ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู

เขตการศึกษา ๙

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ส่วนกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ โทร 391575, 391505R

ปริญญานิพนธ

ของ

นิยม ศรีวิเศษ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สิงหาคม ๒๕๒๑

72819

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

.....ประธาน

.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะผู้วิจัยได้รับคำแนะนำช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรณ์ ศรีพหล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุณบางกูร ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ แนวความคิด และเสียสละเวลาตรวจแก้ไข ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ หัวหน้าส่วนการศึกษาและหัวหน้าหมวดการศึกษาทุกท่านในจังหวัดอุดรธานี ขอนแก่น เลย สกลนคร และหนองคาย ที่ท่านได้กรุณาออกหนังสือแนะนาตัวผู้วิจัยและช่วยเหลือให้ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณฟรีดา ทุมเทียง คุณสินสมุทร ประทุมตา คุณวิจิตร ปราณีธรรม ที่ช่วยให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คุณประยุทธ ไชยชาติ คุณธรรมรัตน์ แก้วโบราณ คุณทองพูล สังแก้ว คุณจำนง เสมาสกิตย์พันธ์ ที่ช่วยเหลือในการพิมพ์และรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณ คุณสุรจิต ศรีวิเศษ ที่ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลและให้กำลังใจอยู่ตลอดเวลา

คุณค่าและประโยชน์ที่อาจจะมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นิยม ศรีวิเศษ

สิงหาคม 2521

สารบัญ

บทที่		หน้า
๑	บทนำ	๑
	ภูมิหลัง	๑
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	๔
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	๔
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	๔
	ตัวแปรที่จะศึกษาค้นคว้า	๕
	คำนิยามศัพท์เฉพาะ	๖
	สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า	๘
๒	เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	๙
	ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	๑๐
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๙
	ผลงานวิจัยต่างประเทศ	๑๙
	ผลงานวิจัยภายในประเทศ	๒๑
๓	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	๒๔
	กลุ่มตัวอย่าง	๒๔
	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๒๔
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	๒๕
	วิธีสร้างเครื่องมือ	๒๖
	ลักษณะของแบบสอบถาม	๒๗
	เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน	๒๘
	การวิเคราะห์แบบสอบถาม	๒๘

บทที่ หน้า

การรวบรวมข้อมูล.... ....๒๙

จำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล... ... .๒๙

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... .. ..๓๐

๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล... .. . .๓๓

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดอันดับและระดับ
ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน.....๓๔

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่.....๓๖

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู
เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน . .. .๓๙

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู
เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน. ๔๑

การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้น
กับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน... .. . .๔๔

๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ. . .. .๔๖

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.. ... ...๔๖

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า... . .. .๔๖

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ๔๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ----- ๔๗

บทที่ หน้า

อภิปรายผล ๕๐

ข้อเสนอแนะ. ๕๖

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
๑	แสดงจำนวนโรงเรียนและครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนและตามตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละจังหวัด.....	๒๕
๒	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยในการจัดอันดับและระดับความพึงพอใจ ในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๔.....	๓๔
๓	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจ ในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอน...	๓๖
๔	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจ ในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์มาก กับครูที่มีประสบการณ์น้อย..	๓๙
๕	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจ ในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต สุขาภิบาลกับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล.....	๔๒
๖	แสดงการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้น และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน.	๔๔

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

๑ เปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์
และเฮอร์สเบอร์ก ๑๘

๒ รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎี Path-Goal Model . . . ๑๗

บทที่ ๑

บทนำ

ภูมิหลัง

ทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในวงการบริหารไม่ว่าระดับใดก็ตาม ปรากฏว่ามนุษย์เราเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติงานใดๆเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับ การวินิจฉัยงาน การวางแผนงาน การบริหารงาน การจัดรูปองค์การ ตลอดจนการควบคุมบุคคลระดับต่างๆให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับคนทั้งสิ้น (เกศินี หงสนันทน์, ๒๕๑๘ : ๑) ฉนั้น "คน" จึงเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด และคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ด้วยเหตุนี้การดำเนินงานหรือการบริหารกิจการใดๆขององค์การ จะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจกัน ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย

การบริหารงานบุคคลจึงจัดได้ว่ามีความสำคัญมาก ในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารไม่ว่าระดับใด หากขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลแล้ว แม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณสนับสนุนเป็นจำนวนมาก แต่บุคคลในหน่วยงานขาดสมรรถภาพ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบ งานหรือโครงการต่างๆที่วางไว้ก็จะล้มเหลว (ภิญโญ สาธร, ๒๕๑๖ : ๔๖) เมื่อเป็นเช่นนี้วัตถุประสงค์อันสำคัญในการบริหารงานบุคคลนั้น จึงเป็นการสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน และพยายามบำรุงรักษาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถนั้น ให้อยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเวลานานๆ และหาวิธีกระตุ้นชักจูงใจให้บุคคลในหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อหน่วยงานตลอดเวลา (จินดา ณ สงขลา, ๒๕๑๗ : ๑๒ – ๑๓) นั่น ย่อมหมายความว่า การที่องค์การหรือหน่วยงานใดๆ จะสามารถหาคนดีมีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน และดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้นั้น องค์การหรือหน่วยงานนั้นๆว่าเป็นจะต้องมี "การบริหารบุคคล" ที่ดีด้วย

การกระตุ้นชักจูงใจให้บุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

นั้น นับเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้และฝึกฝนเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานนี้จะเกิดจากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ จะต้องเป็นผลจากปัจจัยหลายๆปัจจัย ซึ่งคนโดยทั่วๆไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้างตำแหน่งการงาน ความสะดวกในการทำงาน ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นสำคัญ แต่ก็ไม่ทราบว่าปัจจัยใดมีความสำคัญกว่ากัน (สุภรณ์ ศรีพหล, ๒๕๑๔ : ๑) ปัจจัยหนึ่งๆอาจจะมีความสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง แต่อาจจะไม่จำเป็นมากนักสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากผลงานการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่างๆทั้งภายในและภายนอกประเทศ ที่ผู้วิจัยนำมากล่าวอ้างไว้ในบทที่ ๒

ในการปฏิบัติงานโดยทั่วๆไป ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ ก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ เพราะความต้องการดังกล่าวนี้ จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เราต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยานมีอารมณ์มีความคิดความหวังและความภูมิใจ (จารุวรรณ เสวกวรรณ, ๒๕๑๘ : ๑๖) อีกประการหนึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจในการทำงานมาก บุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับงานอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานและหน่วยงาน มีความเต็มใจที่จะใช้พลังในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Beach, 1970:379) ด้วยเหตุนี้ ถ้าองค์การหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการต่างๆ สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความเบื่อหน่ายทำให้งานขาดประสิทธิภาพลงได้

ในวงการศึกษานั้นถือว่า การศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นมูลฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (วีระชาติ แก้วไสย, ๒๕๑๘ : ๓) ครูโรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางพื้นฐานการศึกษาให้แก่พลเมืองของชาติ เป็นผู้ที่จะใช้ความรู้ความ

สามารถอย่างมาก ที่จะต้องปฏิบัติงานทั้งทางด้านวิชาการ ธุรการ การปกครองนักเรียน และการติดต่อกับประชาชนหรือหน่วยงานอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารงานในโรงเรียน จะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกๆด้าน ตลอดจนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการเอง (วิจิตร ศรีสอ้าน, ๒๕๑๔ : ๑๖)

สภาพปัจจุบันกลับปรากฏว่า ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูและครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อยู่ในชนบทและท้องถิ่นกันดาร ส่วนมากขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถูกทอดทิ้งละเลยจากผู้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือทั้งทางด้านวิชาการและสวัสดิการ การพิจารณาความดีความชอบมักไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะอยู่ห่างไกลผู้บังคับบัญชา ขาดเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ การไปมาลำบาก และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (บรรจง ชูสกุลชาติ, ๒๕๑๕ : ๑๑๒-- ๑๑๓) ซึ่งเป็นผลทำให้ครูบรรจุใหม่ไม่ยอมเดินทางไปรับตำแหน่ง ครูลาออกระหว่างปีการศึกษา ตลอดจนขอโอนหรือขอย้ายโรงเรียนกลางปี จึงทำให้โรงเรียนในชนบทห่างไกลและท้องถิ่นกันดารขาดแคลนครู ส่วนโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมืองหรือมีความเจริญทางด้านวัตถุกลับมีครูล้นงาน (คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๑๘ : ๑๔๐) แสดงว่าการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในชนบทห่างไกล ผู้บริหารระดับสูงยังขาดมาตรการอันเหมาะสม ที่จะจูงใจให้ครูออกไปประกอบอาชีพในชนบท และทำให้เกิดความพึงพอใจในการประกอบอาชีพครูนี้ด้วย

ดังนั้นในการที่จะให้ครูและผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตการศึกษา ๙ ตลอดจนสังกัดอื่นๆ ได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งๆขึ้นไป จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารระดับสูงๆจะต้องศึกษาให้ทราบว่า ครูและผู้บริหารระดับโรงเรียนมีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังจูงใจในการทำงาน และปัจจัยอะไรสำคัญกว่ากัน เพื่อจะได้หาทางตอบสนองความต้องการ และเสริมสร้างพลังจูงใจให้แก่ครูได้อย่างถูกต้อง อันจะเป็นแนวทางป้องกันมิให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชาในการทำงาน ลาออกจากงาน หรือโยกย้ายโรงเรียนโดยไม่จำเป็น

จากสภาพปัจจุบันของปัญหาและเหตุผลดังได้กล่าวมาแล้ว จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัย

๑.๓ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ ในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ๑๐ ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

๒ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน

๓. หากจำแนกปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ออกเป็นสองกลุ่มตามทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์ก คือ กลุ่มปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ผู้วิจัยใคร่ศึกษาว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาวิจัยนี้ ผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและระดับสูงขึ้นไป สามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ ได้ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของงานควบคู่กันไป นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับยังสามารถใช้ผลการวิจัยนี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีบริหารงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆขึ้นด้วย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

๑. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่และครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายในเขตการศึกษา ๙ (อุดรธานี ขอนแก่น หนองคาย สกลนคร และจังหวัดเลย) ที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่หรือทำการสอนอยู่ในโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

๒. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะศึกษาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพียง ๑๐ ปัจจัย คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

<u>ตัวแปรที่จะศึกษาค้นคว้า</u>

๑. ตัวแปรอิสระ
- ๑.๑ ตำแหน่งหน้าที่ แยกเป็น
  - ๑.๑.๑ ครูใหญ่
  - ๑.๑.๒ ครูผู้ทำการสอน
- ๑.๒ ประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็น
  - ๑.๒.๑ ประสบการณ์มาก
  - ๑.๒.๒ ประสบการณ์น้อย
- ๑.๓ ที่ตั้งของโรงเรียน แยกเป็น
  - ๑.๓.๑ โรงเรียนในเขตสุขาภิบาล
  - ๑.๓.๒ โรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล

๒. ตัวแปรตาม
- ๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน
- ๒.๒ การยอมรับนับถือ
- ๒.๓ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- ๒.๔ ลักษณะของงาน
- ๒.๕ ความรับผิดชอบ
- ๒.๖ การปกครองบังคับบัญชา
- ๒.๗ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- ๒.๘ เงินเดือน

๒.๙ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๑๐ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

๑. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเกิดกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในที่นี้ประกอบด้วย

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึงการที่ครูสามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย งานที่ทำนั้นอาจจะเป็นงานที่ได้รับมอบหมาย หรือไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

๑.๒ การยอมรับนับถือ หมายถึงการที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการได้รับการกล่าวโทษและตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

๑.๓ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึงการที่ครูหรือครูใหญ่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

๑.๔ ลักษณะของงาน หมายถึงงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่ายเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

๑.๕ ความรับผิดชอบ หมายถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน โดยที่งานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

๑.๖ การปกครองบังคับบัญชา หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะเป็นระดับโรงเรียนหรือระดับสูงขึ้นไป มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

๑.๗ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึงการประสานสัมพันธ์

ระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

๑.๘ เงินเดือน หมายถึงค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ครูได้รับเป็นรายเดือนอยู่ในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลตลอดจนเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

๑.๙ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสภาพของบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ฯลฯ มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอแก่การปฏิบัติงานหรือไม่

๑.๑๐ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงข้าราชการครูมีความมั่นคงในอาชีพครู มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

๒. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู หมายถึงข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แยกออกเป็นสองตำแหน่ง คือ

๒.๑ ครูผู้ทำหน้าที่สอนประจำชั้นหรือประจำวิชา

๒.๒ ครูใหญ่ผู้ทำหน้าที่บริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน

๓. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาในการรับราชการครูของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ

๓.๑ ประสบการณ์มาก หมายถึงข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ที่มีระยะเวลาในการรับราชการตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป

๓.๒ ประสบการณ์น้อย หมายถึงข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า ๑๐ ปีลงมา

๔. ที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึงบริเวณหรือสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะคือ

๔.๑ โรงเรียนในเขตสุขาภิบาล หมายถึงโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่มี

ความเจริญ มีพลเมืองหนาแน่น การคมนาคมไปมาสะดวก

๔.๒ โรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล หมายถึงโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นชนบทห่างไกลจากตัวเมืองหรือเขตสุขาภิบาล ประมาณ ๕ กิโลเมตรขึ้นไป

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

๑. ระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู อยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูใหญ่แตกต่างกับครูผู้ทำการสอน

๓. ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้มีประสบการณ์มากแตกต่างกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย

๔. ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลแตกต่างกับผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล

๕. กลุ่มปัจจัยกระตุ้น และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของ เฮอร์สเบอร์ก ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ ๒

เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

"ความพึงพอใจในการทำงาน" นี้ สเตาส์ และเซเลส์ (Stauss, and Sayles, 1960: 119-121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนเราจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา ส่วนกูด (Good, 1973: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้นๆ เช่นเดียวกับโยเดอร์ (Yoder, 1959: 445) ซึ่งกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่ง ว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่างๆในงานของเขา ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่างๆที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นๆ

นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955: 12) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้บริหารนั้น เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ท้าทายต่อสติปัญญา และมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้นๆ จากความหมายนัยนี้ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่อ งานนั้นเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาและได้รับผลประโยชน์พิเศษที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตน

สำหรับความพึงพอใจในการทำงานตามความหมายเชิงจิตวิทยานั้น มอร์ส (Morse, 1955: 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกริยาเรียกร้องหาวิธีตอบสนองความต้องการ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความไม่สนใจในการปฏิบัติงานได้

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ที่ยกมากล่าวไว้แล้วนั้นพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการทำงานในทางบวก จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ถ้าคนเรามีความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการทำงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือล้นปฏิบัติงานเพียงทำตามหน้าที่ไปวันๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน

<u>ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน</u>

การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ฉะนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในด้านการบริหารงาน (อรุณ รักธรรม, ๒๕๑๗ : ๒๗๐) การสร้างแรงจูงใจในหน่วยงาน จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้น เพื่อให้เกิดผสานจิตใจของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย แต่ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญๆพอเป็นที่สังเขปดังต่อไปนี้

แมคเกรเกอร์ (McGreger, 1960:33-58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้นอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า

๑. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน

๒. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้มีการสั่งการ

๓. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย

๔. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น

๕. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจากแมคเกรเกอร์ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่าคนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมุติฐานตามทฤษฎีX เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องนัก และแนวทางต่างๆของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนามาจากข้อสมมุติฐานตามทฤษฎี X ก็ประสบความล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์จึงได้เสนอข้อสมมุติฐานที่เรียกว่าทฤษฎี Yขึ้นอีกดังนี้

๑. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่างๆได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

๒. การควบคุมและการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเองและการเป็นตัวของตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

๓. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาจะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน

๔. การจูงใจในการทำงาน จะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

๕. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นว่าทฤษฎีX กับทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยที่ความรู้สึกดังกล่าวเป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสมมุติว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน" ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมคเกรเกอร์กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมุติที่ว่า "คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มี

ความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบ" (สมยศ นาวีการ, ๒๕๑๙ : ๖๑ – ๖๒)

มาสโลว์ (Maslow, 1970:69-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ซึ่งนับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า "มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆก็จะเกิดขึ้นมาอีก ความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้" ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

๓. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่นๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

๔. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการทางด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูง ที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตัวเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

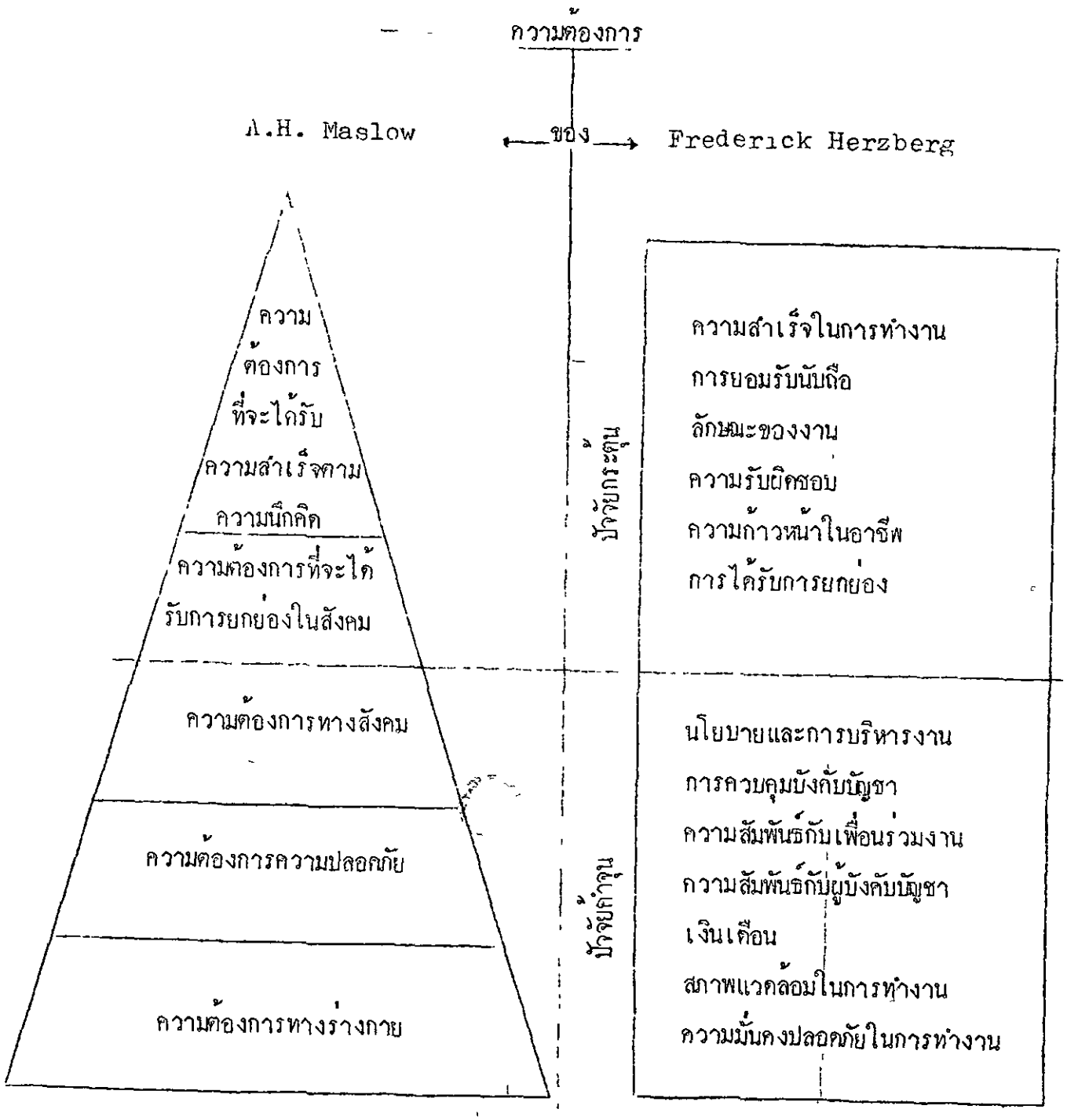
๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or Self-Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การ

ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการ ซึ่งมีลักษณะคล้ายๆของมาสโลว์ และมีผู้นำไปใช้ในการสร้างพลังจูงใจในการทำงานอย่างกว้างขวางอีกท่านหนึ่งคือ เฮอร์สเบอร์ก (Herzberg, 1957:71-79) โดยเฮอร์สเบอร์กได้ค้นพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุในการสร้างพลังจูงใจที่เรียกว่า The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลังจูงใจในการทำงาน ๒ ปัจจัย (Two-Factors Theory of Motivation) ดังนี้

๑. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กระตุ้นให้บุคคลทำงานดีขึ้น ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work-Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากขาดปัจจัยนี้ แต่ถ้าหากหน่วยงานเจัดสนองความต้องการของบุคคลตามกลุ่มปัจจัยนี้ ก็จะไม่ทำให้บุคคลในหน่วยงานทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา (Relation - with Supervisor) สภาพการทำงาน (Work Condition) เงินเดือน (Salary) และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security)

จากลักษณะที่คล้ายคลึงกันระหว่างผลการศึกษาค้นคว้าของเฮอร์สเบอร์ก กับลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ สุภรณ์ ศรีพหล (๒๕๑๙ : ๙) จึงได้ชี้ให้เห็นถึงความสอดคล้องกันดังแผนภูมิต่อไปนี้



ภาพประกอบ ๑ เปรียบเทียบความต้องการตามแนวความคิดของมาสโลว์ และเฮอร์สเบอร์ก

ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น เซลซ์นิคและคณะ(Zaleznik,and Others,1958:40) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. ความต้องการภายนอก (External need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่และการที่ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ ความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองจากการจัดการ

๒. ความต้องการภายใน(Internal need) ได้แก่ความต้องการเข้าร่วมหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้จากการให้โดยหมู่คณะ

กิลเมอร์ (Gilmer,1973:380-384) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ โดยเน้นในเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริหาร ค่าจ้างและสวัสดิการด้านต่างๆ ชื่อเสียงที่ดีและความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย สำหรับนิโกร (Nigro,1951:201) มีความเห็นเช่นเดียวกับกิลเมอร์ โดยเน้นที่ตัวผู้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่เที่ยงธรรม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีสภาพการทำงานที่ดี ให้แสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี เอาใจใส่ดูแลยกย่องชมเชยและมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนไมเออร์ (Myer,1970:124) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติควรมีลักษณะดังนี้

๑. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความ

๒. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

๓.๑ คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

๓.๒ ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

๓.๓ งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

๓.๔ งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

๓.๕ งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงา ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

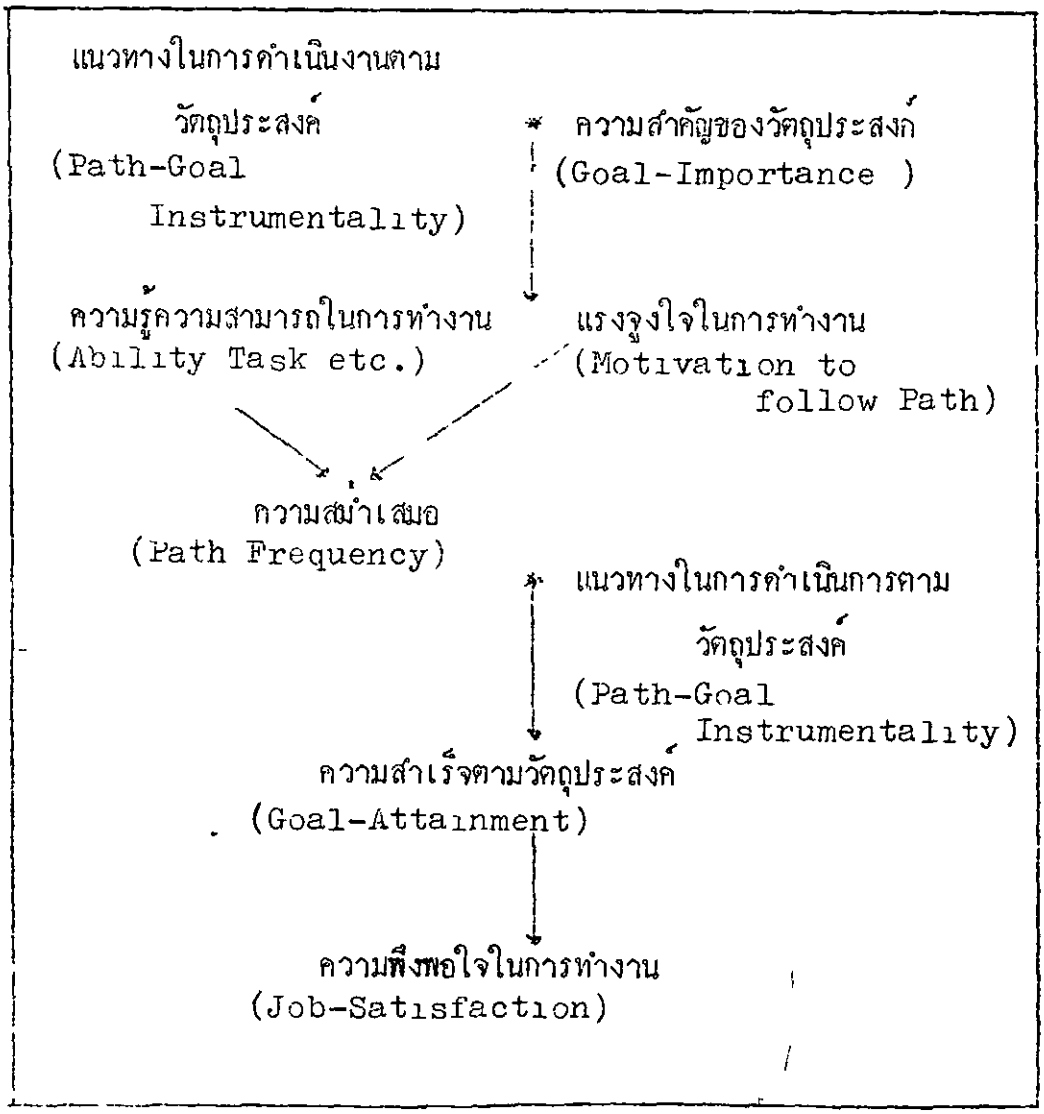
อีแวนส์ (Evans,1971:31-38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน เช่นเดียวกับไมเออร์ ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญ ที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" จากนั้นอีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า Path-Goal Model ซึ่งสรุปได้ว่า

๑. แรงจูงใจในการทำงานใดๆนั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

๒. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้เกิดกิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดจน

แรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

๓. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง



ภาพประกอบ ๒ รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎี Path-Goal Model
(Evan, 1971:33)

เกศินี หงสนันทน์ (๒๕๑๘ : ๑๒๙ – ๑๓๐) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ ๗ ประการคือ

๑. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ

๒. เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ ท้าทายความสามารถ

๓. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี

๔. มีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา

๕. มีความมั่นคงในการทำงาน

๖. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

๗. มีการควบคุมที่ดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูซอม (อ้างจาก เกศินี หงสนันทน์, ๒๕๑๘ : ๑๓๐ – ๑๓๕) ได้รวบรวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการ พอสรุปได้ดังนี้

๑. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

๒. ความเข้มแข็งของคณะข้าราชการพลเรือน อันหมายถึงการทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

๓. มาตรฐานในการควบคุมของหน่วยงานดี

๔. มีสิ่งที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

๕. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสามารถ

๖. การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้และประหยัด

๗. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม

๘. มีการอบรมฝึกฝนผู้บริหารการให้มากขึ้น

๙. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จากทฤษฎีหรือแนวคิดต่างๆในการสร้างแรงจูงใจดังได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในหน่วยงานหรือองค์การใดๆก็ตามผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ความต้องการ ของบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับแรกแล้วจึงค่อยจัดสิ่ง

สนองตอบความต้องการนั้นๆ และในการสนองตอบความต้องการก็จำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้กลวิธีตลอดจนทักษะในการบริหารต่างๆ เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในการปกครองบังคับบัญชา ทักษะในการบำรุงขวัญ ทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม ทักษะในการสื่อความหมาย ทักษะในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ฯลฯ ตลอดจนใช้หลักจิตวิทยาและสมมุติฐานในการทำงานของมนุษย์ นำมาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดการจูงใจที่เหมาะสมกับงาน และบุคคลแต่ละประเภทแต่ละกรณีไป ทั้งนี้เพราะหน่วยงานแต่ละหน่วยงานย่อมมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งสภาพแวดล้อม ประเภทของงาน และผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

จอห์นสตันและบาวิน (Johnston, and Bavin, 1973: 136-141) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์ก ทดสอบความพึงพอใจกับครูชายที่ทำการสอนในโรงเรียนราษฎร์ ประเทศออสเตรเลีย จำนวน ๑๓๐ คน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแยกองค์ประกอบบางอย่างออกจากกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

๑. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเฮอร์สเบอร์กถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กลับปรากฏว่าไม่ได้รวมอยู่ในกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

๒. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลับพบว่าเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973: 191-207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาของมอนโรเคาน์ตีมลรัฐนิวยอร์ค โดยทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน ๓๓๒ คน มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และเพื่อศึกษาว่า เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

แตกต่างกันหรือไม่ ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่ทำให้ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบลักษณะของงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ในกลุ่มที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่าองค์ประกอบสภาพของการทำงานสำคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

แจ็คสัน (Jackson, 1974:7560A) แห่งมหาวิทยาลัย Northern Illinoi ได้ทำการวิจัยระดับปริญญาเอกเรื่อง "การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดผู้บริหารวิทยาลัย ต่อองค์ประกอบทฤษฎีกระตุ้น – ค้ำจุน ของเฮอร์สเบอร์ก" โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน ๔๒๒ คน และรองประธานกรรมการบริหาร จำนวน ๓๓๗ คน การวิจัยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลาง และแนวคิดของรองประธานกรรมการบริหารต่อปัจจัยกระตุ้น – ค้ำจุน กับแนวคิดของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขา และเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดของผู้บริหารระดับกลาง แนวคิดของรองประธานกรรมการบริหาร ต่อปัจจัยกระตุ้น – ค้ำจุน ตามระดับงานของเขา ผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร เลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามปัจจัยค้ำจุนก็เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

งานวิจัยของออนท์เซส์ (Ontzes, 1975:1974A) แห่งมหาวิทยาลัย Brigham Young เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่ กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยทดสอบกับครูใหญ่ในโรง เรียน ๑๘ แห่ง ครูจำนวน ๒๓๗ คน ในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการวิจัยพบว่า

๑. ครูจำนวนมากพอใจในพฤติกรรมผู้นำมุ่งงานมากกว่าพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์

๒. ครูที่ร่วมงานกับครูใหญ่ประเภทยึดถือบุคคลเป็นหลัก (Idiographic Principals) มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่ทำงานร่วมกับครูใหญ่ที่ใช้สายกลางและยึดงานเป็นหลัก (Transactional and Nomothetic Principals)

จากผลของการวิจัยนี้ ออนท์เซส์สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานเป็นหลัก มีลักษณะย้ำจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และมีการจัดการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มากกว่าพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ ซึ่งย้ำความมุ่งหวังของบุคคลเป็นหลัก

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3921575 3915058
สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

ชมิดท์ (Schmidt, 1975:7583A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์ก ทำการวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา" ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ๗๕ คน ครูใหญ่ ๗๕คน ศึกษานิเทศก์ ๒๕ คน และผู้ช่วยครูใหญ่จำนวน ๒๔ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น (Motivator factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่านั้นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

๒. ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับ เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

<u>ผลงานวิจัยภายในประเทศ</u>

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ในประเทศไทย จรุง ผาสุวรรณ (Pasuwan, 1973:6251A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย" โดยสำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ จำนวน ๑๒๕ คน และครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาภายในประเทศ ๒๕๐ คน รวม ๓๗๕ คน ผลการศึกษาพบว่า

๑. ครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาภายในประเทศ และที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ มีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

๒. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของเฮอร์สเบอร์ก แต่มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างออกไป

๓. ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูอาชีวศึกษากับอายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา

ประกิด นิยากร (๒๕๒๒ : ๖๙ – ๗๐) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "สภาพความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู" โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค [illegible] งจำนวน ๕๐๗ คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

๑. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

๒. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๘ : ๖๒ – ๖๘) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย" โดยทำการสำรวจทัศนคติจากครูโรงเรียนเทศบาล ๕๑ คน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ๖๕ คน และโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๕๙ คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๓๗๕ คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

๑. ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีความพอใจในงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อ ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน และมีความรู้สึกต่อ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

๒. ครูที่ไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกต่อ ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกต่อ นโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

๓. ครูทั้งสามสังกัดมีความรู้สึกต่อ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงาน และความรับผิดชอบพอๆกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตาม อายุ และคุณวุฒิ ปรากฏว่าไม่ส่งผลต่อองค์ประกอบต่างๆแตกต่างกัน

สุภรณ์ ศรีพหล (๒๕๑๙ : ๓๐ – ๓๓) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" โดยทำการสอบถามจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน ๑๒๐ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดคือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน เงินเดือนตำแหน่งความมั่นคง ความสัมฤทธิ์ผลในการงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ตามลำดับ

๒. ผล การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบ ของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ และรายได้ของอาจารย์ ปรากฏว่าตัวแปรทั้ง ๓ ส่งผลต่อองค์ประกอบต่างๆของปัจจัยทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

๓. การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ปรากฏว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์ขึ้นอยู่แก่กันและกันอย่างมาก

จากการวิจัยของ ปราณี อารยะกาศาร์ (๒๕๑๙ : ๑๑๖ – ๑๒๐) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัย จำนวน ๑๖๓ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้บริหารระดับโรงเรียน

๒. ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

๓. ความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารทั้งสองระดับ ปรากฏว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำสุด สูงขึ้นมาได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

๔. ในการบริหารงานตามอุดมคติของผู้บริหารทั้งสองระดับ มีความเห็นตรงกันว่า เงินเดือนและตำแหน่ง เป็นปัจจัยที่สำคัญน้อยที่สุด

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำกับครูผู้ทำหน้าที่สอนและครูใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตการศึกษา ๔ ซึ่งได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย และจังหวัดสกลนคร จำนวน ๔๕๐ คน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่มีครูตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป จำนวน ๑๕๐ โรงเรียน โดยแยกเป็นโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๕๐ โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูใหญ่ ๕๐ คน ครูผู้ทำหน้าที่สอน ๑๐๐ คน โรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล ๑๐๐ โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูใหญ่ ๑๐๐ คน ครูผู้ทำหน้าที่สอน ๒๐๐ คน ทั้งครูผู้ทำหน้าที่สอนและครูใหญ่จะต้องเป็นผู้ทำการสอนและทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ในปีการศึกษา ๒๕๑๙

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรโดยวิธีแบ่งกลุ่ม(Cluster Sampling) โดยถือเอาจังหวัดในเขตการศึกษาทั้ง ๕ จังหวัดเป็นกลุ่ม และมีลำดับขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๑. จากกลุ่มที่เป็นจังหวัด ๕ จังหวัด เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในเขตสุขาภิบาลจังหวัดละ ๕๐ % โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบ Random Number จังหวัดอุดรธานีมีโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๓๕ โรงเรียนเลือกได้ ๑๗ โรงเรียน จังหวัดขอนแก่นมีโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๓๐ โรงเรียนเลือกได้ ๑๖ โรงเรียน จังหวัดหนองคายมีโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๑๔ โรงเรียนเลือกได้ ๗ โรงเรียน จังหวัดเลยมีโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๔ โรงเรียนเลือกได้ ๔ โรงเรียน จังหวัดสกลนครมีโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๑๓ โรงเรียนเลือกได้ ๖ โรงเรียน รวมโรงเรียนในเขตสุขาภิบาลที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ๕๐ โรงเรียน

๒. เลือกโรงเรียนที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล โดยยึดถือเอาโรงเรียนในเขต

สุขาภิบาลที่เลือกได้ในข้อ ๑ เป็นหลัก โรงเรียนในเขตสุขาภิบาล ๑ โรงเรียนต่อโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล ๒ โรงเรียน ใช้วิธี Simple Random Sampling ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล ๑๐๐ โรงเรียน

๓. จากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกได้ในข้อ ๑ และข้อ ๒ เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูใหญ่และครูผู้ทำการสอน โดยใช้วิธี Simple Random Sampling จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนทั้งหมด ๑๕๐ โรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูใหญ่ ๑๕๐ คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้ทำการสอนโรงเรียนละ ๒ คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้ทำการสอน ๓๐๐ คน

จากเกณฑ์และลำดับขั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมาแล้ว ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๔๕๐ คน ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตาราง ๑

ตาราง ๑ แสดงจำนวนโรงเรียนและครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนและตามตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละจังหวัด

จังหวัด	โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง		ครูกลุ่มตัวอย่าง		
	ในเขตสุขาภิบาล	นอกเขตสุขาภิบาล	ครูใหญ่	ครู	รวม
อุดรธานี	๑๗	๓๔	๕๑	๑๐๒	๑๕๓
ขอนแก่น	๑๖	๓๒	๔๘	๙๖	๑๔๔
หนองคาย	๗	๑๔	๒๑	๔๒	๖๓
สกลนคร	๖	๑๒	๑๘	๓๖	๕๔
เลย	๔	๘	๑๒	๒๔	๓๖
รวมทั้งสิ้น	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๓๐๐	๔๕๐

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจความคิดเห็นตาม

ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแบบสอบถามของ วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๘ : ๙๒ – ๙๘) ปราณี อารยะกาสตร์ (๒๕๑๙ : ๑๘๗ – ๑๘๓) สุภรณ์ ศรีพหล (๒๕๑๙ : ภาคผนวก) และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้เหมาะสมกับสภาพของครูและโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า(Rating Scale) จำนวน ๕ ตัวเลือก แบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นการสำรวจรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน ๑๐ ปัจจัย สอบถามปัจจัยละ ๖ ข้อ รวมข้อสอบถามทั้งสิ้น ๖๐ ข้อ ในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเหมือนกันทุกข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๐	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า.....					
๐๐	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ท้าทายน่าเบื่อหน่าย...					

วิธีสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและแนวความคิด ในการสร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และอาศัยแบบสอบถามของ วีระชาติ แก้วไสย ปราณี อารยะกาสตร์ และสุภรณ์ ศรีพหล มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒ รวบรวมปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและเหมาะสมกับสภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัด-เขตการศึกษา ๕ ได้ทั้งสิ้น ๑๐ ปัจจัย

๓. อาศัยความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการศึกษาแบบสอบถาม ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale)นำมาเป็นแนวทางสร้างแบบสอบถามทั้ง ๑๐ ปัจจัยๆละ ๘ ข้อ รวมเป็นแบบสอบถามทั้งฉบับ ๘๐ ข้อ

๔. เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงในเนื้อหา ผู้วิจัยได้ขอร้องให้นิสิตปริญญาโทในภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้ซึ่งมีประสบการณ์การสอนและบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ช่วยพิจารณาคำถามแต่ละข้อ ว่ามีความสัมพันธ์และเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆทั้ง ๑๐ ปัจจัยหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๕. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ตรวจแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๖. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้ว ไปทำการทดลองสอบ (Pre-test) กับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในอำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๐ คน

๗. นำแบบสอบถามที่ทดลองสอบมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

<u>ลักษณะของแบบสอบถาม</u>

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ตามแบบของลิเคอร์ท จำนวน ๕ ตัวเลือก แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๑๐ ปัจจัย หลังจากวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนกแล้ว จึงเลือกเอาข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสูงไว้ปัจจัยละ ๖ คำถาม รวมข้อคำถามของแบบสอบถามทั้งฉบับ ๖๐ ข้อ แต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับสูงสุด

มาก หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับที่ไม่สามารถตัดสินใจเด็ดขาดลงไปได้ว่า พอใจมากหรือพอใจน้อย

น้อย หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้อความของคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับต่ำ

น้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจต่อข้องความของคำถามแต่ละข้อ อยู่ในระดับต่ำที่สุดหรือไม่มีความพอใจเลย

/ <u>เกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน</u>

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาจากคำตอบของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ถ้าข้อความใดมีความหมายในทางบวก และผู้ตอบแบบสอบถามกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง มากที่สุดให้น้ำหนักคะแนน ๕ มากให้คะแนน ๔ ปานกลางให้คะแนน ๓ น้อยให้คะแนน ๒ และน้อยที่สุดให้คะแนน ๑ คะแนน ส่วนข้อความใดที่มีความหมายในทางลบหรือในทางตรงกันข้าม ก็ให้น้ำหนักคะแนนกลับกัน คือ ๑ , ๒ , ๓ , ๔ , ๕ ตามลำดับ

<u>การวิเคราะห์แบบสอบถาม</u>

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองสอบกับครูและครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในท้องที่อำเภอน้ำพอง จำนวน ๑๒๐ คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ดังนี้

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการตรวจให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ รวมคะแนนทั้งหมดของแต่ละคน จัดเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปหาต่ำ แล้วกำหนดเอากลุ่มสูงเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดลงมา จำนวน ๒๗ % และกลุ่มต่ำกิดจากคะแนนต่ำสุดขึ้นไป จำนวน ๒๗ % จากนั้นทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ความแปรปรวน (Variance) ของคะแนนแต่ละข้อในกลุ่มสูงและ

กลุ่มต่ำ แล้วใช้อัตราส่วน t วิกฤต (t – test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ค่าที่ได้แสดงถึงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าได้คัดข้อที่มีค่าอำนาจต่ำกว่า ๑.๐๐๐๐ ออกไป (t = ๒.๐๐๐๐ ที่ระดับความเชื่อมั่น .๐๔) แต่บางข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าและใกล้เคียง ๒.๐๐๐๐ ก็ยังคงไว้เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของปัจจัยนั้นๆ และเพื่อให้ได้ข้อคำถามปัจจัยละ ๖ ข้อตามต้องการ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยนำคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อที่คัดเลือกได้แล้ว ๖๐ ข้อ นำมาวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนของแต่ละข้อ และหาค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficiece) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ๐ ๘๙๙ ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูงพอที่จะเชื่อถือได้

<u>การรวบรวมข้อมูล</u>

เมื่อได้แบบสอบถามฉบับจริงแล้ว ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล จากท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอหนังสือแนะนำตัว และขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลไปยังอำเภอต่างๆ ที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ เสร็จแล้วผู้วิจัยได้นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถาม ไปทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และบางโรงเรียนก็ส่งทางไปรษณีย์ ในระหว่างวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ ถึงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๒๐ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้คัดเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน ๘๒๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๒

<u>ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

๑. หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มรวม (Mean of Combined groups) เป็นรายปัจจัยทั้ง ๑๐ ปัจจัย โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน แล้วประเมินผลระดับความพึงพอใจ ตามเกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็น (Opinionnaire) ของ จอห์น คับบลิว เบสท์ (Best, 1963:159) ดังนี้

สูง = ๓.๖๖๘ – ๔.๐๐๐๐

ปานกลาง = ๒.๓๓๓๔ – ๓.๖๖๖๗

ต่ำ = ๑.๐๐๐๐ – ๒.๓๓๓๓

๒. หาค่าสถิติพื้นฐานที่จำเป็นแล้วใช้ t – test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายปัจจัย ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม โดยจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน

๓. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน โดยการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) เวาแบบสอบถามจำนวน ๑๐๐ ชุด จากแบบสอบถามทั้งหมด ๔๒๔ ชุด นำมาให้คะแนนเป็นรายบุคคล แล้วรวมคะแนนโดยแยกออกเป็นกลุ่มปัจจัยกระตุ้น และรวมคะแนนของกลุ่มปัจจัยค้ำจุน จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าสหสัมพันธ์ตามแบบ Pearson Product – moment correlation coefficient

<u>สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล</u>

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน

๑.๑ หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$ (Ferguson, 1971:45)

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

๑.๒ หาค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

$$s^2 = \frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}$$ (Ferguson, 1971:62)

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

๒. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$ (Ferguson, 1971:152)

เมื่อ t แทน อัตราส่วนวิกฤต t-distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

N_1, N_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๓. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left(\frac{S_t^2 - \Sigma S_i^2}{S_t^2}\right)$$ (Magnusson, 1967:116)

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของข้อสอบแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

๔. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัยค้ำจุน โดยใช้สูตร

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

เมื่อ r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Garrett, 1966:143)

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนกลุ่มปัจจัยกระตุ้น

ΣY แทน ผลรวมของคะแนนกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนกลุ่มปัจจัยกระตุ้นแต่ละข้อยกกำลังสอง

ΣY^2 แทน ผลรวมของคะแนนกลุ่มปัจจัยค้ำจุนแต่ละข้อยกกำลังสอง

ΣXY แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนกลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

๕. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้สูตรที่แสดงไว้ในข้อ ๒.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ มุ่งที่จะทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังจะได้เสนอต่อไป เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์และมีความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดสัญญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
S^2	แทน	ความแปรปรวน
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤตใน t - distribution
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนกลุ่มปัจจัยกระตุ้น
ΣY	แทน	ผลรวมของคะแนนกลุ่มปัจจัยค้ำจุน
P	แทน	ความเป็นไปได้ (Probability)ที่มีนัยสำคัญทางสถิติตั้งแต่ระดับ .๐๕ ขึ้นไป
S	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(Significant)
NS	แทน	ความไม่แตกต่างกัน (Non - Significant)

<u>การวิเคราะห์ข้อมูล</u> จะวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้ คือ

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดอันดับและระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในแต่ละ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดอันดับและระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยแยกเป็นกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ปรากฏผลดังตาราง ๒

ตาราง ๒ แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยในการจัดอันดับและระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	$\bar{X}$	ลำดับที่		ระดับความพึงพอใจ
		ในกลุ่ม	รวม	
กลุ่มปัจจัยกระตุ้น				
๑. ความสำเร็จในการทำงาน	๓.๖๑๕๕	๓	๖	ปานกลาง
๒. การยอมรับนับถือ	๓.๖๐๘๗	๔	๗	ปานกลาง
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	๓.๕๓๑๕	๕	๘	ปานกลาง
๔. ลักษณะของงาน	๓.๖๔๕๙	๒	๕	ปานกลาง
๕. ความรับผิดชอบ	๓.๗๕๓๑	๑	๓	สูง

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	$\bar{X}$	ลำดับที่		ระดับความพึงพอใจ
		ในกลุ่ม	รวม	
กลุ่มปัจจัยค้ำจุน				
๖. การปกครองบังคับบัญชา	๓.๖๖๔๕	๓	๔	ปานกลาง
๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๓.๘๖๔๘	๒	๒	สูง
๘. เงินเดือน	๒.๖๓๓๓	๕	๑๐	ปานกลาง
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๑๓๘๓	๘	๙	ปานกลาง
๑๐. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	๔.๐๐๑๖	๑	๑	สูง

จากตาราง ๒ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

๑. กลุ่มปัจจัยกระตุ้น กลุ่มตัวอย่างได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้คือ ความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๕๓๑ รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

๒. กลุ่มปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่างได้จัดอันดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัย โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๔.๐๐๑๖ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ตามลำดับ

๓. เมื่อศึกษาอันดับความพึงพอใจของแต่ละปัจจัยทั้งสองกลุ่มรวมกัน โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากอันดับสูงสุดไปยังอันดับต่ำสุดได้ดังนี้คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

๔. ระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดแล้วพบว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๔ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังตาราง ๓

ตาราง ๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอน

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	
<u>กลุ่มปัจจัยกระตุ้น</u>					
๑. ความสำเร็จในการทำงาน					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๖๔๘	๐.๘๔๑๐	๑.๔๔๔	NS
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๔๕๘๓	๐.๓๓๒๓		
๒. การยอมรับนับถือ					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๘๔๖๓	๐.๖๒๔๔	๔.๔๘๕๕*	S
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๔๗๑๑	๐.๓๓๖๑		
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๖๐๔๔	๐.๘๔๖๕	๑.๑๕๖	NS
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๔๔๔๑	๐.๔๓๐๐		

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
๔. ลักษณะของงาน					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๔๓๓๘	๐.๕๒๔๐	๔.๒๗๔๕**	S
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๕๖๘๔	๑.๐๑๗๓		
๕. ความรับผิดชอบ					
ครูใหญ่	๑๔๑	๔.๑๐๐๕	๐.๔๗๔๑	๔.๔๓๗๕**	S
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๖๔๑๕	๑.๐๖๑๘		
<u>กลุ่มปัจจัยค้ำจุน</u>					
๖. การปกครองบังคับบัญชา					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๖๔๕๐	๐.๘๔๓๘	๐.๔๑๐๔	NS
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๖๕๓๗	๑.๐๗๒๗		
๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๔๔๐๔	๐.๐๔๔๓	๑.๑๐๔๖	NS
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๘๓๖๓	๐.๕๖๐๘		
๘. เงินเดือน					
ครูใหญ่	๑๔๑	๘.๗๔๓๕	๑.๐๕๑๓	๐.๔๗๗๔	NS
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๘.๖๓๔๖	๑.๐๘๘๖		
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ครูใหญ่	๑๔๑	๓.๓๓๐๔	๐.๗๗๔๑	๒.๔๔๑๗*	S
ครูผู้ทำการสอน	๒๘๓	๓.๐๔๐๗	๑.๐๗๓๗		

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
๑๐. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
ครูใหญ่	๑๘๑	๔.๐๖๕๐	๑.๐๑๔๗	๑.๑๕๒๔	NS
ครูผู้ทำการสอน	๘๓	๓.๙๓๘๔	๑.๑๕๖๕		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (t .๐๕ = ๑.๙๖๐)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ (t .๐๑ = ๒.๕๗๖)

จากตาราง ๓ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอน ปรากฏว่า ในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และทั้งครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวแล้วพอๆกัน

กลุ่มปัจจัยค้ำจุนพบว่า ครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนในปัจจัย การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทางาน ทั้งครูใหญ่และครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน กล่าวคือมีความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวแล้วพอๆกัน

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มปัจจัยทั้งสองกลุ่มแล้วพบว่า ครูใหญ่มีความพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในปัจจัย เงินเดือนอยู่ในอันดับต่ำสุด ส่วนครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด อันดับรองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนอยู่ในอันดับต่ำสุด นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทุกๆปัจจัยของครูใหญ่สูงกว่าครูผู้ทำการสอน

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังในตาราง ๔

ตาราง ๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
<u>กลุ่มปัจจัยกระตุ้น</u>					
๑. ความสำเร็จในการทำงาน					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๓.๖๖๔๒	๐.๖๔๘๑	๑.๘๘๔๘	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๔๔๔๔	๐.๗๕๑๐		
๒. การยอมรับนับถือ					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๓.๗๒๒๖	๐.๖๑๑๕	๓.๖๗๕๖*	S
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๔๑๕๐	๐.๗๒๕		
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๓.๕๘๘๘	๐.๕๐๑๖	๐.๖๑๘๕	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๕๕๐๑	๐.๔๔๑๓		

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
๔. ลักษณะของงาน					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๐	๓.๖๗๐๘	๐.๙๒๘๐	๑.๙๕๔๐	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๕๖๔๔	๑.๐๐๕๐		
๕. ความรับผิดชอบ					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๓.๘๙๗๓	๑.๐๕๘๘	๒.๗๒๐๓**	S
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๖๑๓๓	๑.๐๖๘๔		
<u>กลุ่มปัจจัยค้ำจุน</u>					
๖. การปกครองบังคับบัญชา					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๓.๗๐๐๕	๐.๙๗๖๑	๐.๘๗๓๒	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๖๐๘๙	๑.๑๘๕๗		
๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๐	๓.๘๙๗๔	๐.๘๕๘๕	๐.๗๘๐๖	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๘๖๑๔	๐.๙๘๒๒		
๘. เงินเดือน					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๐	๒.๗๑๕๑	๑.๑๐๐๘	๑.๐๙๒๔	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๒.๖๐๒๔	๑.๐๓๑๕		
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๓.๖๒๐๘	๐.๙๒๑๗	๑.๗๒๓๐	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๐๓๙๒	๑.๑๘๙๙		
๑๐. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
ครูที่มีประสบการณ์มาก	๒๗๑	๔.๐๓๕๗	๑.๐๔๘๐	๑.๒๒๓๒	NS
ครูที่มีประสบการณ์น้อย	๑๕๓	๓.๙๐๗๔	๑.๐๙๔๓		

จากตาราง ๔ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย ปรากฏว่า ในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในปัจจัย การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และมีความพึงพอใจในปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆดังกล่าวแล้วพอๆกัน

ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน พบว่าครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆของกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอๆกัน

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยทั้งสองกลุ่มรวมกันแล้วพบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในปัจจัย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในอันดับสูง รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นอันดับต่ำสุด ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจในปัจจัย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นอันดับต่ำสุดเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ของครูที่มีประสบการณ์มากสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย และครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจในปัจจัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๔ เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏผลดังในตาราง ๕

ตาราง ๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
<u>กลุ่มปัจจัยกระตุ้น</u>					
๑. ความสำเร็จในการทำงาน					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๖๔๔๕	๐.๖๖๐๒	๐.๙๓๓๑	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๓๔	๓.๕๓๖๔	๐.๗๒๔๔		
๒. การยอมรับนับถือ					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๖ ๑๓๐	๐.๖๔๕๔	๐.๐๘๑๔	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๓๔	๓.๓๓๑๔	๐.๖๗๘		
๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๕๑๔๔	๐.๙๑๗๕	๐.๒๘๘๕	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๓๔	๓.๕๔๘๗	๒.๑๔๕๔		
๔. ลักษณะของงาน					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๖๗๔๕	๐.๔๔๕๑	๐.๙๓๑๐	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๓๔	๓.๕๗๙๓	๑.๒๕๒๑		
๕. ความรับผิดชอบ					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๗๑๗๘	๑.๓๕๕๒	๐.๖๑๗๔	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๓๔	๓.๗๘๘๓	๑.๑๐๑๘		

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	N	$\bar{X}$	S^2	t	P
<u>กลุ่มปัจจัยค้ำจุน</u>					
๖. การปกครองบังคับบัญชา					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๖๔๔	๐.๙๘๓๘	๐.๑๙๘๒	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๗๘	๓.๖๗๘๖	๑.๐๓๐๔		
๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๓.๘๖๔๖	๐.๘๗๑๔	๐.๐๘๔๑	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๗๔	๓.๘๗๔๑	๐.๙๑๘๘		
๘. เงินเดือน					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๒.๖๘๕๖	๑.๐๔๓๘	๐.๑๕๘๐	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๗๘	๒.๖๖๔๑	๑.๐๔๗๔		
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๔๐	๓.๒๕๘๔	๐.๘๔๐๖	๑.๖๒๑๘	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๗๔	๓.๐๔๘๕	๑.๐๘๘๓		
๑๐. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
ครูในเขตสุขาภิบาล	๑๕๐	๔.๐๘๓๓	๐.๔๘๑๔	๑.๕๓๔๖	NS
ครูนอกเขตสุขาภิบาล	๒๗๔	๓.๙๒๓๔	๑.๑๗๕๖		

จากตาราง ๕ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล ปรากฏว่าครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือมีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆดังกล่าวมาแล้วทั้ง ๑๐ ปัจจัยพอๆกัน

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนรวมกันแล้วพบว่า ครูในเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจในปัจจัย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นอันดับต่ำสุด ส่วนครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ตามลำดับ และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นอันดับต่ำสุดเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจในปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สูงกว่าครูในโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล และพบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจสูงกว่าครูโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ดังปรากฏผลในตาราง ๖

กลุ่มปัจจัย	N	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r
ปัจจัยกระตุ้น	๑๐๐	๑๐๗๖๖	–	๑๑๔๗๔๕๘	–	๑๑๔๔๔๐๖	๐.๗๒๔๗**
ปัจจัยค้ำจุน	๑๐๐	–	๑๐๓๔๔	–	๑๑๐๖๐๖		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r_{.01} = 0.258$)

จากตาราง ๖ เมื่อหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุนแล้ว ปรากฏว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในเกณฑ์สูงมาก คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถึง ๐.๙๔๒๗ ซึ่งแสดงว่ากลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน มีความเกี่ยวข้องกันและ มีอิทธิพลต่อกันและกันสูง กล่าวคือ ถ้าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ มีความพึงพอใจหรือมีความต้องการปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) อยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะมีความพึงพอใจหรือมีความต้องการในปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) อยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความพึงพอใจ ในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๔ จำนวน ๑๐ ปัจจัย โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นสองกลุ่มตามทฤษฎีของเฮอร์สเบอร์ก คือกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน โดยศึกษาว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู-- มีระดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆสูง – ต่ำเพียงใด เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดของเบสท์ (Best, 1963: 159) การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ผลของการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา นำไปพิจารณาเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติสืบไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มมาจากข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๔ (อุดรธานี ขอนแก่น เลย สกลนคร และหนองคาย) จำนวน ๔๒๔ คน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน ๘๐ ข้อ แล้วนำไปทดลองสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกแล้วคัดเลือกข้อสอบถามเหลือ ๖๐ ข้อ ซึ่งมีเนื้อหากรอบคลุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานจำนวน ๑๐ ปัจจัย ปัจจัยละ ๖ ข้อ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปยังข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ในเขตการศึกษา ๔ ที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วรวบรวมข้อมูลมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

๑. หาค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความแปรปรวน

๒. ใช้เกณฑ์การพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ว่าอยู่ในระดับสูง ปานกลาง หรือต่ำ

๓. ทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของโรงเรียน โดยใช้ t - test

๔. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ตามวิธีการของ Pearson product-moment correlation coefficient

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ มีความรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีความพึงพอใจในปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๑ ซึ่งตั้งไว้ว่า ระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู อยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

๒. การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ปรากฏอันดับความพึงพอใจเรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้

๒.๑ กลุ่มปัจจัยกระตุ้น ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

๒.๒ กลุ่มปัจจัยค้ำจุน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่าง

๒.๓ เมื่อพิจารณารวมกันทั้งกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ปรากฏอันดับความพึงพอใจเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

๓. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูใหญ่กับครูผู้ทำการสอน พบว่า

๓.๑ ครูใหญ่และครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และมีความพึงพอใจในปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๒/ ซึ่งตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูใหญ่แตกต่างกับครูผู้ทำการสอน สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ของกลุ่มปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ของกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ปรากฏว่าครูใหญ่และครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๒ ดังกล่าวแล้ว

๓.๒ ครูใหญ่มีความพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ เป็นอันดับสูงสุด และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือน เป็นอันดับต่ำสุด ครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือน เป็นอันดับต่ำสุด และพบว่าครูใหญ่มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน สูงกว่าครูผู้ทำการสอนทุกๆปัจจัย เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งครูใหญ่และครูผู้ทำการสอนมีระดับความพึงพอใจพอๆกัน

๔. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย พบว่า

๔.๑ ครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในปัจจัยการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ สำหรับปัจจัยความสาเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ของกลุ่มปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน ปรากฏว่า ครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๗ ที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้มีประสบการณ์มากแตกต่างกับครูผู้มีประสบการณ์น้อย

๔.๒ ครูผู้มีประสบการณ์มากและครูผู้มีประสบการณ์น้อย ต่างก็มีความพึงพอใจในปัจจัย ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด มีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นอันดับต่ำสุดเช่นเดียวกัน และพบว่าครูผู้มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆทั้งในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน สูงกว่าครูผู้มีประสบการณ์น้อย เว้นแต่ปัจจัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น ครูผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้มีประสบการณ์มาก และเมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจโดยส่วนรวมแล้ว ครูทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจพอๆกัน

๕. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลกับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล พบว่า

๕.๑ ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆทั้งในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๔ ที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลแตกต่างกับครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล

๕.๒ ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด มีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือน เป็นอันดับต่ำสุด ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับสูงสุด และมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือน เป็นอันดับต่ำสุดเช่นกัน และพบว่าครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สูงกว่าครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล ส่วนในปัจจัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจสูงกว่าครูโรงเรียนในเขตสุขาภิบาล เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจโดยส่วนรวมแล้วครูทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจพอๆกัน

๖. การหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่าได้ค่า $r = 0.7247$ แสดงว่าปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมิได้แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด กล่าวคือมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ ๔ ที่ตั้งไว้ว่า กลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของเฮอร์สเบอร์กไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เห็นว่ามีประเด็นที่น่าสนใจจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

๑. จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู พบว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนมากเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนน้อย ครูทุกคนจึงได้รับการมอบหมายการงาน จากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยทั่วถึงเป็นรายบุคคล จึงทำให้

ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่า ตัวเองมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานของโรงเรียน และเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้กิจการของโรงเรียนเจริญก้าวหน้า ประกอบกับการสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นแบบตัวต่อตัว เมื่อมีปัญหาใดๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถให้คำแนะนำและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทันท่วงที เมื่อมีบุคลากรน้อยครูก็ปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอันดี จึงทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง สำหรับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานนั้น จะเห็นได้ว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนมากจะมีบ้านพักอาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่ตนเองทำการสอน ทั้งที่เป็นบ้านของตนเอง บ้านพักครู และพักอาศัยอยู่ร่วมกับครอบครัวของชาวบ้าน จึงสะดวกและปลอดภัยแก่การเดินทางไปปฏิบัติราชการ และในปัจจุบันนี้การคมนาคมระหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านกับตัวเมืองมีความจะดวกสบายขึ้นมาก เมื่อเกิดโรคภัยไข้เจ็บจึงสามารถเดินทางไปรับการรักษาจากสถานีอนามัยหรือโรงพยาบาลได้ทันท่วงที และเนื่องมาจากมีบุคลากรจำนวนน้อย ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถดูแลให้ความคุ้มครองได้ทั่วถึง ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยกับบุคคลใดๆ ครูคลุกคลีอยู่กับชาวบ้านให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ จึงทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูง ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๔ : ๖๖) ซึ่งพบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความรู้สึกต่อ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงานสูง

ส่วนปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวแล้วอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประศักดิ์ นียากร (๒๕๑๓ : ๖๙ – ๗๐) ซึ่งพบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณี อารยะศาสตร์ (๒๕๑๔ : ๑๑๖ – ๑๒๐) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง/

๒. การจัดอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ปรากฏความพึงพอใจเรียงตามลำดับจากอันดับสูงสุดไปหาอันดับต่ำสุดดังต่อไปนี้ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับท้ายๆ ซึ่งจะขอนำมาอภิปรายในการศึกษาครั้งนี้คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน

ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สาเหตุที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับต่ำนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า อาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูได้รับความก้าวหน้าอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ แม้ครูจะได้รับวุฒิสูงขึ้นก็ยังปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม ตำแหน่งครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับโรงเรียน จะเป็นตำแหน่งตายตัว ผู้ดำรงตำแหน่งนี้จะครองตำแหน่งเป็นระยะเวลานานถึงเกษียณอายุ ไม่ว่าผู้ดำรงตำแหน่งจะมีวุฒิต่ำหรือไม่มีวุฒิตลอดจนมีความสามารถในการบริหารงานไม่เพียงพอก็ตาม จะไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อเปิดโอกาสให้ครูคนอื่นๆปฏิบัติหน้าที่หมุนเวียนกัน นอกจากนี้ในด้านการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ก็เป็นไปในลักษณะให้ครูใช้จ่ายเงินส่วนตัว จึงทำให้ครูไม่กระตือรือร้นที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น คงจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนมากเป็นอาคารไม้ไม่ค่อยถาวรและสร้างขึ้นไม่ถูกต้องตามแบบที่จะเป็นสถานให้การศึกษา ทั้งนี้เพราะเป็นอาคารที่ชาวบ้านผู้ปกครองนักเรียนได้สร้างขึ้นตามกำลังงานและทุนทรัพย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้บางโรงเรียนมีเนื้อที่ไม่เหมาะสม บางโรงเรียนไม่มีฝากั้นห้อง ตั้งไม่ถูกทิศทางลมและแสงสว่าง ไม่ได้ทาสีอาคารเรียนให้สวยงามเป็นที่ดึงดูดความสนใจ ในปัจจุบันแม้รัฐจะจัดสรรงบประมาณการก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่มเติมจำนวนมาก แต่ก็ไม่ทั่วถึงและเพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการบริการต่างๆไม่เพียงพอ ในด้านการเรียนการสอนก็ขาดอุปกรณ์การสอนสื่อการเรียน สภาพห้องเรียนไม่ได้มาตรฐานนักเรียนอยู่อย่างแออัด ขาดโต๊ะม้านั่งเรียน บางโรงเรียนไม่มีห้องพักครูเป็นสัดส่วนทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน

ในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน ที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในอันดับต่ำสุดนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูส่วนมากมีวุฒิต่ำ อัตราเงินเดือนจึงต่ำด้วย ทำให้ไม่เพียงพอแก่ค่าครองชีพซึ่งสูงขึ้นเรื่อยๆ สวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพักครูไม่เพียงพอ ไม่ได้รับค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะในการไปติดต่อราชการและการเข้ารับการฝึกอบรมไม่มี จึงเป็นสาเหตุให้ครูไม่มีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือน

๓. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ การวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูใหญ่และครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นซึ่งได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ แตกต่างกันโดยที่ครูใหญ่มีความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้ทำการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารงานในโรงเรียน โดยตำแหน่งแล้วย่อมได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาคือหัวหน้าหมวดการศึกษาและนายอำเภอซึ่งเป็นผู้เสนอแต่งตั้ง และครูใหญ่ส่วนมากมักจะได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนให้เป็นผู้นำในหมู่บ้าน การปฏิบัติงานใดๆในโรงเรียนย่อมได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียน และคณะครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี

ในด้านลักษณะของงานนั้น งานในหน้าที่ครูใหญ่จะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ป้อนงานใหม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติเสมอ ครูใหญ่ เป็นผู้โน้มน้าวจิตใจหรือหาวิธีกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย ลักษณะงานในหน้าที่ครูใหญ่ซึ่งถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนมีอำนาจสั่งการใดๆที่ไม่ขัดกับระเบียบกฎหมายได้เต็มที่

สำหรับปัจจัยความรับผิดชอบ ซึ่งครูใหญ่มีความพึงใจเป็นอันดับสูงสุดนั้น อาจเป็นเพราะลักษณะงานในหน้าที่ครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้นำในโรงเรียน เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงสุดในโรงเรียน จะต้องรับผิดชอบทั้งงานที่ตัวเองปฏิบัติและงานที่ครูในโรงเรียนปฏิบัติ ครูจะทำงานใดๆจะต้องเสนอหรือปรึกษาหารือครูใหญ่ให้ความเห็นชอบเสียก่อน งานในโรงเรียนจะเจริญก้าวหน้าจึงต้องขึ้นอยู่กับครูใหญ่เป็นตัวจักรสำคัญที่จะประสานงานให้เกิดระบบการทำงานที่ดีในโรงเรียน

ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ครูใหญ่และครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเป็นเพราะ ครูผู้ทำการสอนซึ่งส่วนมากสอนประจำชั้น หากการสอนซ้ำซากเกิดความเบื่อหน่ายนักเรียนในชั้นมีมากเกินไป ต้องเรียนกับแคบไม่ได้มาตรฐานไม่สามารถ

ที่จะประดับตกแต่งให้สวยงามเหมาะสมได้ ขาดเครื่องอำนวยความสะดวกและขาดวัสดุครุภัณฑ์ตลอดจนขาดอุปกรณ์การสอน สภาพอาคารเรียนไม่เหมาะสม บริเวณโรงเรียนส่วนมากคับแคบไม่มีที่พักผ่อนหย่อนใจขาดความร่มรื่น และครูใหญ่ขาดความรู้ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาใช้อำนาจเกินขอบเขต ให้ความยุติธรรมแก่ครูไม่เพียงพอ จึงเป็นเหตุให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูผู้สอนต่ำกว่าครูใหญ่

๔. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ครูผู้มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆเมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วพอๆกัน แต่ก็มีแตกต่างกันในปัจจัยการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น ปรากฏว่าครูผู้มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้คงเนื่องมาจาก ครูผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๐ ปี ย่อมเป็นที่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความไว้วางใจจากครูใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานใดๆผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้เป็นหัวหน้างาน จึงทำให้เกิดมีความรับผิดชอบสูง ส่วนครูที่มีอายุราชการน้อยถึงแม้ว่าส่วนมากจะมีคุณวุฒิสูงกว่าครูที่มีอายุราชการมาก แต่การปฏิบัติงานยังขาดทักษะ จึงไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครูใหญ่ยังจะต้องคอยควบคุมอย่างใกล้ชิด จึงทำให้ครูผู้มีประสบการณ์น้อยขาดความรับผิดชอบ

ในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าครูผู้มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้มีประสบการณ์มาก อาจเป็นเพราะ ครูผู้มีประสบการณ์น้อยมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้แก่ตนเอง เมื่อมีวุฒิสูงขึ้นโอกาสก้าวหน้าในการงานก็มีมากขึ้น และเป็นการเพิ่มเงินเดือนให้แก่ตนเองไปในตัวด้วย ตรงกันข้ามกับครูผู้มีประสบการณ์มากซึ่งส่วนมากก็มีอายุราชการมากด้วย เป็นผู้ได้ปฏิบัติงานมานานจนเกิดความเคยชิน พอใจกับสภาพการทำงานของตน จึงไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานในหน้าที่ไปเพียงเพื่อรอการเกษียณ

๕. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการส่วนจังหวัดตามแหน่งครู เมื่อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏว่า

ครูในเขตสุขาภิบาลกับครูนอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆทั้งในกลุ่มปัจจัยกระตุ้นและกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล ผู้วิจัยได้ยึดถือเอาโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้เขตสุขาภิบาลเป็นหลัก ไม่ได้สุ่มทั่วๆไปตามโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบทห่างไกล หรือในท้องถิ่นกันดาร หรือในท้องถิ่นที่มีผู้ก่อการร้ายคุกคาม จึงเป็นเหตุให้สภาพแวดล้อมและสภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และสูงกว่าครูในโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล ทั้งนี้คงเนื่องมาจาก โรงเรียนในเขตสุขาภิบาลเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆและสภาพของโรงเรียนดีกว่าโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล ครูเดินทางไปทำการสอนก็สะดวกรวดเร็วและปลอดภัยกว่าโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล

ปัจจัยที่ครูผู้ทำการสอนในโรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจสูงสุดและสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาลเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนมากมีครูไม่เกิน ๑๐ คน การปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงไม่ค่อยมีการขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวก สะดวกแก่การทำงานเป็นกลุ่ม มีการปรึกษาหารือกันอยู่เสมอๆ การปกครองบังคับบัญชาเป็นไปอย่างสะดวกสบายถือเสมือนเป็นญาติพี่น้องกัน หากมีการขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาก็สามารถทำความเข้าใจกันได้โดยง่าย โรงเรียนนอกเขตสุขาภิบาลส่วนมากจะมีอาคารเพียงหลังเดียว ครูมีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ

๖. การหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัยกระตุ้นกับกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

การศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างมาก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = ๐.๗๖๔๗) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973:191-207) พบว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน

ทั้งนี้คงจะเป็นเพราะว่า สิ่งแวดล้อม สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และระบบการทำงานของไทย - แตกต่างจากสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูส่วนมากมักจะทำการสอนในโรงเรียนที่อยู่ตามหมู่บ้านต่างๆ ซึ่งเป็นสังคมชนบทมีความสัมพันธ์กันเป็นระบบเครือญาติ (kinship) สมาชิกในสังคมมีการรวมตัวและยึดถือวัฒนธรรมที่เป็นมรดกตกทอดกันมาอย่างเหนียวแน่น (สุพัตรา สุภาพ, ๒๕๑๙ : ๘๙) ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางเกษตรกรรม และก่อนข้างยากจน สภาพทางเศรษฐกิจในครอบครัวไม่สมดุลย์กับค่าครองชีพ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครู และในการปฏิบัติงานราชการของสังคมไทยยังยึดแน่นอยู่ในระบบราชการ (Bureacracy) อยู่มาก การทำงานต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหลายระดับชั้นอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างจะฝืดเคืองรายได้ไม่พอกับรายจ่าย การดำรงชีพยังคงมีความต้องการขั้นมูลฐานตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ปัจจัยกระตุ้นจึงเกือบไม่มีผลกระตุ้นให้ครูมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น กลับมีความพึงพอใจในด้านปัจจัยค้ำจุนมากกว่า จะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจดังแสดงไว้ในตาราง ๒ ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนมีแนวโน้มที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และจากการศึกษาของ วีระชาติ แก้วไสย (๒๕๑๘ : ๖๗) พบว่าปัจจัยลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นกลับทำให้ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน นับว่าขัดแย้งกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของเฮอร์สเบอร์ก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไม่แยกกันโดยเด็ดขาดยังมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอยู่มาก ครูจึงยังมีความต้องการปัจจัยทั้งสองกลุ่มสูงพอๆกัน

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

๑. เนื่องจากข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๕ มีความพึงพอใจในปัจจัยความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารทุกระดับที่มีความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาประชาบาลขององค์การบริหารส่วน

จังหวัด ควรได้รักษาและเสริมสร้างสภาพปัจจัยดังกล่าวให้คงที่หรือมีระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ และควรต้องสร้างเสริมปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและเงินเดือน ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางให้มีระดับสูงขึ้นโดยพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรได้วางนโยบายและแนวทางในการบริหารให้แน่นอน มีการวางแผนและโครงการปฏิบัติงานให้เหมาะสม โดยให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้เข้าใจแนวนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ให้บรรลุเป้าหมายของงาน มีการแบ่งงานและมอบหมายการงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างกว้างขวาง มีการประเมินผลงานเป็นระยะๆเพื่อให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลสำเร็จของงาน ทราบอุปสรรคและปัญหา สามารถที่จะแก้ไขปรับปรุงงานที่ทำได้อย่างถูกต้อง และจัดให้มีระบบการตอบแทนผลสำเร็จในการทำงานอย่างยุติธรรม

๑.๒ การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรได้ศึกษาหาความรู้และเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรใช้วิธีบริหารแบบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาในหน่วยงาน การใช้อำนาจการบังคับบัญชา ฯลฯ ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สิ่งสำคัญประการหนึ่งก็คือ ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่สอดส่องการประพฤติปฏิบัติของครูให้มาก ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือความประพฤติส่วนตัว เพราะการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนที่ร่วมงานหรือบุคคลภายนอกหน่วยงานจะมีมากขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อการประพฤติปฏิบัติตัวที่ดีของข้าราชการครูนั้นเอง ผู้บริหารควรจะได้กวดขันการใช้ระเบียบวินัยเพื่อควบคุมการประพฤติปฏิบัติของครู เมื่อครูคนใดประพฤติปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม ควรจะได้ดำเนินการตามระเบียบแบบแผนวินัย ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานหรือโรงเรียนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสังคม อันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในปัจจัยการยอมรับนับถือของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีระดับสูงขึ้น

๑.๓ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บริหารควรจะได้ปรับปรุงระดับการจำแนกตำแหน่งให้ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความรู้สึกว่าเท่าเทียมกับข้าราชการในสังกัดอื่น โดยเฉพาะพระราชกฤษฎีกาครู ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพราะในปัจจุบันนี้ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ใช้ระบบการเลื่อนระดับไม่เหมือนกับข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

จึงรู้สึกว่างานในหน้าที่ของตนไม่เปิดโอกาสให้ก้าวหน้า ผู้รับผิดชอบควรจะได้แก้ไขในเรื่องนี้ให้เท่าเทียมกัน อาจพิจารณาแก้กฎหมายระเบียบการที่เป็นอุปสรรคให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ในด้านตำแหน่งของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูสายงานบริหาร และสายงานผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้โอนย้ายได้ตามความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนในชนบทมักเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ควรที่จะได้พิจารณาระบบกลุ่มโรงเรียนเพื่อรวมโรงเรียนให้เป็นหน่วยงานที่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้สูงขึ้น ในด้านการส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนวิทยะฐานะควรเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น เมื่อศึกษาสำเร็จแล้ว ควรจะได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาอบรมมา ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ให้รู้สึกว่าผลการศึกษาอบรมนั้นทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบันนี้โรงเรียนประถมศึกษาไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่แสดงว่าจะให้ผู้มีความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาอบรมมา ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้น จึงทำให้ผู้มีคุณวุฒิสูงๆโอนย้ายหรือลาออกไปรับราชการในกระทรวง ทบวง กรมอื่นมาก.

๑.๔ การปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่าโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูยังไม่เด่นชัด ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาหลายคน แม้ในระดับอำเภอมีทั้งหัวหน้าหมวดการศึกษา ศึกษาธิการอำเภอ ปลัดอำเภอและนายอำเภอ ทำให้ครูเกิดสับสนในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจึงควรจะได้ปรับปรุงสายการบังคับบัญชาให้เป็นเอกภาพ โดยจัดให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียว ถ้ากระจายอำนาจมาให้ท้องถิ่นดำเนินการก็ควรจะกระจายอำนาจให้เต็มรูปแบบ ในด้านการคัดเลือกตำผู้บังคับบัญชานั้น ควรจะได้มีหลักการพิจารณาให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีภูมิรู้ ภูมิธรรม ภูมิงาน เหมาะสมกับตำแหน่งจริงๆตำแหน่งผู้บังคับบัญชานั้นเป็นตำแหน่งสำคัญ ควรจะมีสถาบันการฝึกอบรมผู้จะรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยเฉพาะ เพื่อจะได้ผลิตผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ด้านบริหารอย่างจริงจัง เพราะการบริหารงานในปัจจุบันนี้เป็นวิชาการแขนงหนึ่ง ที่จำเป็นต้องศึกษาอบรมอย่างแท้จริง

๑.๕ ลักษณะของงาน ลักษณะของงานในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูโดยทั่วไปแล้วจะเป็นงานเกี่ยวกับการสอนนักเรียน แต่ในสภาพปัจจุบันที่ครูทำการสอนในโรงเรียน ต้องรับหน้าที่อย่างกว้างขวางตามแต่ผู้มีอำนาจสั่ง แม้จะไม่เกี่ยวกับการงานในหน้าที่โดยตรง เช่น ครูต้องออกไปช่วยพัฒนาถนนหนทาง พัฒนาแหล่งน้ำ เป็นวิทยากรอบรมดูแลเสือชาวบ้าน หาเงินสร้างโรงเรียน ฯลฯ ผู้บริหารควรจะได้กำหนดงานในหน้าที่ให้เป็นที่เข้าใจอย่างเด่นชัด และ

กำหนดบทบาทของครู เพื่อที่ครูจะได้ปฏิบัติตามหน้าที่บทบาทของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการสอนควรจะให้ครูได้สอนนักเรียนตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ว่าจะให้ครูสอนทุกชั้นทุกวิชาเช่นในปัจจุบัน

๑.๖ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในชนบทครูจะมีความรู้สึกว้าเหว่เงียบเหงา ความอบอุ่นใจจากการที่ได้รับความเหลียวแลจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ทั้งในการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ของครูอย่างใกล้ชิด เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานควรจะให้มีอย่างเพียงพอ การหมั่นออกเยี่ยมเยียนของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ การจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์ในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนหรือระดับอำเภอ จะช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้ถูกทอดทิ้งจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมชนบทได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรจะได้จัดสรรงบประมาณสร้างอาคารเรียนให้สมดุลย์กับจำนวนนักเรียน จัดให้มีห้องพักครู ห้องพยาบาล ห้องพิเศษต่างๆ ที่จำเป็นต่อการศึกษาประชาบาล และจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรสนับสนุนให้มีการปรับปรุงบริเวณและอาคารสถานที่ให้สวยงามร่มรื่น ตลอดจนสร้างสรรอัตรากำลังครูให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนเพื่อไม่ให้ครูรู้สึกว่ารับภาระในการสอนเด็กจำนวนมากเกินไป

๑.๗ เงินเดือน ผู้บริหารจะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบให้แน่นอน สามารถที่จะประเมินผลงานของครูได้ตรงตามความเป็นจริงและยุติธรรม ในการประเมินผลงานควรให้ครูในโรงเรียนทุกคน ได้ประเมินผลงานซึ่งกันและกันจะทำให้ได้ข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น ด้านสวัสดิการจะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ การปฏิบัติงานพิเศษควรจะมีค่าตอบแทนให้ ในสภาพปัจจุบันนี้ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ต้องเสียสละในการปรับปรุงโรงเรียนเป็นอย่างมาก เพราะโรงเรียนในชนบทยังขาดแคลนในหลายๆด้าน ทำให้ครูซึ่งมีเงินเดือนไม่สมดุลย์กับค่าครองชีพอยู่แล้ว ต้องรับภาระจ่ายอมมากขึ้น การจัดให้มีเบี้ยกันดาร ควรจัดให้มีอย่างกว้างขวางและเหมาะสม เพราะเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โรงเรียนที่อยู่ในถิ่นกันดารจริงๆ กลับไม่ได้รับการช่วยเหลือ ผู้บริหารควรจะได้สนับสนุนให้ครูได้หารายได้พิเศษ โดยจัดให้มีทุนสวัสดิการให้ครูได้กู้ยืมมาลงทุนเลี้ยงสัตว์ ทำสวน ทำไร่ หรือประกอบการค้าเล็กๆน้อยๆเพื่อหารายได้พิเศษ นอกจากนี้ควรจะส่งเสริมการจัดตั้งสหกรณ์ครูในแต่ละอำเภอ เพื่อจำหน่ายสินค้าที่จำเป็นแก่การครองชีพในราคาถูกกว่าท้องตลาด การจัดสรรที่ดินหรือการสร้างบ้านพักให้ครูได้เช่าซื้อเป็นของตัวเอง ในราคา

ที่เป็นธรรม ก็จะเป็นการช่วยเหลือให้ครูมีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนอยู่ในระดับสูงขึ้นได้.

การพิจารณาช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการ ควรให้ทัดเทียมกับข้าราชการสังกัดอื่น เพราะเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ ค่าเช่าบ้าน ค่าตอบแทนอื่นใดก็ดี ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู ยังไม่ทัดเทียมกับข้าราชการอื่นๆ บางครั้งแม้จะได้ก็ล่าช้า จึงทำให้ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองถูกทอดทิ้ง ขาดการเหลียวแลจากผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารควรจะได้เอาใจใส่ปรับปรุงในประเด็นนี้เป็นพิเศษ

๒.ปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ถ้าปัจจัยเหล่านี้ได้ถูกสร้างเสริมให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยใด ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นจะเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ฉะนั้นผู้บริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงควรได้ศึกษาให้ลึกซึ้ง และปรับปรุงส่งเสริมปัจจัยกระตุ้นนี้ให้ครูได้รับมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความรับผิดชอบเท่านั้นที่ครูมีความพึงพอใจในเกณฑ์สูง ส่วนปัจจัยอื่นๆอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของครู ตามวิธีการที่เสนอแนะไว้แล้วในข้อ ๑.

๓.จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนพบว่าปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูง ผู้บริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกระดับควรจะเสริมสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป จากการศึกษาของเฮอร์สเบอร์กพบว่าปัจจัยทั้งสองอย่างนี้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันเลย จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ ปัจจัยกระตุ้นจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานไปในทางเสื่อม ลดความสนใจในงาน สร้างความท้อถอย จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่องาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้แตกต่างไปจากการศึกษาของเฮอร์สเบอร์ก ผู้บริหารทุกระดับจึงควรที่จะได้ศึกษาปัจจัยทั้งสองอย่างให้ลึกซึ้ง และควรที่จะได้ศึกษาปัจจัยอื่นๆนอกจากที่เฮอร์สเบอร์กได้ศึกษาแล้ว เพราะในสภาพแวดล้อมของสังคมไทยแตกต่างจากสภาพของสังคมสหรัฐอเมริกา ปัจจัยที่เฮอร์สเบอร์กได้เสนอไว้แล้วนั้นอาจจะไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยก็ได้ โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือนซึ่งดูเหมือนว่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของ

ข้าราชการไทย ซึ่งได้เสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขไว้แล้วในข้อ ๑.๗

๔. เนื่องจากครูใหญ่และครูผู้ทำการสอน มีความพึงพอใจในปัจจัยการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่ครูใหญ่มีความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าวสูงกว่าครูผู้ที่ทำการสอน ผู้บริหารควรที่จะได้หาทางสร้างเสริมปัจจัยที่แตกต่างกันนั้นให้ครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจเท่าเทียมกับครูใหญ่ เพราะครูผู้ทำการสอนนั้นเป็นผู้ที่ทำการสอนอันจะเกิดผลสะท้อนต่อนักเรียนโดยตรงหากปล่อยให้มีความแตกต่างกันอยู่ต่อไปแล้ว ย่อมจะเกิดช่องว่างระหว่างครูใหญ่ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้ทำการสอน อันจะเกิดผลเสียหายต่อการดำเนินงานภายในโรงเรียนมากขึ้น เพราะครูผู้สอนจะพอกพูนความรู้สึกว่างานของตนไม่มีความสำคัญ แม้จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นก็จะเป็นการปฏิบัติงานให้ครูใหญ่มีความพึงพอใจฝ่ายเดียว จะเป็นผลร้ายต่อการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งการแก้ปัญหาในเรื่องความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยดังกล่าว ได้เสนอแนะไว้แล้ว เพียงแต่ผู้บริหารได้เอาใจใส่ส่งเสริมครูผู้สอนให้มากขึ้นเท่านั้น

๕. จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้มีประสบการณ์มากมีความพึงใจในการยอมรับนับถือและความรับผิดชอบอยู่ในระดับของครูผู้มีประสบการณ์น้อย เมื่อเป็นเช่นนี้การมอบหมายงานให้รับผิดชอบผู้บริหารจะต้องพิจารณามอบหมายให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู มิใช่ว่าจะมอบหมายงานให้แก่ครูผู้อาวุโสเป็นหัวหน้างานเสมอไป และเมื่อมอบหมายงานให้ทำแล้วผู้บริหารก็ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานโดยอย่างเต็มที่ ไม่ควรไปคอยควบคุมอยู่ตลอดเวลา และการมอบหมายการงานก็ควรเปิดโอกาสให้ครูภายในโรงเรียนได้ปรึกษาหารือแบ่งงานกันเอง เมื่อครูได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความสามารถและพึงใจที่จะทำงานนั้นก็จะประสบผลสำเร็จมากขึ้น และผลที่ติดตามมาก็คือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๖. ถึงแม้ผลการวิจัยความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบทและในเขตสุขาภิบาล จะไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัยก็ตาม แต่แนวโน้มที่มองเห็นจากคะแนนเฉลี่ยในแต่ละปัจจัยก็ชี้ให้รู้เห็นว่าครูในเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจในปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงาน เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาล และครูที่อยู่นอกเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจในปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วม

งานกับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา สูงกว่าครูในเขตสุขาภิบาล ผู้บริหารควรคำนึงและและปรับปัจจัยต่างๆดังกล่าวนี้ ให้ครูในเขตสุขาภิบาลและครูนอกเขตสุขาภิบาล ได้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพราะสภาพความเป็นอยู่ของครูทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การคมนาคม จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาที่นอกเหนือจากผู้บริหารการศึกษาจะแก้ไขได้

๗. จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารควรจะนำไปใช้ในการบริหารงานดังนี้

๗.๑ ผู้บริหารระดับสูง ควรจะได้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครู เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติครู พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู จัดสรรงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการก่อสร้างอาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ภายในโรงเรียน ตลอดจนค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ หรือสวัสดิการทางด้านอื่นๆอย่างเพียงพอและรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัย ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือน อยู่ในระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงควรจะได้ศึกษาเทคนิคการบริหารต่างๆและนำมาใช้ในการบริหารอย่างจริงจัง การบริหารงานควรจะใช้แบบระบบคุณธรรมมากกว่าการคำนึงถึงระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ความยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

๗.๒ ผู้บริหารระดับโรงเรียนซึ่งได้แก่ครูใหญ่ หัวหน้าหมวดการศึกษา และนายอำเภอซึ่งนับว่าเป็นผู้ใกล้ชิดกับครูมากที่สุด ควรจะได้หันมาสนใจและศึกษาพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Di ension) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ สนิทสนม ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรจะได้ฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมผู้นำแบบนี้และนำมาใช้อย่างจริงจัง เพราะผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูผู้ทำการสอนมีความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจของครูใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยกระตุ้น ที่ผู้บริหารระดับอำเภอจะต้องสร้างเสริมให้ครูได้เกิดพลังใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพทั้งสิ้น

นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับ ควรจะได้สนใจและศึกษาศาสตร์ของการจูงใจในการทำงานและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง เพราะผลจากการวิจัยนี้มีครูที่มีความพึงพอใจในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

ในการทำงานอยู่ในระดับสูง และระดับปานกลาง ไม่มีปัจจัยใดอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าผู้บริหารได้รับความสำเร็จอย่างน่าพอใจในการจูงใจให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน แต่การบริการที่ดีนั้นต้องให้ได้รับทั้งงานและน้ำใจคน ดังนั้น เมื่อผลการวิจัยพบว่า น้ำใจคนเป็นที่พอใจแล้ว ควรจะได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานของครูอีกทางหนึ่งด้วย เพื่อจะได้คำตอบที่ชัดเจนว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทางานของครูกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเช่นไร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เพียงใด เพื่อผู้บริหารทั้งในระดับสูงและระดับโรงเรียนจะได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยพิจารณากำหนดตัวแปรต่างๆให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมไทย.

บรรณานุกรม

เกศินี หงสนันทน์ การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๑๘ , ๑๔๒ หน้า.

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย วัฒนาพานิช ๒๕๑๘ , ๒๔๔ หน้า.

จารุวรรณ เสวกวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๘ , ๑๓๓ หน้า.

จินดา ณ สงขลา "ปัญหาการจัดการบุคคลในรัฐวิสาหกิจ" วารสารข้าราชการ ๑๙(๕) : ๑๒ – ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๑๗.

บรรจง ชูสกุลชาติ "การแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในท้องถิ่นกันดาร" แนวคิดใหม่ในการบริหารการศึกษา : เอกสารเผยแพร่การศึกษา ชุดพัฒนาการศึกษา อันดับที่ ๑๑ หน้า ๑๑๑ – ๑๔๒ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๑๕.

ประศักดิ์ นียากร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๒ , ๑๒๗ หน้า.

ปราณี อารยะศาสตร์ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๔, ๑๖๕ หน้า.

ภิญโญ สาธร "การพัฒนาบุคคล" แนวคิดใหม่ในการบริหารการศึกษา : เอกสารเผยแพร่การศึกษา ชุดพัฒนาการศึกษา อันดับที่ ๑๐ หน้า ๔๖ – ๕๐ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ๒๕๑๕.

วิจิตร ศรีสอ้าน "หลักการบริหารการศึกษา" ประมวลคำบรรยายในการอบรมครูใหญ่ประชาบาลกลุ่ม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หน้า ๑๖ – ๘๓ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๒๕๑๔.

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ๒๕๑๘, ๙๘ หน้า.

สมยศ นาวีการ การพัฒนาองค์การ สำนักพิมพ์ดวงกมล กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๙, ๗๘ หน้า.

สุพัตรา สุภาพ สังคมวิทยา ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๙, ๑๙๕ หน้า.

สุภรณ์ ศรีพหล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร วิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๑๙ , ๗๘ หน้า.

อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช กรุงเทพมหานคร ๒๕๑๗, ๘๔๔ หน้า.

Beach, Dale S., Person : Management People At Work, 2nd.ed., The Macmillan Co., London, 1970,970 pp.

Best, John W., Research in Education, Prentice - Hall of India(Privates) Limited, 1963, 320 pp.

Evans, Martin T., "Managing the New Managers" in Personnel Administration, Vol. 34, pp. 31-38, May - June, 1971.

Ferguson, George A., Statistical Analysis in Psychology and Education, 3rd. ed., McGraw - Hill Book Company, New York, 1973, 470 pp.

Gilmer, B. Von Haller, Applied Psychology:Problems in Living and Work, McGrow - Hill Book Company, New York, 1973, 470 pp.

Good, Carter V., Dictionary of Education, McGraw - Hill Book Company, New York, 1973, 681 pp.

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, and Synderman, Barbara, The Motivation to Work, John Wiley and Sons Inc., New York, 1959, 684 pp. (71-79)

Jackson, Dale Russell, " A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's motivation Hygiene Theory," Dissertation Abstracts International, Vol. 25, No. 12, p.7560 A, July, 1974.

Johnston, Ruth, and Bavin, Ronard A.,"Herzberg and Job - Satisfaction" in Personnel Practice Bulletin, Vol, 29, pp. 136 - 141, June, 1973.

Magnusson, David, Test Theory, Addison - Wesley Publishing Company, Massachusetts, 1976, 270 pp.

Maslow, Abraham Harold, Motivation and Personality, 2rd.ed., Harper and Row Inc., New York, 1970, 369 pp.

Morse, Noncy C., Satisfactions in the White Collar Job, Ann - Arbor University of Michigan, 1958, 288 pp. (1955 : 47)

Myers M. Scott, Every Employer a Manager : More Meaningful Work through Job Enrichment, McGraw - Hill Book Company, New York, 1970, 233 pp. (:124)

Newcomer, Mabel, The Big Business Executive, Columbia University Press, New York, 1955, 179 pp. (:12)

Nigro, Felix A., Modern Public Administration, 3rd. ed., Harper and Raw Inc., New York, 1973, 468 pp.

Ontzes, James L., " A Study of the Relationship of Principal Teacher Role Perception and Teacher Job-Satisfaction ", Dissertation Abstracts International, Vol.35, No.2, p. 1974 A, August , 1975.

Pasuwan, Charoong, " Adaptability of the Herzberg Job - Satisfaction Model to Vocational Education Personnel in Thailand ", Dissertation Abstracts International, Vol. 25, No.11, p.6251A, May, 1973.

Schmidt, Gene Lillard, " Job - Satisfaction among Secondary School Administration ", in Dissertation Abstacts International, Vol.35, p. 7583A, August, 1975.

Sergiovanni, Thomas J., " Facters which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers ", Explannation in Educational Administration, University of Queensland Press, St.Louise, 1973, 237 pp.

Stuass, George, and Saylcs, Leonard R., Personnel: The Human Problems of Management, Printice - Hall Inc. Engle Wood Cliffs, N.J., 1960, 500 pp. (.119-121)

Yoder, Dale, Personnel Principles and Policies, Prentice - Hall Inc. New Jersey, 1959, 559 pp. (.447)

Zalcznik, Abraham, and Others, Motivation: Productivity and Satisfaction of Workers, Division of Research, Harward University, 1958. (.40)

ภาคผนวก

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน คุณครูใหญ่และคุณครูที่เคารพ

ด้วยขณะนี้ข้าพเจ้ากำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่อง"ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู เขตการศึกษา ๙ " ความมุ่งหมายของการทำปริญญานิพนธ์เรื่องนี้ เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู และปัจจัยด้านใดมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูมากน้อยกว่ากัน ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทั้งในระดับโรงเรียนและระดับสูงขึ้นไป นำไปเป็นหลักในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เพื่อที่จะได้ส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆขึ้นไป

ดังนั้นจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ให้ตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ให้ตรงตามสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ท่านตอบตรงตามความเป็นจริงเท่านั้น จึงจะทำให้ปริญญานิพนธ์เรื่องนี้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาสืบไป

อนึ่ง ขอเรียนว่าข้อมูลนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาเป็นส่วนรวม ไม่ต้องการทราบเป็นรายบุคคล และเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาส่งมอบให้แก่ผู้แจกแบบสอบถาม เพื่อที่จะได้รวบรวมส่งไปให้แก่ผู้วิจัยต่อไป หรือถ้าหากมีของจ่าหน้าถึงผู้วิจัยแนบมาด้วยก็ขอให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนไปให้ผู้วิจัยโดยตรง

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย.

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิยม ศรีวิเศษ)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

๑. โปรดอย่าเขียนชื่อของท่านลงในแบบสอบถาม

๒. แบบสอบถามนี้มิได้สร้างขึ้นอย่างแบบทดสอบ จึงไม่มีคำตอบข้อใดผิดหรือถูก คำตอบทุกข้อเป็นความคิดเห็นตามความรู้สึกของแต่ละบุคคล และตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน จึงไม่จำเป็นจะต้องตรงกับหลักวิชาการหรือตรงกับความรู้สึกของบุคคลอื่น

๓. คำว่า "ผู้บังคับบัญชา" ในที่นี้ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครู ให้คำนึงถึงครูใหญ่ในโรงเรียนที่ตนเองทำการสอนประจำ หรือหัวหน้าหมวดการศึกษา สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูใหญ่ ให้คำนึงถึงหัวหน้าหมวดการศึกษา หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป

✓ คำว่า "งานในหน้าที่" หมายถึงงานที่จะต้องรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

คำว่า "งานที่ได้รับมอบหมาย" หมายถึงงานที่ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นครั้งคราว

๔. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด ๖๐ ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกอยู่ ๕ คำตอบคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ก่อนตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วจึงกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความรู้สึกหรือสภาพความเป็นจริง ที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันนี้ ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๐	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า.....		✓			
๐๐	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ่าเบื่อหน่าย.....			✓		

ก่อนตอบแบบสอบถามขอให้ท่านแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่านเอง โดยกาเครื่องหมาย ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง ในตอนที่เกี่ยวกับ รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

วุฒิ ☐ พ.ม. หรือเทียบเท่าขึ้นไป ☐ ต่ำกว่า พ.ม. หรือเทียบเท่าลงมา

อายุราชการ ☐ ๑๐ ปีขึ้นไป ☐ ต่ำกว่า ๑๐ ปี

ตำแหน่ง ☐ ครูใหญ่ ☐ ครู

ที่ตั้งโรงเรียน ☐ ในเขตสุขาภิบาล ☐ นอกเขตสุขาภิบาล

ต่อไปนี้เป็นแบบสอบถาม(กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพราะถ้าตอบไม่ครบทุกข้อแบบสอบถามฉบับนั้นจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้)

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับผลสำเร็จตามต้องการ					
๒	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
๓	ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติอยู่					
๔	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ					
๕	ข้าพเจ้าร่วมรับผิดชอบในงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
๖	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูอย่างมีประสิทธิภาพ					
๗	ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาที่ข้าพเจ้ากำลังประสบอยู่					
๘	ข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ					
๙	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกสบายในการทำงานที่โรงเรียน					
๑๐	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้นานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๑	ผู้บังคับบัญชาพอใจและชมเชยผลงานของข้าพเจ้า.....					
๑๒	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนและยอมรับจากเพื่อนครูในโรงเรียน..					
๑๓	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ข้าพเจ้าทำการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น...					
๑๔	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่.					
๑๕	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบและมีอิสสระในการปฏิบัติงาน.....					
๑๖	เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะแนะนำชี้แจงให้ข้าพเจ้าทราบถึงข้อผิดพลาดนั้นๆ					
๑๗	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อข้าพเจ้าด้วยความเป็นกันเอง.					
๑๘	ข้าพเจ้าพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า..					
๑๙	อุปกรณ์การเรียนการสอนในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้.....					
๒๐	ผู้บังคับบัญชาคอยแต่จะจับผิดข้าพเจ้าอยู่ตลอดเวลา.....					
๒๑	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าพบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....					
๒๒	ผู้บังคับบัญชาเชื่อฝีมือและมอบหมายงานพิเศษให้ข้าพเจ้าทำ.....					
๒๓	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
๒๔	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๕	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบในงานที่สำคัญและเร่งด่วนเสมอ.....					
๒๖	เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา.					
๒๗	ข้าพเจ้าเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ.....					
๒๘	ข้าพเจ้าพอใจในการบริการและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับจากทางราชการนอกเหนือจากเงินเดือน.....					
๒๙	สภาพของห้องเรียนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน.....					
๓๐	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า.....					
๓๑	นักเรียนแสดงให้เห็นว่าชอบการสอนของข้าพเจ้า.....					
๓๒	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนนี้.....					
๓๓	การปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ทำให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าดีกว่าในโรงเรียนอื่น.....					
๓๔	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย.....					
๓๕	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานต่างๆไปในโรงเรียน.					
๓๖	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงาน.....					
๓๗	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน.					
๓๘	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน.....					
๓๙	สภาพที่ทำงานช่วยกระตุ้นให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน.....					
๔๐	ข้าพเจ้านักจะมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา.....					
๔๑	ข้าพเจ้าพอใจในผลการเรียนของนักเรียนที่ข้าพเจ้าสอนในปีที่ผ่านมา.					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔๒	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากข้าพเจ้าทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว					
๔๓	ข้าพเจ้าเชื่อว่าตำแหน่งการงานของข้าพเจ้าจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต					
๔๔	หากมีโอกาสข้าพเจ้ามีความต้องการที่จะออกไปประกอบอาชีพอื่น					
๔๕	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆให้ข้าพเจ้าทำ					
๔๖	ข้าพเจ้าพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
๔๗	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ช่วยเหลือกับข้าพเจ้า					
๔๘	ข้าพเจ้าพอใจต่อเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
๔๙	โรงเรียนของข้าพเจ้าให้บริการในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
๕๐	ข้าพเจ้ามีความเกรงกลัวต่ออิทธิพลภายนอกในขณะปฏิบัติงาน					
๕๑	ข้าพเจ้าพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง					
๕๒	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้าและนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
๕๓	ข้าพเจ้าพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบอยู่					
๕๔	งานในหน้าที่ซึ่งข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้ข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้า					
๕๕	หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีความสำคัญต่อโรงเรียน					
๕๖	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าชอบแสดงอำนาจข่มขู่ หรือแสดงลักษณะท่าทางวางตนเป็นนายอยู่เสมอ					
๕๗	เมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าจะพยายามปรับความเข้าใจกัน					
๕๘	ข้าพเจ้าพอใจในอัตราเงินเดือนที่ทางราชการกำหนดใช้อยู่ในปัจจุบัน					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕๙	ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
๖๐	ข้าพเจ้าเดินทางไปทำการสอนด้วยความสะดวก และปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายฤกตาม..					

ooooooo

โปรดตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามทุกข้อแล้วหรือยัง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความร่วมมือ.

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แยกเป็นรายปัจจัย

๑. ความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ข้อ ๑,๑๑,๒๑,๓๑,๔๑ และ ๕๑

๒. การยอมรับนับถือ ได้แก่ข้อ ๒,๑๒,๒๒,๓๒,๔๒ และ ๕๒

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้แก่ข้อ ๓,๑๓,๒๓,๓๓,๔๓ และ ๕๓

๔ ลักษณะของงาน ได้แก่ข้อ ๔,๑๔,๒๔,๓๔,๔๔ และ ๕๔

๕. ความรับผิดชอบ ได้แก่ข้อ ๕,๑๕,๒๕,๓๔,๔๕ และ ๕๕

๖. การปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ข้อ ๖,๑๖,๒๖,๓๖,๔๖ และ ๕๖

๗. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้แก่ข้อ ๗,๑๗,๒๗,๓๗,๔๗ และ ๕๗

๘. เงินเดือน ได้แก่ข้อ ๘,๑๘,๒๘,๓๘,๔๘ และ ๕๘

๙ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ข้อ ๙,๑๙,๒๙,๓๙,๔๙ และ ๕๙

๑๐. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ข้อ ๑๐,๒๐,๓๐,๔๐,๕๐ และ ๖๐

แสดงค่าอำนาจจำแนกที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
๑.	๓.๔๐๖๒	๐.๔๑๐๓	๓.๓๑๘๗	๐.๑๔๘๒	๕.๒๖๔๓
๒.	๓.๔๓๓๕	๐.๕๑๖๑	๒.๕๙๓๘	๐.๓๖๕๑	๖.๗๑๘๙
๓.	๓.๗๑๔๓	๐.๕๔๕๘	๒.๙๓๑๒	๐.๕๑๔๑	๖.๓๐๒๕
๔.	๓.๙๓๘๔	๐.๕๔๐๒	๒.๘๙๕๐	๐.๔๕๑๖	๔.๐๘๓๗
๕.	๔.๙๗๐๐	๐.๑๑๒๙	๓.๑๓๗๔	๐.๕๙๖๖	๖.๓๘๑๒
๖.	๔.๐๖๒๔	๐.๘๓๙๙	๒.๖๘๗๔	๐.๖๗๓๙	๖.๓๓๓๙
๗.	๓.๙๕๐๐	๐.๖๙๒๒	๒.๙๐๐๐	๐.๖๔๕๒	๖.๖๒๙๑
๘.	๓.๑๗๙	๐.๙๖๖๘	๒.๘๕๓๘	๐.๕๐๗๑	๗.๒๖๔๒
๙.	๓.๒๕๐๐	๐.๗๘๙๗	๒.๗๑๘๘	๐.๗๒๘๘	๗.๓๒๒๙
๑๐.	๔.๖๙๖๓	๐.๖๐๙๙	๓.๒๘๑๓	๑.๑๑๙	๖.๕๙๓๑
๑๑.	๓.๘๙๕๕	๐.๙๘๖๓	๒.๕๑๗๙	๐.๙๒๘๐	๙.๕๘๙๙
๑๒.	๔.๐๓๑๓	๐.๕๑๘๓	๒.๖๒๙๐	๐.๘๙๕๘	๘.๖๐๖๙
๑๓.	๔.๖๓๙๗	๐.๙๔๐๖	๓.๑๘๖๓	๐.๘๘๙๑	๕.๘๕๘๕
๑๔.	๓.๙๓๘๕	๐.๙๙๐๙	๒.๘๘๓๙	๐.๘๓๕๕	๔.๘๕๙๕
๑๕.	๓.๙๓๒๕	๐.๗๙๖๙	๒.๘๕๓๙	๐.๘๕๐๑	๔.๘๐๓๙
๑๖.	๓.๙๓๒๕	๐.๗๙๖๙	๒.๘๕๓๙	๐.๘๕๐๑	๔.๘๐๓๙
๑๗.	๓.๙๓๒๕	๐.๗๙๖๙	๒.๘๕๓๙	๐.๘๕๐๑	๔.๘๐๓๙
๑๘.	๓.๙๓๒๕	๐.๗๙๖๙	๒.๘๕๓๙	๐.๘๕๐๑	๔.๘๐๓๙
๑๙.	๓.๙๓๒๕	๐.๗๙๖๙	๒.๘๕๓๙	๐.๘๕๐๑	๔.๘๐๓๙
๒๐.	๓.๙๓๒๕	๐.๗๙๖๙	๒.๘๕๓๙	๐.๘๕๐๑	๔.๘๐๓๙

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
๒๖.	๔.๗๕๐๐	๑.๖๔๘๑	๖.๔๗๗๕	๑.๗๘๐๘	๘.๐๘๕๓
๖๑.	๔.๑๘๗๕	๐.๔๔๖๔	๖.๘๗๕๐	๐.๖๒๘๔	๔.๘๒๗๐
๖๒.	๔.๐๓๑๓	๐.๕๔๗๔	๖.๘๔๗๘	๐.๗๔๕๒	๖.๔๖๗๕
๖๓.	๔.๐๐๐๔	๐.๗๘๔๗	๖.๔๗๗๔	๔.๔๖๗๗	๔.๖๕๘๖
๖๔.	๕.๖๔๐๔	๐.๗๖๖๖	๖.๔๖๘๘	๐.๔๔๔๐	๖.๗๐๕๑
๖๕	๗.๑๔๗๘	๔.๗๐๐๖	๖.๕๖๗๕	๐.๖๔๑๑	๕.๕๔๘๘
๖๖.	๔.๗๑๗๘	๐.๔๖๖๐	๖.๘๔๗๘	๔.๗๑๖๗	๗.๔๗๖๔
๖๗.	๔.๗๘๑๓	๔.๑๗๖๔	๗.๕๗๑๓	๐.๗๗๗๐	๗.๖๕๔๘
๖๘.	๗.๕๐๔๔	๑.๐๘๖๘	๒.๖๑๘๘	๑.๖๕๐๑	๔.๘๘๘๑
๖๙.	๗.๗๘๑๓	๐.๔๖๗๔	๖.๘๔๗๘	๑.๖๘๗๔	๓.๘๘๖๘
๗๐.	๔.๖๘๑๓	๐.๗๗๗๗	๖.๗๘๑๗	๔.๔๗๔๕	๔.๖๔๘๗
๗๑.	๔.๘๘๑๓	๐.๖๗๗๖	๗.๕๐๐๐	๐.๗๘๗๔	๕.๔๔๐๘
๗๒.	๔.๗๗๔๐	๐.๔๗๕๕	๗.๖๘๑๓	๐.๖๖๐๓	๕.๔๐๘๗
๗๓.	๔.๓๑๑	๐.๔๗๘๘	๖.๗๑๘๘	๐.๗๖๔๘	๘.๖๑๐๗
๗๔.	๓.๖๖๕๐	๑.๐๑๖๑	๖.๕๗๑๓	๑.๑๖๐๗	๔.๑๘๗๖
๗๕.	๔.๔๗๕๕	๐.๔๑๗๖	๗.๖๘๑๓	๐.๔๔๕๘	๖.๒๑๖๘
๗๖.	๔.๖๓๕๐	๐.๔๗๔๖	๗.๐๐๐๐	๑.๐๔๖๘	๕.๑๗๔๑
๗๗.	๔.๖๖๕๐	๐.๔๗๔๑	๗.๑๔๖๓	๐.๗๔๔๘	๖.๔๔๗๑
๗๘.	๖.๔๗๕๓	๐.๔๗๔๖	๗.๔๗๗๔	๐.๖๔๑๑	๖.๒๗๔๘
๗๙.	๔.๗๔๐๐	๔ ๗๔๑๑	. . . . ๔	๐.๔๔๖๖	๕.๗๔๗๐
๘๐.	๔.๗๔๓	๐.๒๗๐๔	๗.๐๔๗๔	๖ ๗๘๔๑	๑๑.๐๔๖๖

ชุดที่	กลุ่มหนึ่ง		กลุ่มสอง		t
	$\bar{X}_1$	S_1^2	$\bar{X}_2$	S_2^2	
๑๑.	๔.๖๐๐๐	๐.๕๑๒๑	๓.๘๓๙๙	๐.๘๓๘๓	๓.๘๔๓๘
๑๒.	๓.๘๓๙๙	๑.๗๐๘๒	๒.๘๓๙๙	๐.๔๗๒๒	๔.๘๘๙๙
๑๓.	๔.๙๒๓๓	๑.๐๓๘๓	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๘๘๘๗
๑๔.	๓.๘๒๒๓	๑.๑๘๘๕	๒.๓๙๐๐	๑.๘๑๘๘	๔.๘๑๕๘
๑๕.	๓.๖๐๑๓	๐.๗๘๘๗	๓.๐๐๐๐	๐.๘๘๔๒	๓.๒๑๓๙
๑๖.	๔.๒๘๓๑	๐.๘๓๓๓	๒.๒๓๙๐	๐.๗๘๔๐	๘.๑๒๘๒
๑๗.	๔.๔๓๙๙	๐.๓๘๓๑	๓.๕๒๒๐	๐.๔๑๒๑	๔.๒๓๐๑
๑๘.	๓.๔๐๐๐	๐.๓๙๔๒	๒.๕๓๑๓	๐.๘๗๘๒	๔.๗๘๘๓
๑๙.	๓.๔๒๒๘	๐.๗๗๑๒	๒.๔๘๓๘	๔.๘๒๘๒	๔.๓๓๒๓
๒๐.	๕.๓๑๒๕	๔.๒๘๘๘	๓.๔๑๑๓	๑.๔๗๘๘	๒.๘๑๒๒
๒๑.	๔.๕๑๑๘	๐.๒๒๘๐	๓.๒๘๑๓	๐.๘๑๔๓	๒.๘๗๑๓
๒๒.	๓.๗๘๑๓	๐.๑๒๓๔	๒.๓๐๐๐	๐.๘๐๑๒	๔.๗๘๐๒
๒๓.	๓.๘๒๓๕	๑.๐๒๒๒	๒.๓๑๘๓	๒.๓๒๘๘	๔.๒๒๐๘
๒๔.	๔.๔๐๐๐	๐.๔๑๔๒	๓.๘๐๒๓	๐.๗๐๐๒	๔.๗๒๐๒
๒๕.	๔.๕๒๒๘	๐.๒๗๒๒	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๗๘๘๗
๒๖.	๔.๕๒๒๘	๐.๒๗๒๒	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๗๘๘๗
๒๗.	๓.๙๒๘๘	๐.๔๐๒๔	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๗๘๘๗
๒๘.	๓.๙๒๘๘	๐.๔๐๒๔	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๗๘๘๗
๒๙.	๓.๙๒๘๘	๐.๔๐๒๔	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๗๘๘๗
๓๐.	๓.๙๒๘๘	๐.๔๐๒๔	๓.๐๐๐๐	๐.๗๐๘๗	๔.๗๘๘๗

t .05 = 1.960 t .01 = 2.576