าพเจ้า เพียงพอกับรายจ่ายของ ครอบครัว					
47.	ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
48.	รายได้ที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
49.	ข้าพเจ้าคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ยุติธรรมดีแล้ว					
50.	รายได้จากเงินเดือนของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้า อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
ฐานะตมหน่งหน้ที่การงาน						
51.	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาชีพที่เป็นอยู่มี มีศักดิ์ศรี ไม่น้อยหน้าอาชีพอื่น ๆ					
52.	งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ข้าพเจ้า มีเกียรติยศชื่อเสียง					
53.	ข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากคนทั่วไปในฐานะที่ ประกอบอาชีพนี้					
54.	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานของข้าพเจ้า					
55.	หากมีโอกาสข้าพเจ้าจะ เปลี่ยนอาชีพที่ข้าพเจ้าทำอยู่	...				

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
56.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ได้เต็มที่ โดยปราศจากการเพ่งเล็งของ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
57.	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อ ภาระงานที่มอบหมายให้ข้าพเจ้าทำ					
58.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณกลับแล้งในการปฏิบัติงาน ...					
59.	ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าได้ย้ายไปอยู่ที่อื่น ข้าพเจ้าจะ ได้รับความสำเร็จดีกว่าเดิม					
60.	ข้าพเจ้ามั่นใจว่า ข้าพเจ้าจะสามารถปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานนั้นนานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการได้ ..					

ประวัติมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

ประวัติความเป็นมา

มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2522 อันเป็นวันครบรอบอายุ 60 ปี ของนายกำพล วัชรพล ผู้อำนวยการหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ซึ่งได้มอบเงินส่วนตัวเป็นทุนเริ่มก่อตั้ง 1,000,000 บาท เมื่อได้ร่างตราสาร และยื่นคำขออนุญาตจัดตั้งมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องก็ได้รับใบอนุญาตตามใบอนุญาตเลขที่ ต131/2523 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2523

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของมูลนิธิฯ นี้ คือ

1. ส่งเสริมการศึกษา และช่วยเหลือกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษาก่อนนักเรียนที่ยากจน และนักเรียนที่เรียนดีทั่วไป
2. ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยงานหนังสือพิมพ์
3. ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์
4. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

ทุนดำเนินการ

นอกจากทุนประเดิม 1,000,000 บาท ที่นายกำพล วัชรพล บริจาคในวันก่อตั้งแล้ว ได้มีผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสมทบอีกจำนวนหนึ่งนอกจากนั้นมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ยังได้จัดงานการกุศลต่าง ๆ เช่น จัดงานการกุศลที่สวนจตุจักร จัดการแสดงกายกรรมเป็ยงาย กายกรรมเส้นหยาง รวมทั้งเงินบริจาคในวันครบรอบวันเกิดประธานมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ จนปัจจุบันมูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ มีทุนดำเนินการ 330,212,248.36 บาท

การดำเนินงาน

ด้วยเงินทุนจำนวนดังกล่าว มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ได้นำเอาดอกผลไปสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 101 แห่งทั่วประเทศ เช่น อาหารกลางวัน การเกษตรในโรงเรียน ส่งเสริมจริยธรรม สนับสนุนเด็กด้อยโอกาส ส่งเสริมดนตรีและศิลปพื้นเมือง ส่งเสริมภาษาไทยและนิสัยรักการอ่าน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา แจกสมุดเรียน ปรับปรุงน้ำสะอาด เครื่องแบบนักเรียน จักรยานยืมเรียน ส่งเสริมพัฒนาห้องสมุด พัฒนาห้องพยาบาล สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อุปกรณ์การเรียนระดับก่อนวัยเรียน และระดับประถมศึกษา เพิ่มทุนมูลนิธิของโรงเรียน ปรับปรุงต่อเติมอาคารเรียน สร้างอาคารโรงฝึกงานอเนกประสงค์ อบรมให้ความรู้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน และสนับสนุนการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่สำคัญต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

คณะกรรมการ

1. คุณหญิงประณีตศิลป์	วัชรพล	ประธาน
2. นายวิมล	ยิ้มละมัย	รองประธานกรรมการ
3. นางยัยลักษณ์	วัชรพล	รองประธานกรรมการและ เฝ้าบัญชี
4. นายมานิจ	สุขสมจิต	กรรมการ
5. นายเลิศ	อัศวีศน์	กรรมการ
6. นายสมิต	มานัสฤดี	กรรมการ
7. นายเฉลิมชัย	ทรงสุข	กรรมการ
8. นายสมชาย	กรสุวนสมบัติ	กรรมการ
9. นายไพโรจน์	โล่ห์สุนทร	กรรมการ
10. นายวิเชียร	สงวนไทย	กรรมการ
11. นายวันเฉลิม	กาญจนามงคล	กรรมการ
12. นายสราวุธ	วัชรพล	กรรมการ
13. นายกิตติ	ยิ้มละมัย	กรรมการ
14. นายโชติ	สนธิพัฒนานนท์	กรรมการ
15. นายสมบูรณ์	วรพงษ์	กรรมการและ เลขานุการ

สำนักงาน

มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ตั้งอยู่ที่ชั้น 6 อาคาร 9 ของสำนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ
เลขที่ 1 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 272-1030
หรือ 272-1314 โทรสาร 272-1754 โดยมีนายวิเชน โพนบุญกุล เป็นหัวหน้าสำนักงาน

ยอดเงินช่วยเหลือโครงการต่าง ๆ ตั้งแต่ปี 2523 - 2539

ปี พ.ศ.	จำนวนเงิน
2534	11,040,383.18
2535	16,476,331.73
2536	15,597,339.82
2537	16,829,616.20
2538	15,398,405.72
2539	29,687,490.98
2540	30,000,000.00
รวม	180,302,085.64

**โครงการที่มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั่วประเทศ
ในแต่ละปี**

1. โครงการอุปกรณ์การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล-เด็กเล็ก)
2. โครงการอุปกรณ์การศึกษาระดับประถมศึกษา (ป.1 - ป.6)
3. โครงการสนับสนุนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. โครงการส่งเสริมดนตรีและศิลปพื้นบ้าน
5. โครงการจัดหาหนังสือเข้าห้องสมุด
6. โครงการเครื่องแบบนักเรียน
7. โครงการอุปกรณ์กีฬา
8. โครงการจักรยาน
9. โครงการสมุด
10. โครงการอาหารกลางวัน
11. โครงการเกษตรเพื่ออาหารกลางวัน
12. โครงการส่งเสริมจริยธรรม
13. โครงการประชุมผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
14. โครงการอบรมบุคลากรโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
15. โครงการผู้บริหารและอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นดูงานประเทศออสเตรเลีย
16. โครงการก่อสร้างโรงฝึกงานสำหรับโรงเรียนที่เปิดสอนระดับขยายโอกาส

ทางการศึกษา

17. โครงการทุนการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา

18. โครงการก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติมโรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่ห้องเรียน

ไม่เพียงพอ

19. โครงการสมทบก่อสร้างบ้านพักครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 22 สุราษฎร์ธานี
20. โครงการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนที่ชำรุด
21. โครงการสีทาอาคารเรียน
22. โครงการคัดเลือกครู-อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น ไปดูงานต่างประเทศ

23. โครงการส่งเสริมภาษาไทย
 24. โครงการน้ำสะอาดและการประปา
 25. โครงการปรับปรุงโรงพยาบาล
 26. โครงการปรับปรุงห้องสมุด
 27. โครงการจัดค่ายเยาวชน
- (ไดอารี่ไทยรัฐ. 2541.)

ตาราง 36 แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S ₁	$\bar{X}_2$	S ₂	
1	3.760	0.436	3.440	0.651	2.040
2	4.120	0.666	3.080	0.759	5.150
3	4.040	0.455	3.640	0.638	2.500
4	3.920	0.640	3.560	0.507	2.200
5	3.560	0.821	3.120	0.726	2.010
6	3.600	0.707	3.160	0.473	2.590
7	3.960	0.676	3.120	0.526	4.900
8	4.000	0.707	3.280	0.678	3.670
9	4.120	0.600	3.560	0.651	3.160
10	3.880	0.666	3.480	0.586	2.280
11	4.040	0.676	3.360	0.907	3.010
12	3.640	0.638	2.720	0.891	4.200
13	4.080	0.759	3.440	0.768	2.960
14	4.120	0.726	3.320	0.690	3.990
15	3.160	0.943	2.480	0.653	2.960
16	4.240	0.663	3.760	0.663	2.560
17	4.160	0.624	3.720	0.458	2.840
18	4.200	0.500	3.880	0.440	2.400
19	4.080	0.640	3.440	0.507	3.920
20	3.480	0.872	2.320	0.909	2.220
21	4.240	0.436	3.760	0.831	2.560

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S ₁	$\bar{X}_2$	S ₂	
22	4.080	0.493	3.400	0.866	3.410
23	3.240	0.879	2.760	0.663	2.180
24	4.200	0.707	3.440	0.821	3.510
25	3.880	0.666	3.400	0.707	2.470
26	4.080	0.400	3.320	0.690	4.760
27	4.000	0.408	3.200	0.645	5.240
28	4.120	0.526	3.200	0.764	4.960
29	3.920	0.702	2.640	0.860	5.760
30	3.520	0.653	2.800	0.707	3.740
31	4.080	0.493	3.000	0.866	5.420
32	4.040	0.597	3.200	0.913	4.770
33	4.080	0.400	3.280	0.891	4.100
34	4.040	0.539	3.160	1.028	3.790
35	4.120	0.524	3.280	0.936	3.910
36	4.280	0.614	3.400	0.577	5.220
37	3.800	0.707	3.120	0.781	3.230
38	3.920	0.493	3.120	0.600	5.150
39	3.760	0.723	3.200	0.707	2.770
40	4.000	0.645	3.400	0.577	3.460
41	4.480	0.823	3.360	0.995	4.340
42	4.240	0.597	3.400	0.577	5.060

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S ₁	$\bar{X}_2$	S ₂	
43	4.240	0.597	3.240	0.879	4.700
44	4.440	0.507	3.680	0.627	4.710
45	4.000	0.408	3.120	0.781	4.990
46	2.720	0.909	2.320	0.802	2.470
47	3.160	0.800	2.520	0.823	2.790
48	3.200	1.155	2.600	0.707	2.220
49	3.240	0.879	2.640	0.810	2.510
50	4.080	0.954	2.480	0.653	2.590
51	4.560	0.507	4.000	0.816	2.910
52	4.440	0.507	3.680	0.802	4.010
53	4.320	0.557	5.800	0.866	2.530
54	4.440	0.507	3.840	3.840	3.170
55	4.120	1.130	3.480	0.963	2.160
56	3.800	0.577	3.200	0.707	3.290
57	3.920	0.493	3.120	0.600	5.150
58	4.400	0.764	3.720	0.980	2.740
59	4.040	0.676	3.480	0.963	2.380
60	4.080	0.812	3.360	0.995	2.800

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายเสน่ห์ โอธกรธรรม

เกิดวันที่ 30 เดือน มกราคม พุทธศักราช 2498

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 412 หมู่ 3 ตำบลท่าคอย อำเภอยาง
จังหวัดราชบุรี 76130

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 64 (บ้านหนองเกตุ)
อำเภอปากท่อ ราชบุรี 70140

ประวัติการศึกษา

- | | |
|-----------|--|
| พ.ศ. 2512 | มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดราชบุรี |
| พ.ศ. 2517 | ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) จากวิทยาลัยครู
เพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี |
| พ.ศ. 2527 | คุรุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) จากวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
จังหวัดราชบุรี |
| พ.ศ. 2541 | กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บทคัดย่อ
ของ
เสนอห์ โอฐกรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเซอร์สเบอร์ก โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประเภทของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 473 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน t-test

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีความพึงพอใจ ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยานอกโครงการขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

JOB SATISFACTION OF GOVERNMENT GENERAL EDUCATION
TEACHERS IN THAIRATVITTHAYA SCHOOL

AN ABSTRACT

BY

SANAE OTAKUM

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

May 1998

The Purposes of this study were to study the level of job satisfaction and to compare two variables : position and school type of the teachers in Thairatvitthaya school, according to Frederick Herzberg's Two - Way Theory.

The instrument used in this study a questionnaire. The sample consisted of 473 government teachers. Statistical method used for analysing data were means and t-test.

The Major findings were as follows :

1. Job satisfaction of teachers in Thairatvitthaya schools as a whole was at the high level by Motivation and Hygiene Factors.
2. Administrators in the Program of the extensional opportunity schools and the nonextensional opportunity schools were insignificantly different with job satisfaction of both Motivation and Hygiene Factors.
3. The teachers in the program of the extensional opportunity schools and the nonextensional opportunity schools were insignificantly different with job satisfaction of both Motivation and Hygiene Factors.