

37114
1237a
c 2

องค์ประกอบที่ส่งเสริมความพึงพอใจและก้าวไปข้างหน้า
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

31 ก.ค. 2523

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดุสิต 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร 3921676 3916088

ปริญญานิพนธ์

พียง
วิระวาทิ แก้วไสย

THE LIBRARY
COLLEGE OF EDUCATION
BANGKOK, THAILAND

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

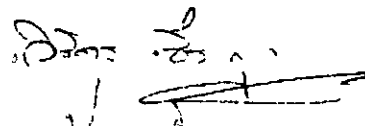
เพื่อเป็นคู่มือของนักศึกษาและบุคลากร

ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาวิทยาลัย

๓ มีนาคม ๒๕๒๔

22 ก.ค. 18

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปัญหานี้อย่างรอบคอบแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

 ประธาน
กรรมการ

ประกาศกฤษฎีกา

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง
จาก อาจารย์ ดร.วิจิตร ธีระกุล และอาจารย์ปฐม นิกมานนท์ ซึ่งรับเป็นที่ปรึกษา
ปริญญานิพนธ์ให้กับผู้เขียน ผู้เขียนรู้สึกมีความสุจริตภาพยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.จรงค์ มาสุวรรณ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสภารัตนาธิเบศร
พระนคร อาจารย์บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ และชี้แนวทางในการทำ
วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์เสนาะ พวงภักดิ์ ศึกษาธิการจังหวัดและหัวหน้าส่วนการ
ศึกษาจังหวัดเชียงราย หัวหน้าหมวดการศึกษาและศึกษาธิการอำเภอต่าง ๆ ครูใหญ่
และคณะครูโรงเรียนต่าง ๆ ที่กรุณาให้ความสะดวก และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณคุณธวัชชัย ท่งงาน และนิสิตปริญญาโทสาขาการบริหาร
และวางแผนการศึกษาทุกคน ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

ประการสุดท้าย ขอขอบพระคุณคุณวัชรวิ แก้วไสย ผู้ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนและ
ช่วยเหลือในกำลังใจและกำลังใจ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

วิระชาติ แก้วไสย

๘ มีนาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

บทที่	หน้า
๑	๑
บทนำ	๑
คำนำ	๑
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	๓
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	๔
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	๔
ค่านิยมทั่วไปเฉพาะ	๖
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	๑๐
ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
เกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจในงาน	๑๑
เกี่ยวกับสิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่ทำให้เกิด	
ความพึงพอใจในงาน	๑๓
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับ	
ความพึงพอใจในงานมาใช้ในวงการศึกษา	๕๐
วิธีการในการ	๕๘
กลุ่มตัวอย่าง	๕๖
การใช้กลุ่มตัวอย่าง	๕๘
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๓๐
วิธีสร้างเครื่องมือ	๓๐
ลักษณะของแบบสอบถาม	๓๑
เกณฑ์การให้คะแนนลักษณะแบบ	๓๕
การวิเคราะห์แบบสอบถาม	๓๓
การรวบรวมข้อมูล	๓๓
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๔

๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๖
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๖
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๓๖
	การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้สึกร ของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้าน	
	สิ่งจูงใจ และสิ่งคำจูงใจในการทำงาน	๓๘
	การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรของครูที่มีต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจและ สิ่งคำจูงใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มครูที่	
	พอใจ และไม่พอใจในงาน	๔๓
	การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรของครูที่มีต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจและ สิ่งคำจูงใจในการทำงาน ระหว่างครูแต่ละสังกัด	๔๖
	การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรของครูที่มีต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจและ สิ่งคำจูงใจในการทำงาน ระหว่างครูที่มีอายุ	
	ราชการและเอกชน	๔๙
	การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรของครูที่มีต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจและ สิ่งคำจูงใจในการทำงาน ระหว่างครูที่มีวุฒิ	
	ทางครูแต่ละสังกัด	๕๕
๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๐
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	๖๐
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้	๖๐
	วิธีการในการศึกษาครั้งนี้	๖๐

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
ข้อสรุป	๖๔
ข้อเสนอแนะ	๖๕
บรรณานุกรม	๖๖
ภาคผนวก	๖๗

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
๑ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง แยกตามอำเภอ และสังกัด	๒๘
๒ ค่าเฉลี่ยและลำดับความสำคัญของความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจ และสิ่งจูงใจ	๓๘
๓ ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับ ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้าน สิ่งจูงใจ และสิ่งจูงใจ ระหว่างครูที่มีความพอใจในงาน และครูที่ไม่พอใจในงาน	๔๓
๔ ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับ ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้าน สิ่งจูงใจและสิ่งจูงใจ ระหว่างครูสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา และเทศบาล	๔๗
๕ ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับ ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้าน สิ่งจูงใจและสิ่งจูงใจ ระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน	๕๖
๖ ค่าสถิติพื้นฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับ ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้าน สิ่งจูงใจและสิ่งจูงใจ ระหว่างครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน	๕๖
๗ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แยกตามโรงเรียน และอำเภอ	๗๔
๘ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดกรมสามัญศึกษา แยกตามโรงเรียน และอำเภอ	๘๑
๙ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดเทศบาล แยกตามโรงเรียน และอำเภอ	๘๖

- ๑๐ ค่าอำนาจจำแนก (t - test) ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบ
สำรวจทัศนคติต่อการทำงานของครู

บัญชีภาพประกอบ

ภาพ	หน้า	
๑		กราฟแท่งเปรียบเทียบระดับความรู้ลึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทาง ด้านสิ่งจูงใจ และสิ่งคำจูงในการทำงาน ระหว่างกลุ่ม ที่พอใจในงาน กับ กลุ่มไม่พอใจในงาน ๔๑
๒		กราฟแท่งเปรียบเทียบระดับความรู้ลึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจ และสิ่งคำจูงในการทำงาน จำแนกตาม สังกัด ๔๔
๓		กราฟแท่งเปรียบเทียบระดับความรู้ลึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจ และสิ่งคำจูงในการทำงาน จำแนกตาม อายุราชการ ๕๓
๔		กราฟแท่งเปรียบเทียบระดับความรู้ลึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจ และสิ่งคำจูงในการทำงาน จำแนกตาม วุฒิทางครู ๕๗
๕		แผนที่จังหวัดเชียงราย แสดงอาณาเขต และที่ตั้งของอำเภอต่าง ๆ ๔๓

บทที่ ๑

บทนำ

คำนำ

ในบรรดาปัจจัยของการบริหารซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และ วิธี การจัดการนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ขาดแล้วจะไม่สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้เลยก็คือ "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เพราะคนเรามีชีวิตจิตใจ มีความแตกต่างกันโดยกำเนิด สภาพแวดล้อมและพื้นฐานทางครอบครัว (เดลินี ศรีมดุง, ๒๕๑๔ : ๓๕) และถ้าหากมีคนจำนวนมากพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน และมีการบริหารที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดี ประหยัดและมีประสิทธิภาพย่อมมีมากขึ้น สิ่งนี้เองเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความสำคัญมากกว่าเงินทอง และสิ่งของมากมายนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "คน" ซึ่งเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยสั่งสอนอบรมกุลบุตรกุลธิดาให้มีความรู้ ความประพฤติอันเหมาะสมที่จะเติบโตเป็นพลเมืองดี เป็นกำลังสำคัญทางเศรษฐกิจของบ้านเมืองในอนาคตแล้ว ก็นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง

เมื่อทางราชการหรือสถาบันการศึกษาได้รับครู เข้าทำการสอนแล้ว แม้ว่าเขาเหล่านั้นจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียรหรือสำเร็จการศึกษาได้รับ วุฒิ ปริญญา สูงส่ง สักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารการศึกษาไม่ได้ให้การ บำรุงรักษา ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมจะหวังไม่ได้ว่า บุคคลเหล่านั้นจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้ยั่งยืนและ เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาซึ่งเป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้

การบริหารที่คนนั้น ควรให้ไต่ทำงานและน้ำใจ (สพพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๖ : ๔๔๔) ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุดและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว เขาก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น งานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้เวลาปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานคาย-

ความกระตือรือร้น ด้วยความอดสาหัสพยายาม ตรงกันข้าม หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในงานที่เขากระทำอยู่ จะมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานค่อยประสิทธิภาพลง งานจะดำเนินไปไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบหรือความสำเร็จของงานจะหมดไป ระดับการปฏิบัติงานจะลดต่ำลง ผลสำเร็จของงานจะขาดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที (Dersal, 2515 : 78)

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว เราเชื่อกันว่า เงินเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยให้เหตุผลง่าย ๆ ว่า คนเราสามารถใช้จ่ายเงินเพื่อบำบัดความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความปรารถนาขั้นมูลฐานของสิ่งมีชีวิตได้ นอกจากนั้น เงินยังเป็นสิ่งซึ่งจะทำให้เราได้รับการยกย่องจากสังคมและเป็นสัญลักษณ์ของความภูมิใจส่วนบุคคลด้วย (บุญ วงศ์นารี, ๒๕๑๔ : ๕๔) อย่างไรก็ตาม คำสรุปดังกล่าวมาแล้ว ก็ยังไม่ใช่คำตอบที่ถูกต้อง เพราะเงินไม่สามารถซื้อความพอใจให้กับเราทุกอย่างได้ นักวิจัยทั้งหลายต่างลงความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน ความก้าวหน้า การได้รับความเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน สภาพที่ทำงานและสิ่งอื่น ๆ อีกมาก (จรุง ภาสุวรรณ, ๒๕๑๖ : ๖๑)

จากการศึกษาถึงผลงานการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนี้ ผู้วิจัยได้พบว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1966 : 7) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานไว้อย่างรัดกุมและกว้างขวางมากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ และทฤษฎีนี้ยังนำไปดัดแปลงใช้กับวงการอุตสาหกรรมและวงการศึกษาในประเภทต่าง ๆ อย่างได้ผล แสดงว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปดัดแปลงใช้ในที่อื่นซึ่งมีชนบทนิยมประเพณีแตกต่างไปจากสหรัฐอเมริกาได้ก็พอสมควร นอกจากนั้น จรุง ภาสุวรรณ (๒๕๑๕) ยังได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลการดัดแปลงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ เฮิร์ซเบอร์ก มาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย ปรากฏว่า สามารถนำมาดัดแปลงใช้กับครูอาชีวศึกษาได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการนำเอาทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กดังกล่าวมาแล้วไปดัดแปลงใช้กับครูในระดับประถมศึกษา ใน

จังหวัดเชียงราย เพราะยังไม่เคยมีผู้ทำการศึกษาค้นคว้ามาก่อนว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความ
พึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ สามารถนำไปดัดแปลงใช้
กับครูในระดับประถมศึกษาได้หรือไม่ เพียงใด เพราะการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่อง
ทัศนคติของคนไทยและคนตะวันตกนั้น อาจจะมีผลแตกต่างกันได้เนื่องจากมีปัจจัยต่าง ๆ เช่น
พื้นฐานทางการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม ค่านิยมและสภาพดินฟ้าอากาศแตกต่างกัน

การที่ผู้วิจัยสนใจศึกษากับครูในระดับประถมศึกษานั้น เพราะการจัดการศึกษาใน
ระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับซึ่งเป็นการศึกษาขั้นมูลฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง
ต่อการพัฒนาประเทศ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญซึ่งผู้บริหาร-
หารควรจะได้เอาใจใส่ช่วยเหลือให้มีความสนใจในการทำงานเป็นอย่างดี การที่ผู้วิจัยเลือก
ศึกษาในจังหวัดเชียงรายก็เพราะเห็นว่า เป็นจังหวัดที่ประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูมา
เป็นเวลานาน โดยเฉพาะครูที่มีวุฒิต่างครูสูงได้ลาออกไปรับราชการในสังกัดอื่นหรือประ-
กอบอาชีพอื่นเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ว่า การได้รับเงินเดือนค่า ขาดสวัสดิการในการทำ-
งานหรือความทุรกันดารในต่าง ๆ จะเป็นสาเหตุทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจและเบื่อ
หน่ายในการทำงานก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู ครูที่ไ้รับวุฒิต่างครูสูงได้ลาออกไปรับราชการ
ในสังกัดอื่น ตลอดจนทำให้ขาดประสิทธิภาพในการสอนก็ตาม ผู้วิจัยเชื่อว่า จะต้องม
ีปัจจัยหรือองค์ประกอบอื่นอยู่อีกเป็นอันมาก ซึ่งถ้าผู้บริหารการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับองค์ประกอบเหล่านี้แล้ว ก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจและขจัดปัญหาที่จะเป็น
บ่อเกิดแห่งความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูให้ลดน้อยลง อันจะช่วยลดการลาออก
จากงาน การขาด การลาและความเบื่อหน่ายในการทำงานให้น้อยลง ทำให้ครูเกิดความ
อุตสาหะวิริยะและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตาม
จุดหมายที่วางไว้เป็นอย่างดี

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพ
พอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงรายว่ามีอะไรบ้าง มีระดับ
ความสำคัญจากมากไปหาน้อยอย่างไร

๒. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ สังกัด อายุราชการและวุฒิทางครูที่ต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงรายเพียงไร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะให้ประโยชน์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของประเทศชาติยิ่งขึ้น

๒. ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานอันจะเป็นแนวทางในการนำไปใช้เป็นหลักในการบริหารบุคคลต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

๑. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สุ่มมาจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ที่มีอายุราชการตั้งแต่ ๑ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป และเป็นโรงเรียนที่มีครูทำการสอนอย่างน้อย ๕ คนขึ้นไป ซึ่งแบ่งตามสังกัดได้ดังนี้

๑.๑ ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๕๕ คน

๑.๒ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๒๕

คน

๑.๓ ครูสังกัดเทศบาล จำนวน ๕๑ คน

๒. ตัวแปรที่จะศึกษา

๒.๑ ตัวแปรอิสระ ได้แก่

๒.๑.๑ สังกัด แบ่งเป็น

๒.๑.๑.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๑.๑.๒ กรมสามัญศึกษา

๒.๑.๑.๓ เทศบาล

๒.๑.๒ อายุราชการ แบ่งเป็น

๒.๑.๒.๑ ต่ำกว่า ๕ ปี

๒.๑.๒.๒ ๕ - ๑๐ ปี

๒.๑.๒.๓ มากกว่า ๑๐ ปี

๒.๑.๓ วุฒิต่างครุ แบ่งเป็น

๒.๑.๓.๑ ไม่มีวุฒิต่างครุหรือต่ำกว่า ป.กศ.

๒.๑.๓.๒ ป.กศ.หรือเทียบเท่า

๒.๑.๓.๓ ป.กศ.สูงหรือ พ.ม.หรืออนุปริญญา

๒.๑.๓.๔ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

๒.๒ ตัวแปรตาม แบ่งออกเป็น ๒ พวกคือ

๒.๒ ๑ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ(Motivator factors)

๒.๒.๑.๑ ความสำเร็จของงาน

๒.๒.๑.๒ การได้รับความยอมรับนับถือ

๒.๒.๑.๓ ลักษณะของงาน

๒.๒.๑.๔ ความรับผิดชอบ

๒.๒.๑.๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

๒.๒.๒ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน(Hygiene factor)

๒.๒.๒.๑ เงินเดือน

๒.๒.๒.๒ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

๒.๒.๒.๓ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม

๒.๒.๒.๔ ความสัมพันธ์กับผู้อยู่บังคับบัญชา

ได้แก่

ได้แก่

✓ ๒.๒.๒.๕ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

✓ ๒.๒.๒.๖ การปกครองบังคับบัญชา

× ๒.๒.๒.๗ นโยบายและการบริหารงาน

✓ ๒.๒.๒.๘ สภาพการทำงาน

× ๒.๒.๒.๙ ความเป็นอยู่ส่วนตัว

✓ ๒.๒.๒.๑๐ ความมั่นคงในการทำงาน

✓ ๒.๒.๒.๑๑ ความปลอดภัยในการทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำและข้อความเฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงให้นิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two - Factor Theory) หมายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของเฮิร์ซเบอร์ก องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานนี้ แบ่งออกเป็น ๒ พวก คือ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivator factors) หรือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน (Hygiene factors) หรือ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers)

๒. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานและความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ด้วยกัน ๕ ชนิดคือ

๒.๑ ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ทำงานจนบรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ รวมทั้งการไม่ประสบความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะเป็นงานที่ครูได้รับมอบหมายจากครูใหญ่หรือผู้บังคับบัญชา หรือ เป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายก็ได้

๒.๒ การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับรู้ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดจนบรรลุผลสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการไม่ได้รับความยอมรับนับถือหรือการตำหนิ ติเตียนด้วย

๒.๓ ลักษณะของงาน หมายถึง ความน่าสนใจหรือน่าเบื่อหน่าย ความยากง่าย ทำท่ายให้อยากทำ ตรงกับความรูสึก ความสามารถ ของงานในหน้าที่ครูที่จะต้องกระทำ ซึ่งได้แก่ การสอน การอบรม การควบคุมชั้น การติดต่อกับผู้ปกครองหรือชุมชน เป็นต้น

๒.๔ ความรับผิดชอบ หมายถึง งานในหน้าที่ของครูเป็นงานที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ครูแต่ละคนมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่หรือไม่ รวมทั้งการรับผิดชอบต่อการทำงานที่เพื่อนร่วมงานมอบหมาย ใ้วานให้ช่วยเหลือหรืองานใหม่ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำ

๒.๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้เข้ารับการอบรมหรือได้รับวุฒิสูงขึ้น

๓. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็น (Hygiene factors) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน องค์ประกอบพวกนี้มีหน้าที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่ตั้งใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น ๑๑ ชนิด คือ

๓.๑ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ครูได้รับอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยกันดารและเงินตอบแทนประเภทอื่นที่ครูได้รับในการประกอบอาชีพครู

๓.๒ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง แนวทางที่ครูคาดหวังว่า การประกอบอาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษาจะมีโอกาสที่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต

✓ ๓.๓ ฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม หมายถึง อาชีพครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไปมากนักน้อยเพียงใด เป็นอาชีพที่มีเกียรติหรือต่ำที่อยู่ในสายอาชีพของคนอื่น ครูมีความภูมิใจและรักอาชีพครูมากนักน้อยเพียงใด

✓ ๓.๔ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของครูกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ว่าสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากนักน้อยเพียงใด

✓ ๓.๕ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูคนอื่น ๆ ว่าสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน ไม่แบ่งเป็นพรรคเป็นพวก บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตรหรือเป็นแบบซึ่งก็ถึงเด่น แบบหัวใครตัวมัน

✓ ๓.๖ การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองของครูในระดับหัวหน้าหมวดการศึกษา ศึกษาธิการอำเภอหรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปของครูแต่ละสังกัดว่า ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการเป็นผู้นำมากนักน้อยเพียงใด สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการ เทคนิคการสอนหรือการปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร

๓.๗ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ครูสังกัดอยู่ว่ามีนโยบายแน่นอน การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร มีการทำงานซ้ำซ้อนกันหรือแบ่งแยกอำนาจซึ่งกันและกันหรือไม่ ครูได้รับความเป็นธรรมมากน้อยเพียงใดเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

๓.๘ สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับหน้าที่การงานของครู เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน มีความสะดวกสบาย น่าอยู่เพียงพอนหรือไม่ ท่าเลที่ตั้งโรงเรียนการคมนาคมสะดวกหรือไม่ ข้าวของเครื่องใช้อุปกรณ์มีเพียงพอนหรือไม่

๓.๕ ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ฐานะความเป็นอยู่ส่วนตัวของครู เช่น การมีบ้านเป็นของตัวเอง ไม่มีหนี้สิน เป็นต้น

๓.๑๐ ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในการรับราชการครู ความยั่งยืนในอาชีพ การได้รับความเป็นธรรมและคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา และการมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

๓.๑๑ ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันอันตรายอันอาจเกิดจากอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายหรือผู้ก่อการร้ายคุกคาม โรคติดต่ออย่างร้ายแรงและการสามารถเข้ารับการรักษายามาลในโรงพยาบาลหรืออนามัยใกล้สะดวกเมื่อยามเจ็บป่วย

๔. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของครูที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกหรือท่าทีนี้สามารถวัดได้จากค่าของคะแนนที่ได้จากแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงานซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

๕. ครู หมายถึง ผู้ที่รับราชการเป็นครูสอนประจำในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษาและเทศบาลในจังหวัดเชียงราย

๖. สังกัด หมายถึง สายการบังคับบัญชาของหน่วยงานหรือสถานการศึกษา ซึ่งครูผู้ตอบแบบสำรวจทัศนคติทำการสว.อยู่ แบ่งออกเป็น ๓ สังกัด คือ

๖.๑ กรมสามัญศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาระดับประถมศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

๖.๒ เทศบาล หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตเทศบาล

๖.๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาระดับประถมศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งนอกเหนือจากข้อ ๖.๑ และข้อ ๖.๒

๗. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ครูใหญ่ หัวหน้าหมวดการศึกษา ศึกษาธิการอำเภอ นายอำเภอ หรือผู้บริหารในระดับสูงของครูแต่ละสังกัด

๔. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ครูเข้ารับราชการนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการสามัญจนถึงปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น ๓ กลุ่มคือ (๑) ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี (๒) ครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ ๕ - ๑๐ ปี และ (๓) ครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี

๕. วุฒิปริญญา หมายถึง ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรทางการศึกษา เช่น ป.ป., ป.กศ., พ.ป., ป.กศ.สูง, พ.ม.หรืออนุปริญญา, กศ.บ., ค.บ. เป็นต้น ซึ่งผู้ทำหน้าที่ครูได้รับจากสถาบันการศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการโดยการสอบเลื่อนวุฒิหรือสำเร็จการศึกษา ในการศึกษาครั้งนี้ จะแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มไม่มีวุฒิปริญญาหรือต่ำกว่า ป.กศ. (๒) กลุ่มที่มีวุฒิป.กศ. หรือเทียบเท่า (๓) กลุ่มที่มีวุฒิป.กศ.สูง, พ.ม.หรืออนุปริญญา (๔) กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

๑. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ที่มีความพอใจในการทำงาน และไม่มี ความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

๒. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา และ เทศบาล มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

๓. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ - ๑๐ ปี และ มากกว่า ๑๐ ปี มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

๔. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ที่ไม่มีวุฒิปริญญาหรือต่ำกว่า ป.กศ., วุฒิป.กศ.หรือ เทียบเท่า, วุฒิป.กศ.สูง หรือ อนุปริญญา และ วุฒิปริญญาตรีหรือ สูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้กระทำกันมาเป็นเวลาเกือบ ๔๐ ปีมาแล้วทั้งในวงการอุตสาหกรรมและการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา กล่าวคือ เริ่มตั้งแต่ได้มีเอกสารเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของฮอปพอก (Hoppock) ในปี ค.ศ. ๑๙๕๓ (Pasuwan, 1972 : 11) นักวิจัยเป็นจำนวนมากต่างลงความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานนั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานของคนงาน ในบทนี้ ผู้วิจัยจะได้นำถึง ความหมาย ทฤษฎี เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงานทั้งในวงการอุตสาหกรรมและวงการศึกษามาลำกับ

๑. เกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจในงาน

คำว่า "ความพึงพอใจในงาน" "ท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องาน" และ "ขวัญทางอุตสาหกรรม (Industrial morale)" ได้ถูกนำไปใช้ปะปนกันบ่อยๆ ในวงการ อุตสาหกรรม ฟรุม (Vroom, 1964 : 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่อ งาน และความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า คำทั้งสองนี้สามารถใช้แทนกันได้เพราะ ทั้ง สองคำหมายถึงประสิทธิภาพการทำงานของคนบุคคล ท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวกมี ผลเท่ากับความพึงพอใจในการทำงาน และท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องานในทางลบมีผลเท่ากับ ความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ทรวงกันซาม บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor, 1968 : 365) ได้ชี้ให้เห็นว่า คำว่า "ท่าทีหรือทัศนคติที่มีต่องาน" "ความพึงพอใจในงาน" และ "ขวัญทาง การอุตสาหกรรม" นั้นแตกต่างกัน เพราะท่าทีหรือทัศนคติ (Attitude) ไม่ใช่ "ความ พึงพอใจในงาน" ถึงแม้ว่า มันอาจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานก็ตาม ในทำนองเดียวกัน "ความพึงพอใจในงาน" ก็ไม่เหมือนกับคำว่า "ขวัญทางอุตสาหกรรม" ถึงแม้ว่า ความพึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ตาม บลัมและ เนย์เลอร์ได้ให้ความหมายของคำว่า "ท่าทีหรือทัศนคติ" ไว้ว่า หมายถึงความพร้อมที่จะ--

กระทำในทางใดทางหนึ่งมากกว่าทางอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบเฉพาะของงาน "ความพึงพอใจในงาน" หมายถึง ท่าทีหรือทัศนคติที่นำไปซึ่งเกิดจากท่าทีหรือทัศนคติเฉพาะหลาย ๆ อย่าง ส่วน "ขวัญทางการอุตสาหกรรม" นั้น หมายถึง ผลผลิตของกลุ่ม และก่อให้เกิดขึ้นโดยกลุ่ม แอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ส่วนขวัญหรือกำลังใจเป็นเรื่องของกลุ่ม เขายังให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพอใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับ

เกี่ยวกับความหมายของ "ความพึงพอใจในงาน" นี้ กูด (Good, 1973 : 320) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจซึ่งเกิดจากความสนใจหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ขณะเดียวกัน ฮอปพ็อค (Hoppock) ผู้นำทางการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานไว้ว่า ทั้งสองคำนี้เกี่ยวโยงสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เป็นคำที่ชี้แทนบุคคลสองกลุ่มซึ่งมีความพึงพอใจมากที่สุด และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด (Pasuwan, 1972 : 12)

บอร์ส (Borse, 1953 : 27) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียด (Tension) ของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความตึงเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ (Human needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้มีความตึงเครียดน้อยลง อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงานถึงบุคคลต่าง ๆ ได้อธิบายไว้ตามที่ผู้วิจัยได้ยกมานั้น จะเห็นว่า มีความขัดแย้งกันอยู่บ้าง แต่อย่างไรก็ตาม พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ท่าทีหรือทัศนคติ หรือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน ซึ่งอาจจะอยู่ในลักษณะชอบ หรือไม่ชอบ รัก หรือเบียดเบียนในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคล เนื้อหาสาระ ลักษณะ และสิ่งแวดล้อมของงานที่บุคคลนั้น ๆ กระทำอยู่ หากมีท่าที หรือ-

ทัศนคติที่ดีต่องาน ก็อาจจะกล่าวได้ว่า มีความพึงพอใจในงาน ตรงกันข้าม หากมีท่าทีหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น

๒. เกี่ยวกับสิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ได้มีทฤษฎี และเอกสารต่าง ๆ เป็นจำนวนมากที่ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ และองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะได้กล่าวถึงดังต่อไปนี้

มาสโลว์ (Maslow, 1954 : 80) ซึ่งได้ตั้งทฤษฎีแห่งสิ่งจูงใจ (Motivator Theory) ขึ้น กล่าวว่า คนเราทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนอง หรือ มีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว คนเราก็จะแสวงหาความต้องการสิ่งอื่นอีกต่อไป กล่าวคือ ความต้องการของคนเราจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา ซึ่งแบ่งออกเป็น ๕ ขั้น ดังต่อไปนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๒. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีความปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความมั่นคงทางฐานะ เศรษฐกิจ และการทำงาน

๓. ความต้องการทางด้านสังคม (Social and belongingness needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ ต้องการคบค้าสมาคมกับคนอื่น ต้องการเป็นเจ้าของ ต้องการมีอิทธิพล และต้องการความรัก

๔. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) ได้แก่ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ต้องการความมั่นใจในตนเอง ต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนอื่น และต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ นับหน้าถือหน้าเป็นคน

๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or self-realization) ซึ่งเป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงที่สุดของมนุษย์

จะเห็นได้ว่า แม้ว่าทฤษฎีแห่งการจูงใจของมาสโลว์นี้ จะตั้งขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๕๓ หรือ ประมาณ ๓๐ กว่าปีมาแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นที่ยอมรับและได้รับความสนใจโดยทั่วไป เบอร์นาร์ค (Bernard, 1966 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงานไว้ว่า มีอยู่หลายประการด้วยกันคือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
๒. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ อิทธิพล การได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น
๓. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความช่วยเหลือ การได้รับการบริการต่าง ๆ

๔. ความสามารถขององค์กรที่จะให้ความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภูมิใจในฝีมือ และมีโอกาสได้รับสวัสดิการต่าง ๆ

๕. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันและการมีส่วนร่วมกับการกิจการของสถาบัน
๖. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นอยู่ตามปกติประจำวัน
๗. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการจ้างงาน และการมีหลักประกันให้อยู่ดีกินดี

ทัศนะของเบอร์นาร์คเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ จีญ์ตู สาธร (๒๕๖๖ : ๑๗๕-๑๗๗) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลอาจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นาน จะต้องอาศัยสิ่งจูงใจ ๕ อย่างคือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
๒. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การใช้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงก็เด่น เกียรติยศ อำนาจประจำตัวมากขึ้น ตำแหน่งการงานสูงขึ้น

๓. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้อำนาจทำงาน
ดี มีห้องทำงานส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่ง หรือของส่วนตัวประจำตำแหน่ง ฯ

๔. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม
ของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่

๕. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลาย
ว่า คนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน หรือ มีส่วนร่วมในการแก้ไข
สถานการณ์สำคัญ ๆ ทาง ๆ ของโรงเรียน

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman, 1963 : 296) กล่าวถึง
วิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจไว้ว่า ปรกติใช้วิธีส่งเสริมทาง
บวก ไม่ใช่ทางลบ เช่น ความกลัวและการลงโทษ การส่งเสริมทางบวกเพื่อสนองตอบ
ความต้องการของมนุษย์ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่คิดเป็น
เงินได้ และความมั่นคงในการทำงาน การชมเชยและการยอมรับนับถือ เพื่อทำความ
ชอบควรได้รับการยกย่อง และเป็นเหตุให้ได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนสูงขึ้น
ให้โอกาสแข่งขัน เช่น แข่งขันกับตัวเอง เพื่อทำลายสถิติตัวเองแข่งกับผู้อื่น เป็นการ
กระทำที่เปิดโอกาสให้เขาแสดงความสามารถ ความรู้ และผลงาน เป็นการให้บุคคลได้
มีโอกาสส่งผลงานที่ตนทำ เมื่อมีข้อผิดพลาดจะได้มีโอกาสแก้ไข การได้มีส่วนร่วมในการ
แสดงความคิดเห็น การประชุมปรึกษาหารือ การเข้าร่วมเป็นกรรมการ ร่วมตัดสินใจใน
ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งคล้ายคลึงกับความเห็นของเฟรนช์ ที่ได้กล่าวว่า การสร้างความพึง
ใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นนั้น มีปัจจัยต่าง ๆ คือ ความมั่นคงในอาชีพ เงิน
เดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรมหรือเป็นไปหาเหตุผลหลักการ การได้รับผลตอบแทนเป็น
ธรรม การควบคุมบังคับบัญชาที่ดีอยู่บริวารมีใจเป็นธรรม และอีกหลักกับมนุษย์สัมพันธ์ มี
สวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้
เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนชั้น ขึ้นค่าจ้างเงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นงานที่

๖. ที่มีเกียรติในสังคม (French, 1964 : 23)

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 380-384) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้สอดคล้องกับ กมล ชูทรัพย์ (๒๕๑๖ : ๕๕๒) ๑๐ ประการ คือ

๑. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตรงตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ

๒. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินสิ่งตอบแทนจากความสามารรถในการทำงาน

๓. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และความพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ

๔. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในอันดับที่ ๖ ขององค์ประกอบทั้งหมด

๕. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

๖. การบังคับบัญชา (Supervision)

๗. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

๘. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

๙. สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

๑๐. สิ่งตอบแทน (Benefits) เป็นเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานนี้ มี (Higro, 1951 : 201) ได้กล่าวไว้คล้ายคลึงกันคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อคนงาน ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ เอาใจใส่ดูแล และ

ให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความมั่นคงในชีวิต สร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้นกับคนงาน สร้างสภาพการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นโดยเสรี และบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง

แชฟเฟอร์ (Schaffer, 1953) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของคนเราเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้เราเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจ เขาได้ตั้งสมมติฐานขึ้นว่า "ความพึงพอใจทั้งหมดของคนเราจะเป็นปฏิภาคโดยตรงกับการได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจอย่างแท้จริง เมื่อมีความต้องการมากยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในงานจะขึ้นอยู่กับการได้รับการตอบสนองความต้องการนั้น"

แชฟเฟอร์ได้ทำการวิจัยในปี ค.ศ. ๑๙๕๓ โดยส่งแบบสอบถามไปให้บุคคลกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ๗๒ คน เป็นผู้ตอบ บุคคลเหล่านี้ทำงานอยู่ในองค์กร ๔ แห่งแตกต่างกัน คือ โรงงานอุตสาหกรรม ทางสรรพสินค้า หน่วยงานของรัฐบาล และหน่วยงานแนะแนวอาชีพ แบบสอบถามที่เขาสร้างขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบหรือลำดับขั้นความต้องการ ๑๒ ประการ คือ (๑) การสร้างสรรค์และท้าทาย (๒) ความสำเร็จของงาน (๓) สวัสดิภาพสังคม (๔) คุณค่าทางชีวิต (๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (๖) การแสดงออก (๗) ความยากลำบาก (๘) การยอมรับนับถือ (๙) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (๑๐) ความมีอิสรภาพ (๑๑) สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม และ (๑๒) ความเชื่อถือไว้วางใจ เมื่อเขาได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ก็ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจทั้งหมด กับ ค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบแห่งความต้องการทั้ง ๑๒ ประการของแต่ละบุคคล ปรากฏว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .๔๔ แสดงให้เห็นว่า เมื่อเราทราบระดับความต้องการของแต่ละบุคคลแล้ว ก็สามารถทำนายระดับความพึงพอใจของเขาทั้งหมดได้

ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๕๔ เฮอรัลด์เบอร์กและคณะ (Herzberg, 1966 : 7) ได้ร่วมกันทำการวิจัยที่เมืองฟิท์เบอร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอรัลด์เบอร์กที่ว่า มนุษย์มีความปรารถนาสองสถาน สถานหนึ่งคือความปรารถนาที่จะจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความหนาวของผิวหนังอากาศ เป็นต้น และอีกสถานหนึ่งก็คือ ความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น

ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทางใจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพวกนักบัญชี และวิศวกร จำนวน ๒๐๐ คน ของบริษัทแห่งหนึ่งในใจกลางเมืองและชานเมืองฟิธส์เบอร์ก โดยออกแบบคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ เพื่อจะหาคำตอบว่า สถานการณ์อย่างไรที่ทำให้นักบัญชี และวิศวกรมีความพึงพอใจในกรทำงานมากขึ้น และน้อยลง เพราะเหตุใด และถูกขอ-
 ร้องให้บรรยายอย่างละเอียดว่า ในสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้เขาเบื่อความรู้สึกที่ดี และไม่
 คีของงานของเขา และผู้สัมภาษณ์ยังให้นักบัญชีและวิศวกรตอบด้วยว่า ความรู้สึกพึงพอใจ
 และไม่พึงพอใจในงานนั้นมีผลถึงการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเป็น
 อยู่ของคนหรือไม่ นอกจากคณะผู้วิจัยจะถามถึงความรู้สึกในแง่ของความรู้สึกพึงพอใจใน
 งานที่ทำแล้ว ยังได้ถามถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้วย

คณะของเซอร์ชเบอร์กได้นำเอาข้อมูลที่ได้อจากการสัมภาษณ์นักบัญชี และวิศวกร
 มาวิเคราะห์เพื่อจะหาคำตอบว่า

๑. มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่ทำให้ให้นักบัญชี และวิศวกรได้รับความพึงพอใจใน
 การทำงาน

๒. มีองค์ประกอบอะไรบ้างที่ทำให้เขาเหล่านั้นไม่ได้รับความพึงพอใจในการทำ
 งาน และ

๓. องค์ประกอบในข้อ ๑ และข้อ ๒ แตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์ประกอบ
 ที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์
 ประกอบแต่ละชนิดจะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ กล่าวคือ องค์ประกอบที่ทำให้
 เกิดความพึงพอใจในงานจะเสริมสร้างจิตใจของบุคคลให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทํายู่ ตรง
 กันข้าม องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานจะทำให้จิตใจของบุคคลเกิด
 ความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำมากขึ้นเรื่อย ๆ การจัดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึง
 พอใจในการทำงานเหล่านี้ให้หมดไป เป็นเพียงแต่การทำให้ความไม่พึงพอใจในงานหมด
 ไปเท่านั้น มิได้หมายความว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น ในทำนองเดียวกัน
 ถ้าผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานไม่ได้เสริมสร้างองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

แล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น เช่นกัน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระ
ของงานโดยตรง มี ๕ ประการเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ

๑. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
๒. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
๓. ลักษณะของงาน (Work itself)
๔. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริบท (context)
หรือสิ่งแวดล้อมของงาน มี ๑๑ ประการ คือ

๑. เงินเดือน (Salary)
๒. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationships-subordinate)
๔. สถานะของอาชีพ (Status)
๕. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationships - supervisor)
๖. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationships - peers)
๗. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical)
๘. นโยบาย และการบริหารงานของบริษัท (Company policy and administration)
๙. สภาพการทำงาน (Working conditions)
๑๐. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
๑๑. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

เนื่องจากองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลให้เกิดการสนใจ
ต่อบุคคลให้ตั้งใจทำงาน เฮอว์ธอร์เบอร์กจึงเรียกองค์ประกอบเหล่านี้ว่า "สิ่งจูงใจ
(motivator)" ในขณะที่องค์ประกอบที่มักนำมาซึ่งความไม่พอใจในงาน มีหน้าที่
ป้องกัน หรือคำจูนมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า "สิ่งคำจูน (Hygiene)"

ซึ่งจากผลของการวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นที่แพร่หลาย และรู้จักกันในชื่อ "ทฤษฎีองค์ประกอบ (Two Factor Theory)" หรือ "ทฤษฎีการจูงใจ - สิ่งจูงใจ (Motivator-Hygiene Theory)"

ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ซเบอร์ก และคณะนี้ ดูเหมือนว่าจะสอดคล้องกับหลักความต้องการของมนุษย์สองสถานทางจิตวิทยา คือ ความต้องการอย่างสัจเพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และความต้องการอย่างมนุษย์เพื่อความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจซึ่งโน้มนำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเพราะความต้องการความเจริญก้าวหน้า ขณะเดียวกัน องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจโน้มนำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ เพราะความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบาก (Pasuwan, 1972 : 21) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบตามที่ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กกล่าวไว้ "สิ่งจูงใจ" จะมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยมาก ส่วนใหญ่จะเป็นองค์ประกอบด้าน "สิ่งจูงใจ" ที่ทำให้คนเราปฏิบัติงานด้วยความอดทนอยู่ได้ (Herzberg et al., 1959 : 115)

ทั้งนี้เฮิร์ซเบอร์กได้พิมพ์หนังสือชื่อ "การจูงใจในการทำงาน (Motivator to Work)" ออกเผยแพร่ในปี ค.ศ. ๑๙๕๘ ก็ได้มีผู้นำเอาทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์กไปวิจัยเพื่อทดสอบ และคัดแปลงนำไปใช้ในที่ต่าง ๆ ซึ่งมีขนบธรรมเนียม วัฒนธรรมและประเพณีแตกต่างไปจากสหรัฐอเมริกา เช่น ในประเทศฟินแลนด์ อังการี และโซเวียต โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้ากับคนงานหลาย ๆ ประเภท เป็นพบว่า นักวิทยาศาสตร์ หัวหน้างาน วิศวกร นักบัญชี คนงานไร้ฝีมือ พยาบาล ทหารอากาศ นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย คนงานในโรงงานประกอบรถยนต์ และพนักงานหญิงในโรงงานขนาดใหญ่ การศึกษาค้นคว้าในบางกรณีแสดงให้เห็นว่า การนำเอาทฤษฎีนี้ไปใช้กับพนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ไม่มีผลต่อเรื่องอายุ เพศ เงินเดือน พื้นฐานทางการศึกษา บุคคลลักษณะ นิสัยใจคอ และชนิดของงานที่เขาทำอยู่เลย (Dersal, 2515 : 81)

๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไปใช้ ในวงการศึกษาศึกษา

ตั้งแต่ได้เริ่มมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในวงการอุตสาหกรรมแล้ว ได้มีผู้ที่พยายามคัดแปลงผลการวิจัยทางการอุตสาหกรรมมาใช้ในวงการศึกษากันเป็นจำนวนมาก เพราะการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในศรัทธาผู้นำที่-

สั่งสอนอบรมเด็กและเยาวชนซึ่งต่อไปจะกลายเป็นพลเมืองที่มีประสิทธิภาพของชาตินั้น เป็นเรื่องที่ผู้บริหารการศึกษาในทุกประเทศให้ความสนใจอย่างยิ่ง ทำให้ผลการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ กว้างขวางและละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น

✓ สมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งชาติ (National Education Association Research Division) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้พยายามที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนประจำชั้น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการลาออกจากราชการของครู ในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ (Pasuram, 1972: 23) พบว่า มีองค์ประกอบ ๑๕ ประการ ที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนไม่ใช่เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่คณะครูต้องการ แม้จะพบว่า เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในอันดับสูงประการหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็ตาม การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นอกจากนั้น ก็ยังมีสภาพการดำเนินงานอื่น ๆ อีก เช่น การไม่มีห้องพักครู เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพอาคารเรียนที่ทรุดโทรม เป็นต้น

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ครูเกือบทุกกลุ่มไม่พึงพอใจคณะกรรมการศึกษา (Board of Education) มากกว่าศึกษาธิการ และผู้บริหารในส่วนกลาง เกี่ยวกับเรื่องฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคมนั้นมีความสัมพันธ์กับขวัญในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้สึกว่ามีค่าและไม่มีความพึงพอใจในงาน จะมีแนวโน้มที่จะเห็นว่า หัสนคติของอาชีพครูของชุมชนต่ำ แต่ถ้าวุฒิปริญญาโทพอใจในงาน ความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายอาชีพของชุมชนจะอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น ครูที่ไม่พอใจครูใหญ่มีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจศึกษาธิการและนักเรียนของเขาเองด้วย

✓ ตรงกันข้ามกับผลการศึกษาค้นคว้าของ ธอร์นดิคและเฮเกน (Thorndike and Hagen) ซึ่งจริง นาสวรรณ (๑๙๗๖ : ๒๔) ได้รายงานไว้ โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้ากับครูชาย ๖๔๔ คน พบว่า การที่ได้รับเงินเดือนน้อยเป็นสาเหตุที่สำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้ครูลาออกจากราชการ โดยครูเหล่านั้นต้องการให้เพิ่มรายได้อีกประมาณ ๒๕ เปอร์เซ็นต์ของที่ได้รับอยู่ สาเหตุประการอื่น ๆ ที่ทำให้ครูลาออกจากราชการและไม่พึงพอใจ

ในงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น ขนาดของห้องเรียน การขาดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ รวมทั้งเกี่ยวกับเรื่องฐานะของอาชีพที่คาดว่าจะอยู่ในสาขาของสังคม นอกจากนั้น มอร์นโคทและเฮเกนยังพบอีกว่า ครูที่ได้รับการศึกษาสูง ๆ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนโดยใช้นาฬิกาทดสอบมองกองทัพอากาศ (Air Force Test) มีแนวโน้มที่จะลาพักจากการสอนไปทำงานเกี่ยวกับการเขียนคำขวัญ หรือ การริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ตามสาขาวิชาที่เขาถนัดและพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษาค้นคว้าของมอร์นโคท และเฮเกน กับสมาคมการวิจัยทางการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกาจะขัดแย้งกัน แนวทางการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน และสภาพการทำงานต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานทั้งสิ้น

ฮาเปอร์ (Halpern, 1966 : 198 - 200) ได้พยายามที่จะทดสอบองค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อผู้ให้บริการแนะแนวในระดับมหาวิทยาลัย ในสหรัฐอเมริกา จำนวน ๑๖๖ คน แบบสอบถามที่ใช้สำหรับการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ช่วงคะแนน ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาขององค์ประกอบ ๔ ประการ คือ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งรุ่งโรจน์ และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งต่ำสุด อย่างละ ๔ องค์ประกอบ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ให้การแนะแนวมีความพึงพอใจเป็นอันดับที่ ๑ กับองค์ประกอบทั้งสองพวก องค์ประกอบที่เป็นสิ่งรุ่งโรจน์จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจทั้งหมด สูงกว่า สัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่เป็นสิ่งต่ำสุดกับความพึงพอใจทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายใน (inter-correlations) ระหว่างองค์ประกอบแต่ละชนิดแล้ว ปรากฏว่า มีองค์ประกอบ ๒ ชนิด คือ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน ที่พอจะนับได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริง ผลการศึกษาค้นคว้าของฮาเปอร์ เป็นที่ สนับสนุนทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของเฮอร์ซเบอร์ก แม้จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกถึงพอใจในงานทั้งทางบวกและ

จริง มาสุวรรณ (๑๙๙๒ : ๒๔) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยของ จอห์นสัน (Johnson) ซึ่งเป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้พยายามนำเอาทฤษฎีแห่งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของเฮอร์ซเบอร์กมาดัดแปลงใช้ในการศึกษาไว้ว่า การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวน ๕๖

แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกสองทาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นครูจำนวน ๔๕ คน ซึ่งเลือกโดยการสุ่มอย่างมีระบบจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ โรงเรียน และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๕ โรงเรียน ในรัฐจอร์เจีย (Georgia) ประเทศสหรัฐอเมริกา ครูผู้ตอบแบบสอบถามได้ถูกขอร้องให้อธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และไม่ดีต่อการสอนด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และไคสแควร์ (chi - square technique) พบว่า

๑. องค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๒. องค์ประกอบ ๔ ประการ คือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม และความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๓. องค์ประกอบ ๓ ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ทั้งครูในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงาน

๔. ครูในระดับมัธยมศึกษาให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในเรื่องของความรับผิดชอบในระดับสูง

๕. ครูในระดับประถมศึกษาให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับสูง

๖. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นองค์ประกอบซึ่งนำมาถึงความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกร และนักบัญชีตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ปรากฏว่า เป็นองค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพอใจในการทำงานของครู

๗. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกร และนักบัญชีตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ไม่ปรากฏว่าเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู

ต่อมา ในปี ค.ศ. ๑๙๖๗ เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni, 1973 : 191 -207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการออกแบบสัมภาษณ์ และสอบถามครูกลุ่มตัวอย่าง ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก (ยกเว้นเมืองโรเชสเตอร์) จำนวน ๓,๓๘๒ คน จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ก็เพื่อที่จะตอบปัญหาที่สำคัญ ๒ ประการคือ

๑. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นสองพวก ไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน หรือองค์ประกอบดังกล่าวมาแล้ว อยู่ในลักษณะต่อเนื่องสัมพันธ์กัน (continuum)

๒. เพศ ตำแหน่งและประเภทของโรงเรียนที่สอน (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา) ส่งผลให้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามครู โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และไคสแคว่พบว่า

๑. การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๒. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน และความเป็นอยู่ส่วนรว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๓. ครูมีความรู้สึกที่ต่อความสำเร็จของงาน และการได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในเรื่องความไม่ยุติธรรม และฐานะของอาชีพที่ต่ำต้อยมากที่สุด

๔. ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สนับสนุนทฤษฎีของเซอร์จีโอวันนีที่ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นสองพวก แตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์แบบต่อเนื่อง จะส่งผลไปในทิศทางตรงกันข้ามเสมอ

๕. เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอนไม่พบความ
ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
สำหรับการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูใน
ประเทศไทยนั้น ประจักษ์ นิยากร (๒๕๑๓) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพความพึงพอใจ
ในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูที่สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำรวจ
ความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างครู
จำนวน ๕๐๘ คน องค์ประกอบทาง ๆ ที่นำมาศึกษาค้นคว่านั้น ได้แก่ สภาพการทำงาน
เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าใน
การทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ รวม ๘ องค์ประกอบ ผลการ
ศึกษาค้นคว้า ปรากฏว่า

๑. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนรวมโดยทั่วไปอยู่ใน
ระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความ
พึงพอใจเฉพาะเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

๒. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย
อาจารย์ในส่วนกลาง กับ ส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรี กับ อาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์
เอก และอาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หรือกล่าวได้ว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู คล้ายคลึงกัน

ในเรื่องการนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานของ
เฮอรัลด์เบอร์เกอร์มาดัดแปลงใช้กับครูในประเทศไทยนั้น จรุง ผาสุวรรณ (๒๕๖๔) ได้ทำการ
วิจัยเรื่อง "การดัดแปลงทฤษฎีแห่งความพึงพอใจในงานของเฮอรัลด์เบอร์เกอร์ใช้กับครูอาชีว-
ศึกษาในประเทศไทย" โดยออกแบบสำรวจทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงานซึ่งประกอบด้วย
องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ ๑๔ ชนิด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัดกรมอาชีวศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๒๗๓
คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

๑. ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการศึกษาจากต่างประเทศ และผู้ที่ได้รับการศึกษาภายใน
ประเทศ มีความรู้สึกในค่าความพึงพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน

๒. องค์ประกอบที่นำมาซึ่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่ปรากฏในทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก แต่มีข้อที่แตกต่างไปจากทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก คือ

๒.๑ ครูอาชีวศึกษาทั้งที่พอใจและไม่พอใจในอาชีพมีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ทั้งที่องค์ประกอบชนิดนี้ เป็นองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็นตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก

๒.๒ ครูอาชีวศึกษามีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

๒.๓ ครูอาชีวศึกษาที่ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความรู้สึกต่อฐานะของอาชีพในสายงานของสังคมในระดับต่ำที่สุด

๓. อายุ สถานะปฏิบัติราชการ และระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล ไม่ได้ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในอาชีพแต่อย่างใด

วิธีดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทบกับครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๕๘ คน สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน ๖๕ คน และสังกัดเทศบาล จำนวน ๕๑ คน ซึ่งเป็นครูที่มีอายุราชการครบหนึ่งปีบริบูรณ์ และทำการสอนอยู่ในโรงเรียนซึ่งมีครูตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป ในปีการศึกษา ๒๕๑๗

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งพวก (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของครูในจังหวัดเชียงรายอย่างแท้จริง โดยมีลำดับขั้นในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

๑. ครูสังกัดเทศบาล จังหวัดเชียงรายมีโรงเรียนเทศบาลทั้งสิ้น จำนวน ๗ โรงเรียน ครูทั้งหมด ๑๐๕ คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) เอาเพียงโรงเรียนละประมาณ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ครูที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างนี้จะต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปีบริบูรณ์

๒. ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ในระดับประถม ในจังหวัดเชียงราย มีทั้งสิ้น ๔ โรงเรียน ครู จำนวน ๑๕๕ คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) เอาเพียงโรงเรียนละประมาณ ๕๐ เปอร์เซ็นต์ ยกเว้นโรงเรียนเวียงของ อำเภอเวียงของ และโรงเรียนแม่เจดีย์ อำเภอเวียงป่าเป้า ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้ เนื่องจากเป็นอำเภอที่อยู่ห่างไกลและผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลาและทุนทรัพย์ ครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ จะต้องมียุทธการไม่น้อยกว่าหนึ่งปีบริบูรณ์

๓. ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีอาณาเขตกว้างขวาง ประกอบด้วย ๑๖ อำเภอและ ๒ กิ่งอำเภอ ผู้วิจัยจึงดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑ แบ่งอำเภอทั้งหมดออกเป็น ๓ กลุ่มตามลักษณะที่ตั้ง สภาพทางภูมิศาสตร์และจำนวนครูของแต่ละอำเภอ เป็นกลุ่มอำเภอขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Random Sampling) เอากลุ่มละ ๒ อำเภอ รวมเป็นอำเภอที่สุ่มได้ ๖ อำเภอ นำรายชื่อโรงเรียนตามรายงานประจำเดือนของทั้ง ๖ อำเภอนี้ มาคัดเลือกเอาเฉพาะโรงเรียนที่มีครูตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนโดยการสุ่มอย่างง่ายให้ได้จำนวนโรงเรียนไม่น้อยกว่าขนาดของประชากรในแต่ละอำเภอ ได้จำนวนครูทั้งสิ้น ประมาณ ๕๐๐ คน

๓.๒ นำเอาโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการสุ่มตามข้อ ๓.๑ นี้มาทำการสุ่มอย่างง่ายเอาจำนวนครูโรงเรียนละประมาณ ๕๐ เปอร์เซนต์ ครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างนี้ จะต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปีบริบูรณ์

จากเกณฑ์และสาคับวันดังกล่าวมาแล้ว เลือกได้ครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๗๕ คน เป็นโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๕๕ คน จาก ๔๘ โรงเรียน ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน ๖๕ คน จาก ๙ โรงเรียน และครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล จำนวน ๕๕ คน จาก ๙ โรงเรียนดังรายละเอียดแสดงในตาราง ๑

ตาราง ๑. แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และสังกัด

สังกัด	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
๑. องค์การบริหารส่วน จังหวัด	เมืองเชียงราย	๑๒	๘๖	
	พะเยา	๑๐	๕๕	
	เชียงคำ	๔	๔๖	
	คอกคาใต้	๔	๒๓	
	แม่อสรวย	๕	๒๒	
	เชียงแสน	๓	๒๓	
	รวม	๔๘	๒๕๕	
๒. กรมสามัญศึกษา	เมืองเชียงราย	๓	๔๐	
	แม่จัน	๑	๑๐	
	พาน	๑	๖	
	เชียงคำ	๑	๖	
	พะเยา	๑	๓	
	รวม	๗	๖๕	
๓. เทศบาล	เมืองเชียงราย	๑	๑๑	
	พะเยา	๖	๔๐	
	รวม	๗	๕๑	
รวมทั้งสิ้น		๖๒	๓๗๕	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสำรวจทัศนคติต่อการทำงานของครูซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยดัดแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่ปรากฏในทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก มาใช้ให้เหมาะสมกับครูโรงเรียนประถมศึกษา ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน ๔๐ ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ . เป็นคำถามเกี่ยวกับสังกัด อายุราชการ วุฒิทางครู และความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในงานที่กำลังทำอยู่

ตอนที่ ๒ . เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน จำนวน ๑๖ องค์ประกอบ องค์ประกอบละ ๕ ข้อ รวมทั้งสิ้น ๘๐ ข้อ ในแต่ละข้อคำถามมีคำตอบที่ให้เลือกตอบเหมือนกันทุกข้อ ๕ คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ใจแน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กังวลอย่างยิ่ง เช่น

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ใจแน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๐	ข้าพเจ้ารับราชการเป็นครูเพราะรักอาชีพครู					
๐๐	อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสายตาของคนทั่วไป					

วิธีสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากเอกสาร ทฤษฎี และทัศนะของบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮิร์ชเบอร์ก และของบุคคลต่าง ๆ ที่ได้นำเอาทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก มาดัดแปลงใช้ในการศึกษา

๒. ใช้คำถามแบบปลายเปิดให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพาน จังหวัด - เชียงราย จำนวน ๒๐ คน ตอบ โดยให้บอกถึงสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน

๓. รวบรวมองค์ประกอบที่เห็นว่า มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงรายได้ทั้งสิ้น ๑๖ องค์ประกอบ

๔. อาศัยความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการศึกษาแบบสอบถามของวิธีของลิเคิร์ต (Likert's scale) นำมาเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อประเมินผลองค์ประกอบทั้ง ๑๖ ชนิดที่ได้รวบรวมไว้แล้ว

๕. เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงในเนื้อหา ผู้วิจัยได้ขอรับให้มติคณาจารย์บริหารและวางแผนการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ช่วยพิจารณาว่า คำถามแต่ละข้อ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบหนึ่ง ๆ ในจำนวน ๑๖ องค์ประกอบ หรือไม่ และแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๖. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบภาษาและส่วนที่ใช้ในแบบสอบถาม ให้ข้อความชัดเจนยิ่งขึ้น

๗. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมสามัญศึกษา ในอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๐๐ คน

๘. รวบรวมแบบสอบถามมาให้ผู้นำหนักคะแนน และวิเคราะห์เป็นรายข้อ เพื่อคัดเลือกเอาข้อที่มีอำนาจจำแนกสูง

๕. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split-half)

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามลำดับขั้นดังกล่าวมาแล้ว แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๑๖ องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีข้อความถาม ๖ ข้อ รวมเป็นแบบสอบถามทั้งหมด ๙๖ ข้อ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ ๕ คำตอบ เหมือนกันหมด คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป

ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบตัดสินใจเกิดขาดลงไปไม่ได้ว่า ผู้ตอบเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น โดยทั่วไป

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น อย่างสิ้นเชิงโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

การเรียงลำดับข้อของแบบสอบถาม จะเรียงสลับกันไปตั้งแต่องค์ประกอบที่ ๑ ถึงองค์ประกอบที่ ๑๖

เกณฑ์การใช้น้ำหนักคะแนน

การตรวจให้คะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ จะพิจารณาให้คะแนนจากคำตอบของครูผู้ตอบแบบสอบถาม กล่าวคือ ถ้าข้อความใดมีความหมายในทางบวก หรือ ในทางที่เป็นเรื่องดีให้เห็นว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจจะให้น้ำหนักคะแนน ๕ ๔ ๓ ๒ ๑ ตามลำดับ ส่วนข้อความที่มีความหมายในทางลบ หรือในทางตรงกันข้ามก็ให้น้ำหนักคะแนนกลับกัน คือ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ตามลำดับ

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งฉบับไปทดลองใช้กับครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๐๐ คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ดังนี้

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการตรวจให้น้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ รวมคะแนนทั้งหมดของแต่ละคน จัดเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปหาค่า แล้วคำนวณเอา ๒๗ เปอร์เซนต์ เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ จากนั้นทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนในแต่ละข้อของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ แล้วใช้ t-test (Edwards, 1968 : 104) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ค่าที่ได้แสดงถึงอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า ได้ข้อที่มีอำนาจจำแนกต่ำกว่า ๒.๐๐๐๐ ทั้งไป (t = 2.๐๐๐๐) และบางข้อประกอบได้ยังคงบางข้อไว้ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาขององค์ประกอบนั้น ๆ และให้เหลือไว้เพียงองค์ประกอบละ ๕ ข้อ รวมทั้งหมด ๔๐ ข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split-half) ใช้สูตรของสเปียร์แมน บราวน์ (Spearman-Brown) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .๘๔๔๔ ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูงพอสมควร

การรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามฉบับจริงแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ ๒ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้คัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด ส่วนแบบสอบถามที่ครูทำไม่ครบทุกข้อได้คัดทิ้งไป เหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน ๓๔๖ ชุด หรือ ๔๕.๖๐ เปอร์เซนต์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน

๑.๑ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Ferguson, 1966 : 45})$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

๑.๒ ค่าความแปรปรวน (Variance) โดยใช้สูตร

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)} \quad (\text{Ferguson, 1966 : 62})$$

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

๑.๓ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{Ferguson, 1966 : 62})$$

เมื่อ S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกรณีในกลุ่มตัวอย่าง

๒. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้วิธีแบ่งครึ่ง ใช้สูตร

$$r_{\frac{1}{2}} \frac{I}{II} = \frac{N \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (\text{Garret, 1969 : 17})$$

เมื่อ $r_{\frac{1}{2}} \frac{I}{II}$ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับ
 $\Sigma X, \Sigma Y$ แทน ผลรวมของคะแนนข้อใดและข้อคู่ตามลำดับ

$\Sigma X^2, \Sigma Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนข้อใดและข้อคู่ตามลำดับ

$(\Sigma X)^2, (\Sigma Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนข้อใดและข้อคู่ยกกำลังสอง ตามลำดับ

ΣXY แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนนข้อใดและข้อคู่แต่ละคู่

N แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้ค่า $r_{\frac{1}{2}} \frac{I}{II}$ แล้ว นำไปปรับขยายค่าความเชื่อมั่นของ สเปียร์แมน-บราวน์ (Spearman-Brown) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร

$$r_{tt} = \frac{2r_{\frac{1}{2}} \frac{I}{II}}{1 + r_{\frac{1}{2}} \frac{I}{II}} \quad (\text{Garrett, 1969 : 350})$$

เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ

$r_{\frac{1}{2}} \frac{I}{II}$ แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบครึ่งฉบับ

๓. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (\text{Edwards, 1968 : 104})$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t -distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

n_1, n_2 แทน คนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ

๔. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม

ตัวอย่าง ๒ กลุ่ม โดยใช้ t -test จากสูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (\text{Ferguson, 1966 : 152})$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

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

s_1^2, s_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

บทที่ ๔,
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

X	แทน	คะแนนดิบ
ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบ
ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนดิบแต่ละตัวยกกำลังสอง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S^2	แทน	ความแปรปรวน
N	แทน	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
r_{ttt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
t	แทน	อัตราส่วนวิกฤติใน
องค์การ	แทน	กลุ่มครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สามัญ	แทน	กลุ่มครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
เทศบาล	แทน	กลุ่มครูสังกัดเทศบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย จะเสนอตามลำดับชั้นดังต่อไปนี้

๑. จักราคับค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้สึกรักของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ที่มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ และสิ่งจ้ำจูน

๒. เปรียบเทียบระดับความรู้สึกรู้สึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีความพอใจในงาน และไม่พอใจในงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ประกอบแต่ละชนิดทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุนในการทำงาน

๓. เปรียบเทียบระดับความรู้สึกรู้สึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสังกัด ที่มีวัตถุประสงค์ประกอบแต่ละชนิดทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุนในการทำงาน

๔. เปรียบเทียบระดับความรู้สึกรู้สึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุราชการ ที่มีวัตถุประสงค์ประกอบแต่ละชนิดทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจและเป็นสิ่งค้ำจุนในการทำงาน

๕. เปรียบเทียบระดับความรู้สึกรู้สึกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิทางครู ที่มีวัตถุประสงค์ประกอบแต่ละชนิด ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุนในการทำงาน

ระดับความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีวัตถุประสงค์ประกอบต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องชี้ให้เห็นว่า ครูมีระดับความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด วัตถุประสงค์ประกอบใด เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน

๑. การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้สึกรู้สึกของครู ที่มีวัตถุประสงค์ประกอบต่าง ๆ ทางด้านสิ่งจูงใจ และสิ่งค้ำจุน

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๔๖ คน นั้น มีครูที่มีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ ๓๐๖ คน หรือ ๘๓.๖๖ เปอร์เซ็นต์ ส่วนอีก ๕๐ คน หรือ ๑๔.๓๔ เปอร์เซ็นต์ มีความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน ตามที่แสดงไว้ในตาราง ๒

ตาราง ๒ ค่าคะแนนเฉลี่ย และลำดับความสำคัญของความรู้สึกรองครุ่นที่มีต่อองค์ประกอบ
ต่าง ๆ ทั้งองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน

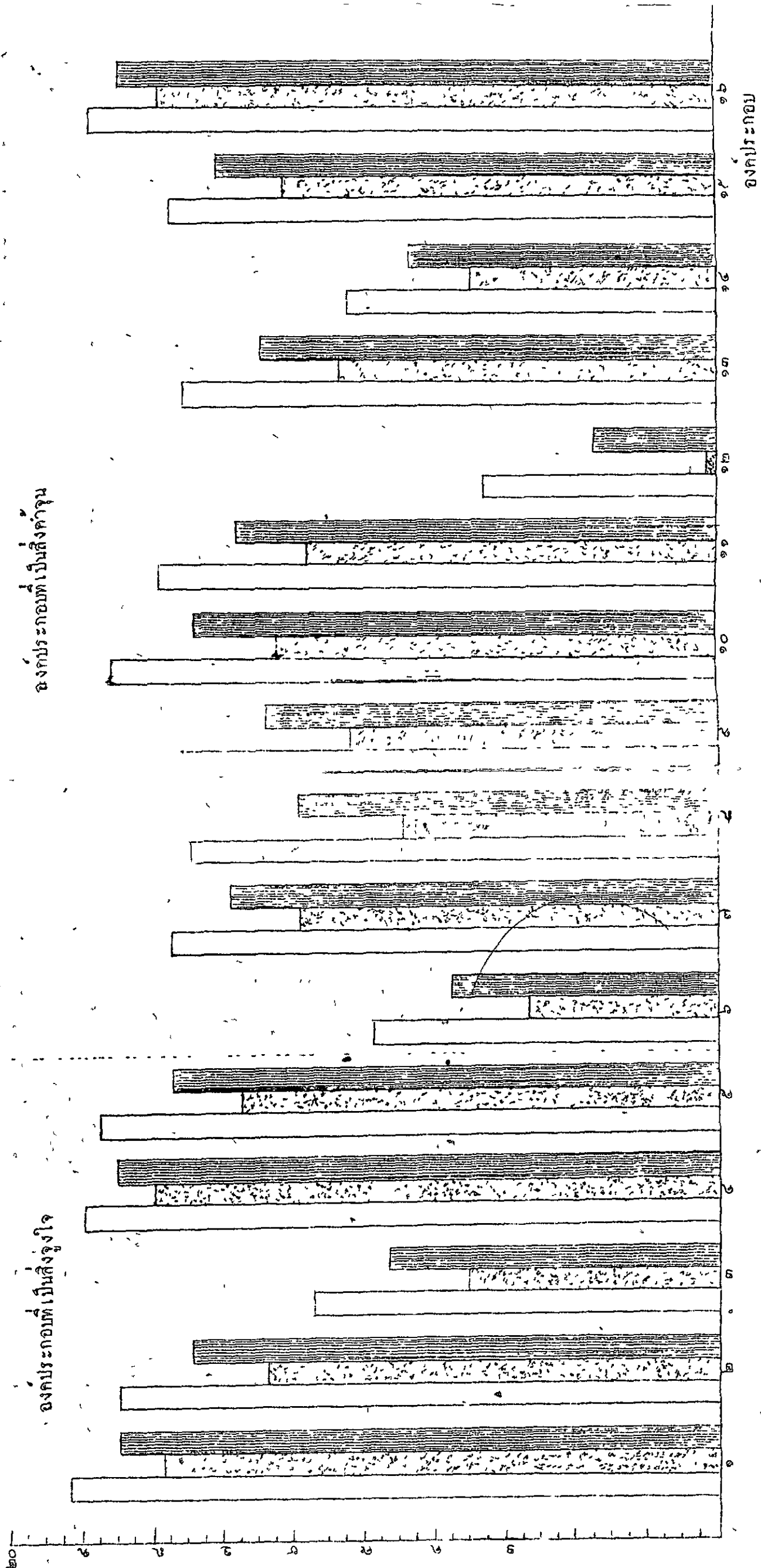
องค์ประกอบ	กลุ่มพอใจ (306)		กลุ่มไม่พอใจ(50)		รวมทั้งสิ้น (356)	
	$\bar{x}$	ลำดับที่	$\bar{x}$	ลำดับที่	$\bar{x}$	ลำดับที่
ก. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ						
๑. ความสำเร็จของงาน	๑๘.๑๖๓๓	๑	๑๙.๘๐๐๐	๓	๑๘.๔๔๑๖	๑
๒. การได้รับความยอมรับ นับถือ	๑๘.๕๐๘๔	๖	๑๖.๓๕๐๐	๕	๑๗.๓๗๕๒	๕
๓. ลักษณะของงาน	๑๙.๗๖๔๓	๑๓	๑๓.๙๒๐๐	๑๓	๑๕.๖๕๒๓	๑๓
๔. ความรับผิดชอบ	๑๘.๙๕๓๗	๒	๑๙.๙๒๐๐	๑	๑๘.๕๓๓๘	๒
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	๑๘.๙๙๘๑	๔	๑๖.๖๖๐๐	๔	๑๗.๗๐๙๐	๔
ข. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งค้ำจุน						
๖. เงินเดือน	๑๘.๙๙๔๑	๑๙	๑๒.๖๕๐๐	๑๕	๑๓.๙๑๗๐	๑๕
๗. โอกาสที่จะได้รับความ ก้าวหน้าในอนาคต	๑๗.๗๑๘๙	๘	๑๕.๘๖๐๐	๘	๑๖.๗๘๙๔	๘
๘. ฐานะของอาชีพในสายคา ของสังคม	๑๙.๓๓๓๓	๑๒	๑๕.๓๖๐๐	๑๒	๑๕.๘๔๖๖	๑๒
๙. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้ง บริษัทฯ	๑๗.๙๗๘๔	๑๐	๑๙.๑๖๐๐	๑๑	๑๖.๓๖๙๒	๑๐
๑๐. ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	๑๘.๙๙๘๘	๕	๑๖.๑๐๐๐	๖	๑๗.๓๒๙๔	๖

ตาราง ๒ (ต่อ)

องค์ประกอบ	กลุ่มพอใจ (306)		กลุ่มไม่พอใจ(50)		รวมทั้งสิ้น(356)	
	$\bar{X}$	ลำดับที่	$\bar{X}$	ลำดับที่	$\bar{X}$	ลำดับที่
๑๑. การปกครองบังคับบัญชา	๑๗.๘๓๕	๗	๑๕.๗๒๐๐	๔	๑๖.๗๙๑๗	๕
๑๒. นโยบายและการบริหารงาน	๑๓.๒๕๑๖	๑๖	๑๐.๑๘๐๐	๑๖	๑๑.๗๑๕๘	๑๖
๑๓. สภาพการทำงาน	๑๗.๔๘๐๓	๑๑	๑๙.๒๔๐๐	๑๐	๑๖.๓๖๐๑	๑๑
๑๔. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	๑๕.๑๕๖๘	๑๔	๑๓.๓๔๐๐	๑๔	๑๔.๒๔๘๔	๑๔
๑๕. ความมั่นคงในการทำงาน	๑๗.๖๖๖๖	๕	๑๖.๐๘๐๐	๗	๑๖.๘๗๓๓	๖
๑๖. ความปลอดภัยในการทำงาน	๑๘.๘๗๕๘	๓	๑๗.๘๖๐๐	๒	๑๘.๓๖๗๕	๓

เพื่อให้การเปรียบเทียบค่าสถิติ ในตาราง ๒ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำคะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งทางค่าน้ำใจ และสิ่งคำจูน มาแสดงในรูปที่ ๑ ดังต่อไปนี้

รูปที่ ๑ กราฟแท่งเปรียบเทียบ ระดับความรู้สึกรวมของครูที่ตอบว่าเป็นสิ่งจูงใจ และองค์ประกอบที่พอใจ กับ ไม่พอใจในการท



□ พอใจ
 □ ไม่พอใจ
 □ ไม่รู้

จากตาราง ๒ และรูปที่ ๑ อธิบายได้ดังนี้

๑. ครูที่มีความพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกสูงที่สุดคือองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = ๑๔.๑๖๓๓$) องค์ประกอบที่รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๑๔.๘๔๙๙$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = ๑๔.๘๙๔๔$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = ๑๔.๙๔๔๑$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = ๑๔.๕๕๔๔$) และการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = ๑๔.๔๐๔๔$)

องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = ๑๓.๒๕๑๖$) รองลงมาได้แก่เงินเดือน ($\bar{X} = ๑๔.๙๕๔๑$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = ๑๔.๑๕๖๔$) และลักษณะของงาน ($\bar{X} = ๑๔.๙๖๔๙$) องค์ประกอบนอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

๒. ครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกสูงที่สุดคือความรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๑๙.๙๒๐๐$) รองลงมาได้แก่ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = ๑๙.๔๖๐๐$) และความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = ๑๙.๔๐๐๐$)

องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = ๑๐.๑๔๐๐$) รองลงมาคือ เงินเดือน ($\bar{X} = ๑๓.๖๔๐๐$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = ๑๓.๓๔๐๐$) ลักษณะของงาน ($\bar{X} = ๑๓.๕๖๐๐$) ฐานะของอาชีพตามสายอาชีพของสังคม ($\bar{X} = ๑๔.๓๖๐๐$) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

๓. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงรายที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งครูที่มีความพอใจ และไม่พอใจในงาน รวมทั้งสิ้น ๓๕๒ คน มีความรู้สึกสูงที่สุดคือความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = ๑๔.๔๔๖๖$) รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = ๑๔.๔๓๓๔$) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = ๑๔.๓๖๔๕$)

องค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = ๑๑.๙๑๔๔$) เงินเดือน ($\bar{X} = ๑๓.๙๓๓๐$) ความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = ๑๔.๒๔๔๔$) และลักษณะของงาน ($\bar{X} = ๑๔.๖๔๒๓$) องค์ประกอบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

๕. เมื่อเปรียบเทียบการจัดลำดับองค์ประกอบในการทำงาน ระหว่างครูที่มีความพอใจในงาน และครูที่ไม่พอใจในงาน มีข้อที่น่าสังเกตดังนี้

องค์ประกอบที่จัดอยู่ใน ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงาน เหมือนกันทั้งสองกลุ่ม เพียงแต่สลับลำดับความสำคัญกันบ้าง

องค์ประกอบที่จัดอยู่ในลำดับต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

ถ้าพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๑๖ องค์ประกอบเป็นส่วนรวมแล้ว จะเห็นได้ว่าครูทั้งสองกลุ่มจัดลำดับความสำคัญใกล้เคียงกันมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลำดับความสำคัญในทัศนะของครูทั้งสองกลุ่มสอดคล้องกัน

๒. การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุนในการทำงาน ระหว่างกลุ่มครูที่พอใจ และไม่พอใจในงาน

ตาราง ๓ คาสติพิพจน์งานและผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งค้ำจุน ระหว่างกลุ่มครูที่พอใจและไม่พอใจในงาน

องค์ประกอบ	กลุ่มพอใจ (306)		กลุ่มไม่พอใจ (50)		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
ก. <u>องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ</u>					
๑. ความสำเร็จของงาน	๑๔.๑๖๓๓	๓๕.๔๘๘๐	๑๗.๘๐๐๐	๔๗.๑๔๓๘	๑.๒๖๓๘
๒. การได้รับความยอมรับนับถือ	๑๔.๔๐๘๘	๒๗.๖๒๙๙	๑๖.๓๔๐๐	๓๔.๒๓๕๖	๒.๓๐๔๕*
๓. ลักษณะของงาน	๑๕.๙๖๔๙	๓๔.๘๘๑๘	๑๓.๙๗๐๐	๔๐.๙๖๖๔	๒.๘๐๗๙*
๔. ความรับผิดชอบ	๑๔.๙๔๗๗	๒๕.๙๘๑๐	๑๗.๙๕๐๐	๒๔.๗๗๐๘	๑.๓๖๑๙
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน	๑๔.๗๕๘๑	๒๓.๓๓๘๙	๑๖.๖๖๐๐	๓๑.๐๖๓๘	๒.๙๑๒๓*

ตาราง ๓ (ต่อ)

องค์ประกอบ	กลุ่มพอใจ (306)		กลุ่มไม่พอใจ (50)		t
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
ข. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจำเป็น					
๖. เงินเดือน	๑๔.๗๙๔	๓๙.๘๘๘๑	๑๕.๖๔๐๐	๔๖.๔๐๓๓	๕.๐๙๔๐*
๗. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	๑๗.๗๖๘๘	๓๑.๓๔๘๘	๑๗.๘๖๐๐	๓๑.๕๑๔๕	๕.๑๘๐๗*
๘. ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม	๑๗.๓๓๓๓	๕๙.๐๖๔๖	๑๘.๓๖๐๐	๓๖.๕๐๘๕	๓.๔๔๔๕*
๙. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	๑๗.๕๗๘๘	๓๐.๒๖๗๐	๑๘.๑๖๐๐	๓๗.๑๑๑๗	๒.๗๐๒๕*
๑๐. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๑๘.๕๕๘๘	๒๓.๔๐๖๒	๑๖.๑๐๐๐	๓๗.๖๖๖๘	๒.๔๔๐๘
๑๑. การปกครองบังคับบัญชา	๑๗.๘๗๗๗	๒๖.๓๒๒๐	๑๗.๘๖๐๐	๓๖.๘๕๖๖	๒.๓๑๙๕*
๑๒. นโยบายและการบริหารงาน	๑๓.๒๕๖๖	๓๓.๘๐๘๘	๑๐.๑๘๐๐	๓๐.๓๘๖๖	๓.๖๕๕๐*
๑๓. สภาพการทำงาน	๑๗.๔๘๐๓	๕๙.๐๘๑๓	๑๕.๕๖๐๐	๔๖.๘๐๘๐	๒.๕๙๔๕*
๑๔. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	๑๘.๑๗๘๘	๔๒.๗๖๒๗	๑๓.๓๘๐๐	๕๑.๕๕๕๒	๑.๖๗๖๘
๑๕. ความมั่นคงในการทำงาน	๑๗.๖๖๖๖	๒๕.๔๙๕๒	๑๖.๐๘๐๐	๓๑.๑๙๓๑	๑.๘๗๔๕
๑๖. ความปลอดภัยในการทำงาน	๑๘.๘๘๘๘	๒๙.๑๗๖๒	๑๗.๘๖๐๐	๓๖.๐๖๐๐	๑.๑๗๔๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ($t_{.๐๕} = ๑.๙๖๐$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ระหว่าง
ครูกลุ่มที่พอใจในงาน และกลุ่มที่ไม่พอใจในงาน ตามตาราง ๓ อธิบายได้ดังนี้

๑. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

๑.๑ ครูที่พอใจในงาน และครูที่ไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกต่อการได้รับความ
ยอมรับนับถือ ($t = ๒.๓๔๔๕^*$) ลักษณะของงาน ($t = ๒.๓๐๗๗^*$) และความก้าวหน้า
ในตำแหน่งการงาน ($t = ๒.๙๑๒๓^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อ
มั่น .๐๕

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบทั้งสามประการ
ดังกล่าวมาแล้ว จะพบว่า ครูที่พอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ไม่พอใจในงาน
นั่นคือ กลุ่มครูที่มีความพอใจในงานมีความรู้สึกต่อการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของ
งาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สูงกว่า กลุ่มครูที่ไม่พอใจในงาน

๑.๒ ครูทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ
ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ครูทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบ
ดังกล่าวมาแล้วพอ ๆ กัน

๒. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

๒.๑ ครูที่พอใจในงาน และครูที่ไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกต่อ เงินเดือน
($t = ๒.๐๔๔๐$) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($t = ๒.๑๔๐๗^*$) ฐานะ
ของอาชีพในสายทางของสังคม ($t = ๓.๔๔๔๕^*$) ความสัมพันธ์กับผู้บริหารชั้นบังคับบัญชา ($t =$
 ๒.๗๐๒๕^*) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($t = ๒.๔๔๔๕^*$) การปกครองบังคับบัญชา
($t = ๒.๓๑๙๔^*$) นโยบายและการบริหารงาน ($t = ๓.๒๒๙๑^*$) สภาพการทำงาน
($t = ๒.๙๔๔๕^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่น .๐๕

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบทั้ง ๘ ด้าน
ดังกล่าวมาแล้ว จะพบว่า ครูที่พอใจในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ไม่พอใจในงาน
นั่นคือ ครูกลุ่มที่มีความพอใจในงานมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบเหล่านี้ สูงกว่า ครูที่ไม่พอใจ
ในงาน

๒.๒ ครูทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่น .๐๕ นั่นคือ ครูทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านถึงค่าความมาแล้ว พอ ๆ กัน

๓. การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครู จำแนกตามสังกัด ที่มีต่อองค์ประกอบในการทำงาน ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจ และสิ่งก้ำจุน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ได้จำแนกครู ออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๔๓ คน ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน ๒๒ คน และครูสังกัดเทศบาล จำนวน ๕๑ คน

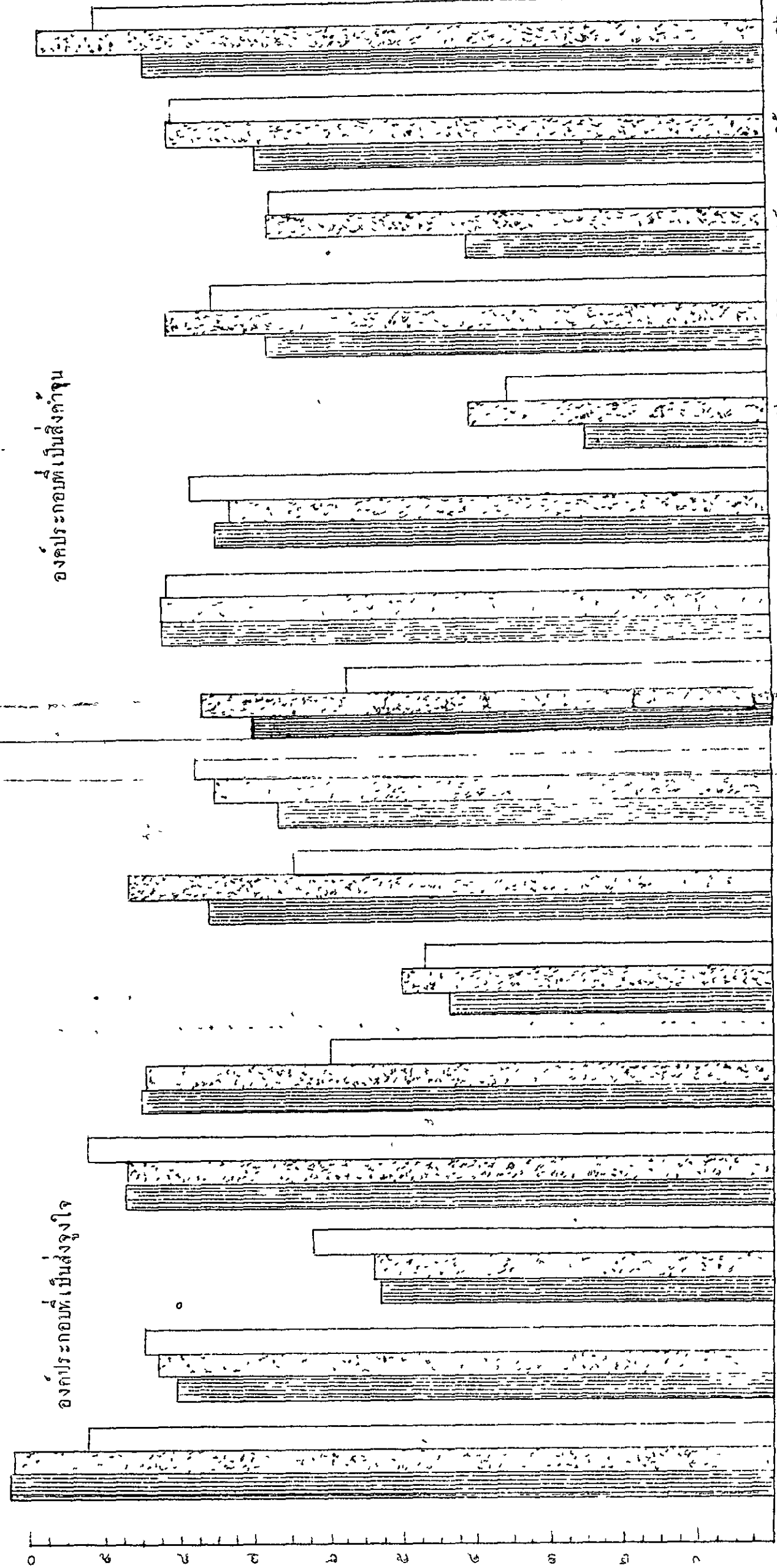
ค่าสถิติในตาราง ๔ เป็นการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของครูทั้ง ๓ สังกัดนี้

องค์ประกอบ	องค์การ (N = ๒๕๓)		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)		ค่าเบี่ยงเบน (σ^2)		t	t	t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	σ^2	=		$\bar{X}$	σ^2				
๑. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ										
๑. ความสำราญของงาน	๒๐.๕๙๕๕	๑๕.๕๓๒๐	๒๐.๖๑๖	๑๕.๕๓๒๐	๒๐.๖๑๖	๑๕.๕๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๑.๖๖๓๐	๐.๕๖๓๐	
๒. การได้รับความยอมรับนับถือ	๑๔.๐๑๒๓	๒๔.๖๓๔๕	๑๔.๖๕๔๐	๒๔.๖๓๔๕	๑๔.๖๕๔๐	๒๔.๖๓๔๕	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๓. ลักษณะของงาน	๑๕.๕๙๕๑	๑๑.๐๓๒๔	๑๕.๖๕๔๔	๑๑.๐๓๒๔	๑๕.๖๕๔๔	๑๑.๐๓๒๔	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๔. ความรับผิดชอบ	๑๔.๙๑๑๕	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๐๔๖	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๐๔๖	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๖. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ										
๖. เงินเดือน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๗. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๘. ฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๙. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๐. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๑. การปกครองบังคับบัญชา	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๒. นโยบายและการบริหารงาน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๓. สภาพการทำงาน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๔. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๕. ความมั่นคงในการจ้างงาน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	
๑๖. ความปลอดภัยในการทำงาน	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๑๔.๙๓๐๔	๒๔.๖๓๒๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	๐.๖๖๓๐	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ (t_{๐.๐๕} = ๑.๖๖๓๐)

เพื่อให้การเปรียบเทียบค่าสถิติในตาราง ๔ ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำคะแนนเฉลี่ยของระดับความรู้สึกรวมของตนเองประกอบต่าง ๆ มาแสดงในรูปที่ ๒ ดังต่อไปนี้

รูปที่ ๒ กราฟแท่งเปรียบเทียบระดับความรู้สึกรวมของตนเองประกอบต่าง ๆ



องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

กลุ่มผู้สนใจ และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ จำนวนสามสังกัด

องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง ๔ และรูปที่ ๒ อธิบายได้ดังนี้

๑. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

๑.๑ องค์ประกอบภายในนี้มี ๕ องค์ประกอบย่อย พบความแตกต่างของระดับความรู้สึกรู้สึกของครูเพียงองค์ประกอบเดียว คือ องค์ประกอบที่ ๕ ได้แก่ "ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน" ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับ ครูสังกัดเทศบาล ($t = ๒.๘๒๔๔*$) และระหว่างครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กับ ครูเทศบาล ($t = ๒.๐๑๘๐*$) ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาพบไม่แตกต่างกัน

ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบด้วย จะเห็นว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกรู้หาความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พอ ๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้ มีระดับความรู้สึกสูงกว่าครูสังกัดเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่น .๐๕

๑.๒ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างระหว่างครูทั้ง ๓ สังกัดเลย

๒. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

๒.๑ ในจำนวนองค์ประกอบเป็นแรงจูงใจ ๑๖ องค์ประกอบย่อยนั้น ครูทั้ง ๓ สังกัด มีระดับความรู้สึกแตกต่างกัน ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ($t = ๒.๘๒๔๔*$) และระหว่างครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดเทศบาล ($t = ๒.๘๘๔๔*$) ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับครูสังกัดเทศบาล ไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบด้วย จะเห็นว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกรู้หาโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและครูสังกัดเทศบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกรู้หาองค์ประกอบนี้พอ ๆ กัน

องค์ประกอบด้านที่สองที่ครูทั้ง ๓ สังกัด มีระดับความรู้ที่แตกต่างกัน คือ นโยบายและการบริหารงาน เรื่อง ความแตกต่างระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ($t = ๒.๐๔๕๙*$) แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูเทศบาล และระหว่างครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูเทศบาล ใดยังใด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบด้วย จะพบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานในระดับสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล และครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูเทศบาล มีความรู้ที่ขององค์ประกอบนี้พอ ๆ กัน

องค์ประกอบอีกประการหนึ่ง คือ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ($t = ๒.๔๑๐*$) และครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล ($t = ๒.๖๖๔๙$) แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูสังกัดเทศบาล เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบจะพบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูสังกัดเทศบาลมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ส่วนตัวพอ ๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้ มีระดับความรู้ที่สูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ $.๐๕$

องค์ประกอบสุดท้าย คือ เรื่องความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ($t = ๒.๑๔๙๙*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ $.๐๕$ และมีแนวโน้มว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีระดับความรู้ที่ต่ำกว่าครูสังกัดเทศบาล ($t = ๑.๔๖๓๙$) แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูสังกัดเทศบาล เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบด้วย จะพบว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูสังกัดเทศบาลมีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานพอ ๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้ มีแนวโน้มที่จะมีระดับความรู้ที่สูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๖ ส่วนขององค์ประกอบอื่น ๆ อีก ๙ องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน ภาระงาน อาชีพในสายงานของสังคม ความสัมพันธ์กับญาติพี่น้อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ไม่พบความแตกต่าง

๔. การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบในการทำงาน
ทั้งที่เป็นสิ่งจูงใจ และสิ่งค้ำจุน จำแนกตามอายุราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในท่อนี้ ได้จำแนกครูกลุ่มตัวอย่างออกเป็น ๓ กลุ่ม
ตามอายุราชการ คือ ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๔๕ คน ครูที่
มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๖๒ คน และครูที่มีอายุราชการมากกว่า
๑๐ ปี จำนวน ๑๔๖ คน

ค่าสถิติในการวาง ๕ เป็นการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อ
องค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ทั้งองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ และองค์ประกอบที่
เป็นสิ่งค้ำจุน จำแนกตามอายุราชการของครู ๓ กลุ่มนี้

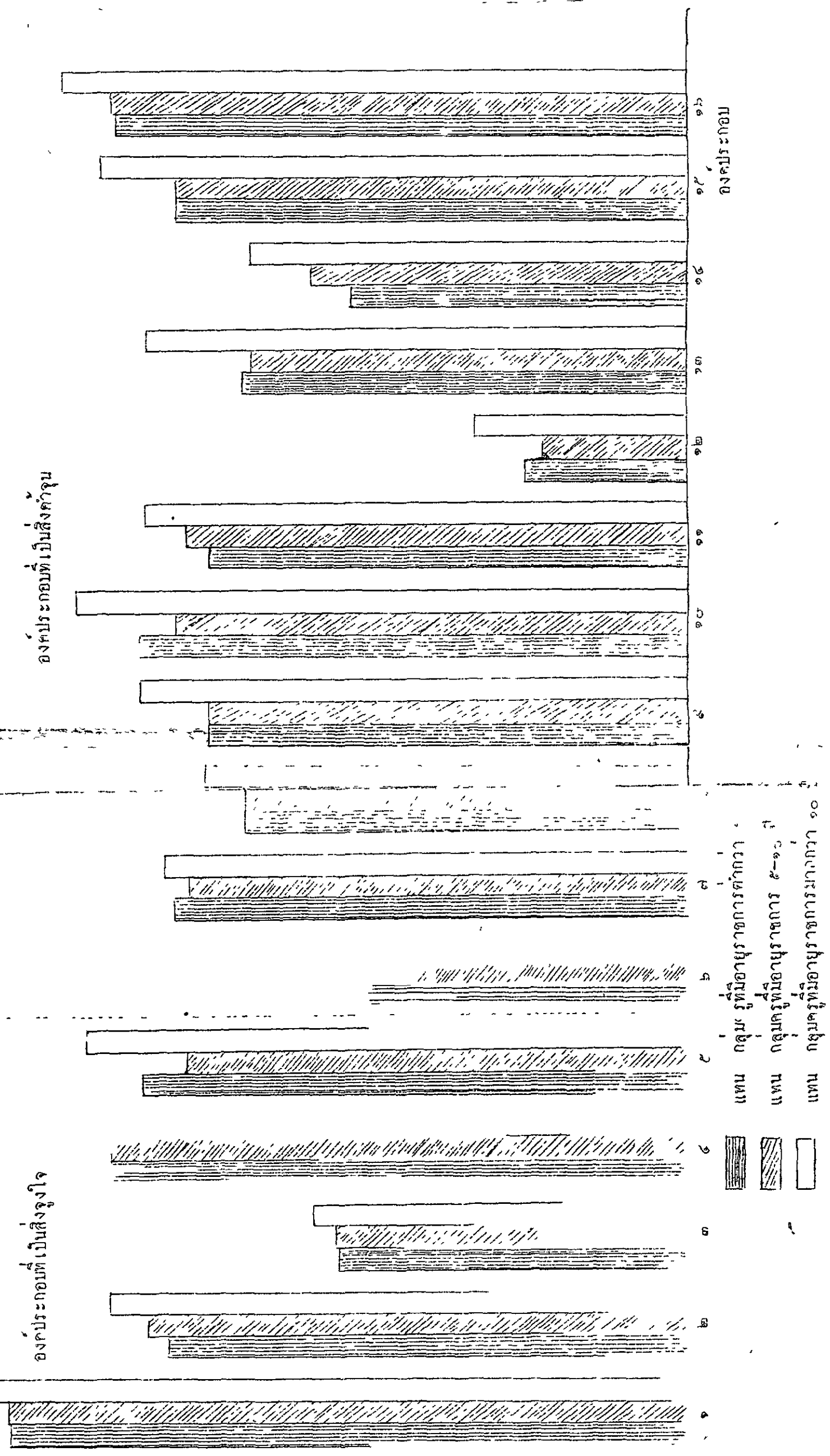
ตาราง ๕ ศาสดิกชนฐานและผลการทดสอบความรู้สึกรู้สึกของครูหมอด

องค์ประกอบ	ตัวแปร (1) $N=25$		ตัวแปร (2) $N=25$		ค่าเฉลี่ย (3) $N=50$		$t(1)-(2)$	$t(1)-(3)$	$t(2)-(3)$	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2				
ก. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ										
๑. ความสำเร็จของงาน	๑๕.๕๑๖	๑๖.๕๑๖	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๓๕	๑๕.๕๓๕	๐.๐๔๑	๐.๐๔๑	๐.๐๔๑	
๒. การได้รับความยอมรับนับถือ	๑๓.๖๓๕	๓๐.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๓๐.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๓๐.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๓. ลักษณะของงาน	๑๕.๑๖๕	๑๕.๑๖๕	๑๕.๑๖๕	๑๕.๑๖๕	๑๕.๑๖๕	๑๕.๑๖๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๔. ความรับผิดชอบ	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๕. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
ข. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งกีดขวาง										
๖. เงินเดือน	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๗. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๘. ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๙. ความสัมพันธ์กับผู้มีอำนาจ	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๐. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๑. การปกครองบังคับบัญชา	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๒. นโยบายและการบริหารงาน	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๓. สภาพการทำงาน	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๑๖.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๔. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๕. ความมั่นคงในการทำงาน	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๑๓.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	
๑๖. ความปลอดภัยในการทำงาน	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๑๕.๕๕๕	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐๐	

* มนุษย์สำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ (๒) = ๑.๘๖๐

เพื่อทำการเปรียบเทียบค่าสถิติในตาราง ๕ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำคะแนนเฉลี่ย ของ
ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งสี่จุดใจและสิ่งคำจูน มาแสดงในรูปที่ ๓ เพื่อให้

รูปที่ ๓ กราฟแท่งเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูนใจ และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งคำจูน เป็นการรายงาน แยกตามอายุราชการ



ค่าสถิติในตาราง ๕ และรูปที่ ๓ อธิบายได้ดังนี้

๑. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

๑.๑ ในจำนวนองค์ประกอบด้านนี้ ๕ องค์ประกอบย่อย พบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูทั้ง ๓ กลุ่มเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี กับ กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ($t = 1.0๕๔๗$) ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับ กลุ่ม ๕ - ๑๐ ปี และ กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับ กลุ่มมากกว่า ๑๐ ปี ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้ว จะเห็นได้ว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี มีความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พอ ๆ กัน และทั้งสองกลุ่มนี้ มีความรู้สึกสูงกว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี

๑.๒ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ๔ องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และ ความรับผิดชอบ ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่างกัน

๒. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

๒.๑ ในจำนวนองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ ๑๔ องค์ประกอบนั้น พบว่ามีอยู่เพียง ๒ องค์ประกอบคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ สภาพการทางาน ที่ครูทั้งสามกลุ่มมีความรู้สึกแตกต่างกัน กล่าวคือ ครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี กับ ครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี มีระดับความรู้สึกต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ($t = ๒.๘๗๕๙$) แต่ในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนี้ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างระหว่างครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับ ครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี และระหว่างครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบแล้ว จะเห็นว่า ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพอ ๆ กัน และสูงกว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี

เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงาน พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับ กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี ($t = ๒.๐๗๐๓*$) และระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี กับ กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี ($t = ๒.๑๔๑๗*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .๐๕ ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับ กลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี ไม่พบความแตกต่างแต่อย่างใด ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ยประกอบด้วย จะเห็นว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี มีความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี แต่กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ ๕-๑๐ ปี มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่พอ ๆ กัน

๒.๒ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่างครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ทั้ง ๓ กลุ่มแต่อย่างใด

๕. การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบในการทำงาน ที่
ที่เป็นสิ่งจูงใจ และสิ่งจูงจูง จากแนวทาง ๖ แนวทาง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลก่อนนี้ ได้จำแนกครูออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ กลุ่มครูที่ไม่มีวุฒิต่างครุหรือต่ำกว่า ป.๓ จำนวน ๔๐ คน กลุ่มครูที่มีวุฒิป.๓หรือเทียบเท่าจำนวน ๑๑๔ คน กลุ่มครูที่มีวุฒิป.๓ สูงหรืออนุปริญญา จำนวน ๑๓๕ คน และกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ คน

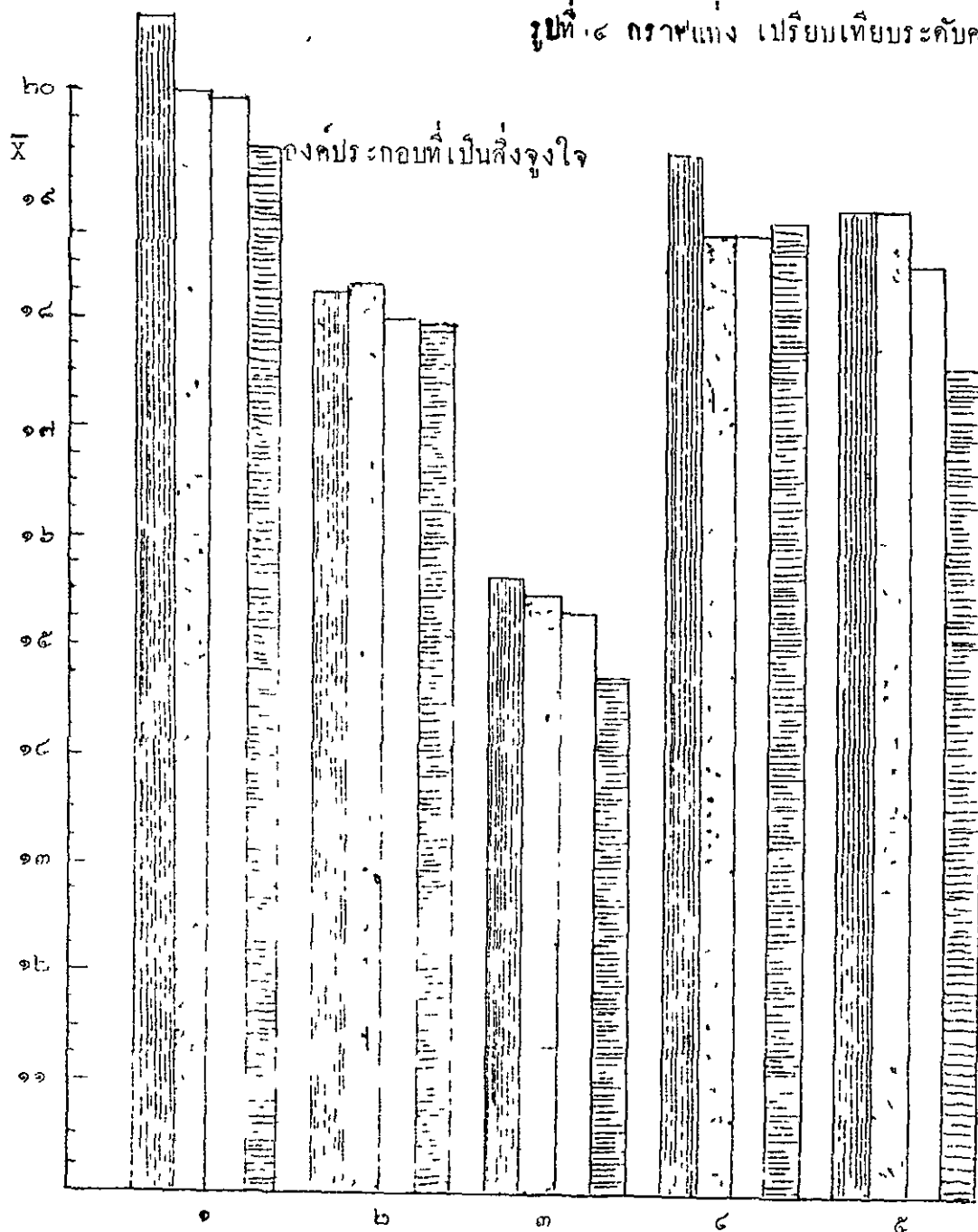
ค่าสถิติในตาราง ๖ เป็นการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน ของครูที่มีวุฒิต่างกันทั้ง ๔ กลุ่มนี้

ตาราง ๒. ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความถูกต้องของข้อมูล
ปัจจัยที่สนใจ และสิ่งควบคุมในการทำงาน ระหว่างครูผู้วิจัยทางครูแต่ละท่าน

องค์ประกอบ	ไม่มีวิทยาทักษะ (T = ๑๑๑)		มีวิทยาทักษะ (T = ๑๑๑)		รวม (T = ๒๒๒)		ค่าสถิติ		t	t - ๑	t - ๒	t - ๓	t - ๔	t - ๕
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2						
องค์ประกอบที่เป็นสิ่งสนใจ														
ความถี่ของงาน	๒๐.๖๓๓๕	๑๔.๕๕๕๕	๒๐.๐๐๐๐	๑๔.๕๕๕๕	๒๐.๓๑๖๗	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
การได้รับความยอมรับนับถือ	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ลักษณะของงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความรับผิดชอบ	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
องค์ประกอบที่เป็นสิ่งควบคุม														
เงินเดือน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในวิชาชีพ	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
การปกครองบังคับบัญชา	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
นโยบายและการบริหารงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
สภาพการทำงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความมั่นคงในการทำงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕
ความปลอดภัยในการทำงาน	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕	๑๔.๕๕๕๕

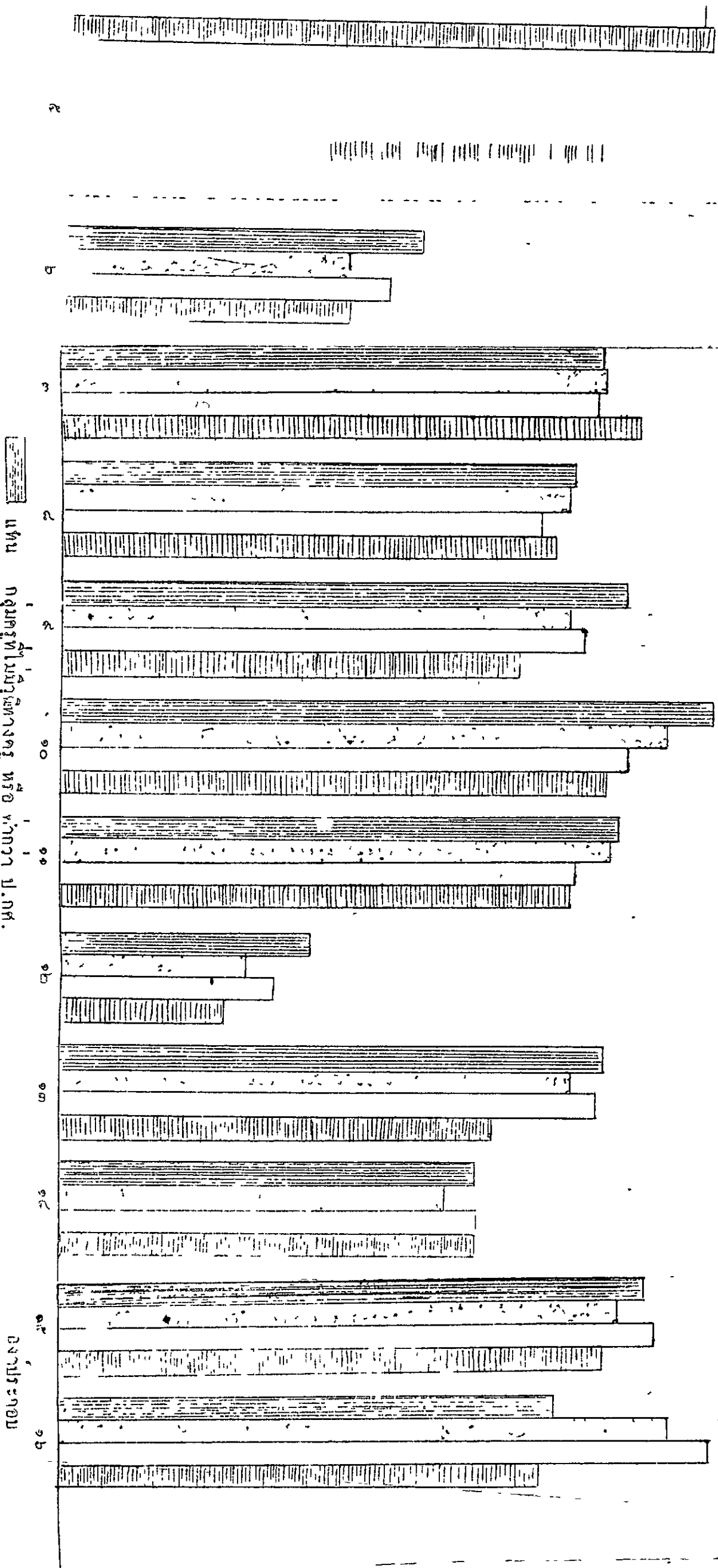
* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ๐.๐๕ (t_{0.๐๕} = ๑.๖๖๐)

เพื่อให้การเปรียบเทียบค่าสถิติในตาราง ๖ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำคะแนน
ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งสิ่งจูงใจและสิ่งคว่าจุน มาแสดงในรูปแบบที่
รูปที่ ๔ กราฟแท่ง เปรียบเทียบระดับความรู้สึกขอ



ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้นำคะแนนเฉลี่ยของ
ใจและสิ่งคำจูน มาแสดงในรูปที่ ๔ ต่อไปนี้
เปรียบเทียบระดับความรู้สึกรวมของครูที่มคอของ
ประกอบอง ก ๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจ และสิ่งคำจูนในการทำงาน ระหว่างครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน

องประกอบที่เป็นสิ่งคำจูน



1. กลุ่มครูที่มีวุฒิทางครู หรือ เก่ากว่า ป.กศ.
 2. กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า
 3. กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ. สูง หรืออนุปริญญา
 4. กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี
 5. เก่ากว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง ๒ และรูปที่ ๔ อธิบายได้ดังนี้

๑. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกัน ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่างกันขององค์ประกอบทั้ง ๕ ชนิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ครูที่มีวุฒิแตกต่างกันทั้ง ๔ กลุ่มมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เท่า ๆ กัน

๒. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงจูง

๒.๑ ในจำนวนองค์ประกอบด้านสิ่งจูงจูงทั้งหมด ๑๑ องค์ประกอบย่อยนั้น พบความแตกต่างเพียง ๒ องค์ประกอบคือ สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน กล่าวคือ

ในเรื่องสภาพการทำงาน พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ไม่มีวุฒิทางครูหรือกล่าวโดยย่อ บ.กค. กับ กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ($t = ๒.๑๙๒๐^*$) และระหว่างกลุ่มที่มีวุฒิบ.กค. สูงหรืออนุปริญญา กับ กลุ่มปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ($t = ๒.๔๖๖๒^*$) ส่วนระหว่างกลุ่มไม่มีวุฒิ กับ กลุ่ม บ.กค. กลุ่มไม่มีวุฒิ กับ กลุ่ม บ.กค. สูง กลุ่ม บ.กค. กับ กลุ่ม บ.กค. สูง และ กลุ่ม บ.กค. กับ กลุ่มปริญญาตรี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าพิจารณาคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้ว จะเห็นว่า กลุ่มครูที่ไม่มีวุฒิ กลุ่มครูที่มีวุฒิ บ.กค. และกลุ่มครูที่มีวุฒิ บ.กค. สูง มีความรู้สึกต่อสภาพการทำงานสูงกว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรี กลุ่มครูที่ไม่มีวุฒิ มีวุฒิ บ.กค. และกลุ่ม บ.กค. สูง ความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้ เท่า ๆ กัน

เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูป.กค. กับครูที่มีวุฒิ บ.กค. สูงหรืออนุปริญญา ($t = ๒.๐๔๙๒^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับความเชื่อมั่น .๐๕ ส่วนการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเลย ถ้าพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยประกอบแล้ว จะเห็นว่า กลุ่มครู บ.กค. สูงหรืออนุปริญญา มีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในการทำงาน สูงกว่า กลุ่มครูที่ไม่มีวุฒิทางครู แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มไม่มีวุฒิ กับ กลุ่ม บ.กค. กลุ่มไม่มีวุฒิ กับกลุ่มปริญญาตรี กลุ่ม บ.กค. กับกลุ่ม บ.กค. สูง

กลุ่ม ป.กค. กับกลุ่มปริญาตรี และ กลุ่ม ป.กศ.สูง กับกลุ่มปริญาโท แล้ว มีความรู้รัก
 คอความปลอศภักย์ในการทำงาน พอ ๆ กัน

๒.๖ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ อีก ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาส
 ที่จะได้รับคามก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพในสายลาของสังคม ความสัมพันธ์กับมู่-
 คับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร
 งาน ความเป็นอยู่ส่วแล้ว และความมั่นคงในการทำงาน ไม่พบความแตกต่างระหว่าง
 ที่มีวู่ห่างกันทั้ง ๔ กลุ่มเลย

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาว่า นิองค์ประกอบหรือปัจจัยอะไรบ้าง ที่ทำให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงรายเกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ ชนิดใด ที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจมากที่สุด และรองลงมาตามลำดับ จนกระทั่งน้อยที่สุด และมุ่งที่จะเปรียบเทียบความรู้สึกที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในแต่ละสังกัด อายุราชการ และวุฒิทางครูว่า แตกต่างกัน หรือไม่ เพียงใด ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียน อำเภอ และจังหวัด ในการนำไปใช้เป็นแนวทางสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สุ่มมาจากครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓๘ คน สังกัดกรมสามัญ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๒๕ คน และสังกัดเทศบาล จำนวน ๕๐ คน

วิธีการเป็นทางการศึกษาค้นคว้า

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสำรวจทัศนคติต่อการทำงานของครูที่ผู้วิจัยได้ ร่าง ขึ้นเอง ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) จำนวน ๔๐ ข้อ และข้อคำถามขอให้เลือก ๕ ข้อตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะ แบบสำรวจแบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑. เป็นการถามเกี่ยวกับสังกัด อายุราชการ วุฒิทางครู และความรู้สึกรู้สึก ต่องานซึ่งกำลังทำอยู่

ตอนที่ ๒. แบบสำรวจ จำนวน ๔๐ ข้อ มีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบที่ทำให้
เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ๑๖ ชนิด ชนิดละ ๕ ข้อ คือ

๑. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ มี ๙ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๑.๑ ความสำเร็จของงาน
- ๑.๒ การได้รับความยอมรับนับถือ
- ๑.๓ ลักษณะของงาน
- ๑.๔ ความรับผิดชอบ
- ๑.๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

๒. องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ มี ๑๑ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- ๒.๑ เงินเดือน
- ๒.๒ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ๒.๓ ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม
- ๒.๔ ความสัมพันธ์กับผู้นับถือนับบูชา
- ๒.๕ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ๒.๖ การปกครองบังคับบัญชา
- ๒.๗ นโยบายและการบริหารงาน
- ๒.๘ สภาพการทำงาน
- ๒.๙ ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ๒.๑๐ ความมั่นคงในการทางาน
- ๒.๑๑ ความปลอดภัยในการทางาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณสิ่งต่อไปนี้

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน คือคะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

๒. ทศสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพอใจกับไม่พึงพอใจในงาน
ระหว่างสังกัด ข้าราชการ และวุฒิทางครู โดยใช้ $t - test$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้ คือ

๑. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน และมีความรู้สึกต่อเรื่องนโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำที่สุด เหนือขึ้นมาได้แก่เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

๒. ครูที่มีความพอใจในงาน มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ

องค์ประกอบที่ครูกลุ่มนี้มีความรู้สึกต่ำที่สุดคือ นโยบายและการบริหารงาน เหนือขึ้นมาได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

๓. ครูที่ไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกต่อความรับผิดชอบ ในระดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกต่อนโยบายและการบริหารงานในระดับต่ำที่สุด เหนือขึ้นมา ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม

๔. ครูที่มีความพอใจในงาน และไม่มีความพอใจในงาน มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจและสิ่งจูงใจในการทำงาน เรียงตามลำดับความสำคัญสอดคล้องกัน คือ องค์ประกอบที่จัดอยู่ใน ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความปลอดภัยในการทำงาน องค์ประกอบที่จัดอยู่ในลำดับต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

๕. ครูที่มีความพอใจในงานมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่เป็สิ่งจูงใจ สูงกว่าครูที่ไม่มีความพอใจในงาน ๓ องค์ประกอบ คือ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนในเรื่องความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ครูทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกพอ ๆ กัน

๕. ครูที่มีความพอใจในงานมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบที่เป็นสิ่งค่าจุน สูงกว่า ครูที่ไม่มีความพอใจในงาน ๕ องค์ประกอบ คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน ส่วนในเรื่อง ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และ ความปลอดภัยในการทำงาน ครูทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกพอ ๆ กัน

๖. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านสิ่งจูงใจระหว่างครูแต่ละสังกัด พบว่า

๖.๑ ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พอๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้ มีความรู้สึกสูงกว่าครูสังกัดเทศบาล

๖.๒ ครูทั้งสามสังกัด มีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ พอ ๆ กัน

๗. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านสิ่งค่าจุนระหว่างครูแต่ละสังกัด พบว่า

๗.๑ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สูงกว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และครูสังกัดเทศบาล ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อเรื่องนี้พอ ๆ กัน

๗.๒ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อนโยบายและการบริหารงาน สูงกว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กับครูสังกัดเทศบาล และครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดเทศบาล แล้ว พบว่า มีความรู้สึกต่อนโยบายและการบริหารงาน พอ ๆ กัน

๗.๓ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว พอ ๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้มีความรู้สึกต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว สูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๘.๔ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อความมั่นคง
ในการทำงาน พอ ๆ กัน และมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๘.๕ ครูทั้งสองสังกัด มีความรู้สึกต่อ เงินเดือน ฐานะของอาชีพในสายคา
ของสังคม ความสัมพันธ์กับผู้นับถือนับถือน ศาสนา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับ
บัญชา สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พอ ๆ กัน

๘. การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านสิ่งจูงใจ
ระหว่าง ครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน พบว่า

๘.๑ ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับ ครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี
มีความรู้สึกต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานพอ ๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้ มีความรู้สึก
สูงกว่า ครูที่มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี

๘.๒ ครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันทั้ง ๓ กลุ่ม มีความรู้สึกต่อ ความสำนึกใน
งาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ พอ ๆ กัน

๙. การเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้านสิ่งจูง
ระหว่างครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน พบว่า

๙.๑ ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี กับครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี
มีความรู้สึกต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่ว งาน พอ ๆ กัน และครูทั้งสองกลุ่มนี้ มีความรู้สึก
สูงกว่า ครูที่มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี

๙.๒ ครูที่มีอายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี มีความรู้สึกต่อสภาพการทำงานสูงกว่า
ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี และครูที่มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี มีความรู้สึก -
สภาพการทำงานพอ ๆ กัน

๙.๓ ครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันทั้ง ๓ กลุ่ม มีความรู้สึกต่อ เงินเดือน
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพในสายคาของสังคม ความ
สัมพันธ์กับผู้นับถือนับถือน ศาสนา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความ
เป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน พอ ๆ กัน

๑๐. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้าน การจูงใจ ระหว่างครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน พบว่า ครูที่มีวุฒิแตกต่างกันทั้ง ๔ กลุ่ม มีความรู้- สึกต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานพอ ๆ กัน

๑๑. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบด้าน การค่าจ้าง ระหว่างครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน พบว่า

๑๑.๑ กลุ่มครูที่ไม่มีวุฒิทางครูหรือต่ำกว่า ป.กศ. ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือ เทียบเท่า และครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรืออนุปริญญา มีความรู้สึกต่อสภาพการทำงานงาน พอ ๆ กัน และครูทั้งสามกลุ่มนี้ มีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้ สูงกว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

๑๑.๒ กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรืออนุปริญญา มีความรู้สึกต่อความปลอดภัย ในการทำงาน สูงกว่า ครูที่ไม่มีวุฒิหรือต่ำกว่า ป.กศ. ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า และครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในการทำงาน พอ ๆ กัน

๑๑.๓ ครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกันทั้ง ๔ กลุ่ม มีความรู้สึกต่อ เงินเดือน โบนัสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพในสายดาของสังคม ความสัมพันธ์กับผู้นบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหารงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในการทำงาน พอ ๆ กัน

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของบุคลากร (population) ซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย ในปีการศึกษา ๒๕๓๗ ทั้งนี้ การอภิปรายผลของการศึกษาจึงมีขอบเขตจำกัดครอบคลุมไปถึงเฉพาะบุคลากรที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา และเทศบาล ในจังหวัดเชียงราย เท่านั้น

๑. จากผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยส่วนรวม จะเห็นว่า ครูส่วนใหญ่ จำนวน ๔๑.๖๖ เปอร์เซ็นต์ มีความพอใจในอาชีพครูที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น คือ ๑๖.๓๔ เปอร์เซ็นต์ ที่บอกว่า ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

๒. (ครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยส่วนรวมมีความรู้สึกต่อ ความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูง) ซึ่งแสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในเรื่องต่างๆดังกล่าวมาแล้ว และเมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างครูกลุ่มที่พอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พอใจในการทำงานแล้ว อาจจะกล่าวได้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่บีบแวนโน้มน้าวให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบของเฮอริทเบอร์ก ที่กล่าวว่า องค์ประกอบด้านสิ่งจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แม้ว่า ในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะเป็นองค์ประกอบด้านสิ่งจูงใจ (Hygiene factors) ก็ตาม เพราะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น ผู้มีอาชีพครู มีธรรมชาติของงานที่ต้องติดต่อกับเพื่อนครูหรือผู้ปกครองนักเรียนเป็นจำนวนมาก ครูแต่ละคนมีพื้นฐานทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคมคล้ายคลึงกัน จึงสามารถร่วมทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงอาจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของของงานโดยตรง มากกว่าที่จะเป็นองค์ประกอบทางด้านสิ่งจูงใจ นอกจากนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยเพื่อนำเอาทฤษฎีของเฮอริทเบอร์กไปคิดแปลงไว้ในวงการศึกษของผู้วิจัยหลายคน เช่น จอห์นสัน (1967) และจุง นารู-วรณ (๑๙๖๖)

ในเรื่องความผูกพันในการทำงาน ซึ่งครูโรงเรียนประถมศึกษามีความพึงพอใจในระดับสูงก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากลักษณะของอาชีพครูที่ไม่เป็นเพียงเงินเดือนกับหลักค้ำจุน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันสูง แม้ว่า จังหวัดเชียงรายจะเป็นจังหวัดที่มีปัญหาต่อการรั่วไหลในบางท้องถิ่นก็ตาม แต่ก็ไม่เคยปรากฏว่า มีการจับตัวครูไปเรียกค่าไถ่หรือทำร้ายครูแต่อย่างใด

๓ (ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ที่จะไม่พึงพอใจ)

เรื่องนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะของงาน และฐานะ

✓ ของอาชีพในสายอาชีพของสังคม) ผลการวิจัยนี้ อาจกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ท-

เบอร์กเป็นส่วนหนึ่ง เพราะองค์ประกอบด้านการบริหารงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

และฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคมนั้น เป็นองค์ประกอบด้านสิ่งจูงใจ ซึ่งตามทฤษฎีของ

เฮิร์ทเบอร์กกล่าวว่า เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถ้า

หากผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานมีการบริหารงานที่ดี นโยบายแน่นอนอัน ให้เงิน เดือนอย่าง

✓ พอเพียงอันจะเป็นผลให้ความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น และอาชีพนั้นก็เป็นที่ยอมรับและยกย่องจาก

สังคมแล้ว ย่อมจะป้องกันหรือคำจูงใจไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

อย่างไรก็ตาม การที่พบว่า ลักษณะของงานซึ่งเป็นองค์ประกอบทางด้านสิ่งจูงใจ

ตามทฤษฎีของเฮิร์ทเบอร์ก เป็นองค์ประกอบ วิเคราะห์ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการ

ทำงานนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้ ขัดแย้งกับ ทฤษฎีของเฮิร์ทเบอร์ก และผลการนำเอาทฤษฎี

ของเฮิร์ทเบอร์กมาคิดแปลลงไว้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทยของ จรุง ภาณุวรรณ (๒๕๕๕)

ซึ่งอาจจะเห็นเพราะ ลักษณะของงานของอาชีวครูประเภทศึกษานั้นเป็นอาชีพที่จำเจ หน้าที่

หมาย ห้องเรียนติดขอบงานมากกว่าครูในระดับอื่น ๆ กล่าวคือ ครูควรรู้ในที่จะสอนประเภท

สัปดาห์ละ ๒๔ - ๓๐ ชั่วโมง บางทีในหนึ่งวันกันการที่ขาดแคลนครู ก็จะต้องสอนคนเดียว

หลายชั้นเรียน ซึ่งจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นมากกว่าเกณฑ์ปกติ (๓๐ คน เหนือ ๑ ชั่วโมง)

ครูในระดับประถมศึกษาจะห้องคอยเอาใจใส่เด็กซึ่งยังไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองในคำ

ถาม ๆ ได้ งานอาชีวครูโรงเรียนประถมศึกษาจึงเป็นงานหนักมากกว่าอาชีวอื่น ๆ

จากนั้น หากเปรียบเทียบอาชีพครูประเภทศึกษากับครูหรือข้าราชการในหน่วยงานอื่น แล้ว

อาชีพครูประเภทศึกษามีความก้าวหน้ากว่า ๆ ถ้าหาก ไบรจะเป็นด้านเงินเดือน ค่าสวัสดิการ

การได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม

เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย การบริหารงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เด่นที่สุด ที่ทำให้

ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายทั้งสามสังกัดไม่มีความพอใจนั้น อาจจะเป็นเพราะ

ครูส่วนใหญ่เห็นว่า นโยบายและหลักการในการพิจารณาความดีความชอบยังไม่มีความเป็น

ธรรมเพียง การบริหารงานที่หน่วยงานขึ้นอยู่กับตัวบุคคล คือครูใหญ่ หัวหน้าบุคลากร

ศึกษา หรือกิจการค้าอะไรเป็นใหญ่ การแต่งตั้งโยกย้ายครูยังไม่มีความยุติธรรมเพียงพอ นอกจากนั้น ในเรื่องการแก้ความผิดด้วยการทำงาน ครูส่วนใหญ่ คือ ๘๕.๕๐ เปอร์เซ็นต์ เห็นด้วยกับข้อความว่า "การทำหน้าที่ด้วยการทำงานไม่มีใครมองเห็น ผู้ที่ได้มีส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ประจบสอพลอ" ซึ่งทัศนคติของครูในเรื่องนี้ หากเป็นความจริง ผู้บริหารการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างรีบด่วน เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้หมดไปจากความรู้สึกของครู อันจะทำให้ครูทุกคน ตั้งใจทำงานด้วยความอุสาหะวิริยะ ไม่เกิดความท้อถอยในการทำงาน จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษายิ่งขึ้น

ในเรื่องเงินเดือน ซึ่งครูโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย มีความไม่พึงพอใจเป็นอันมาก เพราะว่าเนื่องจากครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายส่วนใหญ่ วิชาที่สอนไม่มีวิทยฐานะเลย จึงได้รับเงินเดือนน้อย ไม่พอแก่การครองชีพ กล่าวคือ อัตราส่วนของครูที่ได้รับปริญญาตรี : วุฒิป.๒ : ป.๓ : สูงหรืออนุปริญญา : วุฒิป.๒ : ป.๓ หรือเทียบเท่า : ไม่มีวุฒิป.๒ เท่ากับ ๑ : ๑๒ : ๒๖ : ๑๙ (จำนวนจากข้อมูลของหน่วยศึกษานิเทศก์ เชียงราย, ๒๕๑๙) นอกจากเงินเดือนค่าแล้วสวัสดิการด้านอื่น ๆ ก็ไม่มี เช่น ค่าเช่าบ้าน เบี้ยเลี้ยงหรือค่าพาหนะเดินทาง (รถเมล์ หรือค่ารถรวม) หรือ (รถส่วนตัว) ทำให้ครูไม่มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่รับอยู่ในปัจจุบัน

ผลจากการได้รับเงินเดือนน้อยนี้เอง ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในเรื่องความเป็นอยู่และค่าจ้าง เพราะว่าเมื่อเงินเดือนน้อย ไม่พอแก่การครองชีพ จึงทำให้ครูบางคนอยู่ส่วนน้อยอยู่ในฐานะยาก ในเรื่องฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคมก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่สนใจในลักษณะของงาน ให้เป็นงานที่ค่าตอบแทน หรือเกียรติยศ มากกว่าข้าราชการในสังกัดอื่น เป็นงานที่ลำบาก น่าเบื่อหน่าย จึงทำให้ครูไม่พอใจในฐานะของอาชีพในสายอาชีพของสังคม ยิ่งในกรณีที่ขาดแคลนครูด้วยแล้ว ยังไม่สามารถประกอบอาชีพอื่นได้ แล้วสมัครเข้าเป็นครู โดยเฉพาะครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ "ครูประจำภาค" ยังมีความรู้สึกว่ามีฐานะต่ำกว่าข้าราชการในแผนกอื่นมาเป็นเวลานาน

๔. (๒) การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อองค์ประกอบทางด้าน
 สิ่งจูงใจ และสิ่งจำเป็นในการทำงาน ระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ครู
 สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูสังกัดเทศบาลนั้น อาจกล่าวโดยรวบได้ว่า ไม่แตกต่างกัน
 แท้มีบางองค์ประกอบที่แตกต่างกัน จึงจะกล่าวถึงดังต่อไปนี้

๔.๑ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาและสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความ
 พึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากกว่าครูสังกัดเทศบาล ทั้งนี้ อาจจะเป็น
 เพราะครูสังกัดกรมสามัญศึกษาและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งต่าง ๆ ที่
 จะทำให้เจริญก้าวหน้าได้ดีกว่าครูเทศบาล ซึ่งมีโรงเรียนเพียงไม่กี่โรงเรียน เช่น ในเขต
 เทศบาลเมืองเชียงราย มีโรงเรียนเทศบาลเพียงโรงเรียนเดียว การที่จะมีความเจริญ
 ก้าวหน้าย่อมเป็นไปได้ยาก จึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การมีหน่วยงานจัดการศึกษาหลาย
 หน่วยงานนั้น นอกจากจะเป็นปัญหาในด้านการขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาแล้ว ยังมีผล
 ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูด้วย

๔.๒ ในเรื่องโอกาสที่จะก้าวหน้าในอัตรากำลังเช่นเดียวกัน ครูสังกัดกรม
 สามัญศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่าครูสังกัดเทศบาลและครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ก็อาจจะเป็นเพราะว่า กรมสามัญศึกษาเป็นโรงเรียนอยู่ในสังกัดทั่วประเทศ และอยู่ในสังกัด
 กระทรวงศึกษาธิการ ย่อมมีโอกาสที่จะโอนย้ายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตได้ดีกว่าครู
 สังกัดอื่น

๔.๓ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายและการ
 บริหารงานสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจจะเป็นเพราะครูสังกัดกรมสามัญ
 ศึกษาเป็นระเบียบและมีความมั่นคง มีงานแน่นอน และได้รับการปรับปรุงส่งเสริมจากกระทรวง
 ศึกษาธิการอยู่เสมอ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่ค่อยมีระเบียบและแผนงาน
 ค่าเงินงานแน่นอน ห้องอาศัยระเบียบบางอย่างของกรมสามัญศึกษา และระเบียบบางอย่าง
 ก็มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่บ่อย ๆ ทำให้ครูผู้ปฏิบัติงานปรับตัวไม่ค่อยทัน นอกจากนี้
 ระบบการจัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ยังไม่แน่นอน จะเห็นได้จากผู้บริหารการศึกษา
 ระดับอำเภอและจังหวัด เช่น หัวหน้าเขตการศึกษาอำเภอ หรือ หัวหน้าเขตบาง ๆ ใน
 ระดับจังหวัด ก็ยังไม่มีภาระงานแน่นอนให้ถูกต้องตามความหมาย มีผู้บริหารการศึกษาหลาย
 ฝ่ายมากเกินไป

๔.๔ เรื่องความเป็นอยู่ส่วนตัว ครูสังกัดกรมสามัญศึกษาและเทศบาล
 பிரதீความพึงพอใจสูงกว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ
 ครูกรมสามัญศึกษาและเทศบาลทุกโรงเรียนจะอยู่ในเขตเทศบาล หรือท้องถิ่นที่มีความเจริญ
 สะดวก สมาย ตรงกันข้ามกับครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ทำการสอนอยู่ท่ามกลางที่
 ไม่ว่าจะมีความยากลำบาก หรือทุรกันดารมากเพียงไรก็ตาม

๔.๕ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความพอใจในความมั่นคงในการหางาน
 สูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจจะเป็นเพราะ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา
 เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนครูสังกัดเทศบาลเป็นข้าราชการส่วนจังหวัด

๕. (จากการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่คัดกรองประกอบค่านี้อย่างใจ
 และสิ่งค่าอื่น ระหว่างครูที่อายุราชการแตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีผลแตกต่างกัน
 เหมือนอย่างใด ตรงตามสมมติฐานและผลการวิจัยของมุกดา เก่ง ๆ ที่ได้ศึกษาแล้ว (Dursel,
 ๑๙๕๕ : ๑๑) แม้ว่าจะพบความแตกต่างบ้างก็เป็นเพียงส่วนน้อย เช่น ในเรื่องความ
 ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน ครูที่มี
 อายุราชการมากกว่า ๑๐ ปี มีความพอใจในองค์ประกอบทั้ง ๓ ชนิด ดังกล่าวมาแล้ว สูงกว่า
 ครูที่มีอายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี สิ่งนี้อาจจะเป็นเพราะครูที่มีอายุราชการมากย่อมมีโอกา
 สก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ดีกว่า มีความรู้รักคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีอายุ
 ราชการน้อย การที่ทำงานมานานอาจจะเกิดความเคยชินและพอใจกับสภาพการทำงาน
 ในทำนอง "พอใจในสิ่งที่มีอยู่" จึงตรงกันกับครูรุ่นใหม่ ที่ความระเกือร้อนในการหา
 ยังน้อย

๖. (ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่คัดกรองประกอบค่านี้อย่างใจ
 รุ่งใจ และสิ่งค่าอื่นในการหางาน ระหว่างครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกัน บ่งบอกว่า ส่วนที่
 பிரதீความพึงพอใจพอ ๆ กัน) ตรงตามสมมติฐานที่วางไว้ มีที่แตกต่างบ้างในเรื่อง
 สภาพการทำงาน เรื่องครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อการ
 ทำงานต่ำกว่า ครูที่มีวุฒิทางครู และครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง หรือวุฒิปริญญา ทั้งนี้ อาจจะ
 เป็นเพราะครูที่มีวุฒิปริญญาตรี เป็นผู้ที่ย่านการศึกษามาในระดับสูง จึงมีประสบการณ์
 เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงานที่ดีกว่าก่อน เมื่อได้เต็มสภาพการทำงานที่น้อยกว่า จึง
 มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญา

มีความพึงพอใจในระดับต่ำกว่าครูที่มีวุฒิอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ก. ทางด้านการบริหารการศึกษา

ถ้าพิจารณาข้อคิดเห็นของครูที่ได้จากแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ อาจให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารการศึกษาในระดับโรงเรียน อำเภอ และจังหวัด ควรเสริมสร้างองค์ประกอบทางด้านสิ่งจูงใจให้แก่ครู เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องนโยบายและการบริหารงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ฐานะของงาน และฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม โดยการวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานไว้ให้แน่นอน มีการวางแผนการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จัดให้มีการสัมมนา หรือการฝึกอบรมระหว่างประจำการให้ครูใหญ่หรือผู้บริหารการศึกษาในระดับอื่นมีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารการศึกษาอย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำเอาหลักวิชาไปใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะทำให้ครูมีรายได้เพิ่มขึ้นโดยการจัดสวัสดิการในตำแหน่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น จัดให้มีสิทธิออกทรัพย์ หรือสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ขายสินค้าราคาถูกกว่าท้องตลาดให้แก่ข้าราชการ ยกฐานะของอาชีพครูให้สูงขึ้น โดยการลดค่าเบี้ยบะเก่า ๆ ที่ยึดถือกันว่า ครูโรงเรียนประถม "ใคร ๆ ก็สามารถเป็นได้" ให้หมดไป

๒. วางแผนพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไว้ให้แน่ชัดและรัดกุม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่นระเบียบเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยย้าย หรือการพิจารณาความดีความชอบของครู ประการสำคัญที่สุดก็คือ จะต้องมีการระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ครูส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น มิใช่เป็นระเบียบที่เขียนขึ้นโดยผู้บริหารการศึกษาแต่เพียงฝ่ายเดียว

๓. เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูเกิดความพึงพอใจ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับความยกย่องนับถือจากผู้นับด้วยวิชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป รวมถึงให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

๔. จังหวัดควรจะได้ทำการวิจัยปัญหา และความต้องการของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เพื่อให้ทราบความถ่วงการ และจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูให้น้อยลง และตรงจุดนี้จึงอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาในระดับจังหวัดยิ่งขึ้น

๕. ควรจัดตั้งองค์กรคุ้มครองอาชีพครูขึ้นโดยเฉพาะ เช่นเดียวกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เช่น นักกฎหมาย นักบัญชี หรือ วิศวกร เพื่อเป็นการผดุงฐานะของอาชีพครูให้สูงขึ้น โดยใช้ว่า ใครจะประกอบอาชีพครูก็สามารถจะเป็นได้ทันที เช่นเดียวกับที่เป็นอยู่ในเวลานี้

ข. ทางด้านการวิจัย .

๑. ควรได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการ - ทำงานของครูที่เหมาะสมกับสังคม ประเพณีและวัฒนธรรมไทย ให้มีมาตรฐานที่ดี เพื่อนำไปใช้กับครูในระดับต่าง ๆ เช่น ครูประถมศึกษา ครูมัธยมศึกษา และครูในสังกัดอื่น

๒. ควรได้มีการศึกษา คว้าเกี่ยวกับการดัดแปลงเอาทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์กไปใช้กับประชากรกลุ่มอื่น ๆ อีกในประเทศไทย เช่นครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูแนะแนว บรรณารักษ์ ตลอดจนงานอาชีพอื่น ๆ เพื่อให้ได้ทฤษฎี และสมมติฐานที่เหมาะสมกับคนไทยยิ่งขึ้น

๓. ควรได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสาเหตุและธรรมชาติขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ละองค์ประกอบให้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อนำไปเป็นหลักในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูให้มากขึ้น โดยเฉพาะองค์ประกอบเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ซึ่งปรากฏว่า ไม่ได้เป็นไปตามสมมติฐานของเฮอริชเบอร์กจากผลการวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ชูทรัพย์, ดร. การบริหาร แพทย์พิทยา ๒๕๑๖, ๔๖๔ หน้า.
- ✓ จรุง นาสวรรณ, ดร. "อาชีพครูอาชีวศึกษา" งานกรีกา ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่
๓๖ พ.ศ. ๒๕๑๖ โรงพิมพ์คุรุสภา ๒๕๑๖, หน้า ๖๐ - ๗๐.
- เขียนราย, หน่วยศึกษานิเทศก์ สภาพทั่วไป สถิติการศึกษาจังหวัดเชียงราย เอกสาร
โรเนียว ๒๕๑๗, ๑๗ หน้า.
- ✓ เฉลิม กริมคุง "หัวหน้างาน" วารสารข้าราชการ ๒๖ : ๗๕ - ๘๑ มกราคม ๒๕๑๘.
- ✓ โคธร์ชอล, วิลเลียม อาร์ แวน การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ จำนวน ๙
สนประสงค์ แปลและเรียบเรียง เอกสารโรเนียว ๒๕๑๘, ๒๓๔ หน้า.
- ธงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร การศึกษาการจักการในทางธุรกิจ ไทยวัฒนา-
พานิช ๒๕๑๖, ๔๖๕ หน้า.
- ✓ พระศักดิ์ นิยากร สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาคัยครู ปริชญานิพนธ์ ค.ม.
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๓, ๑๒๗ หน้า.
- ✓ ภิญไธ สาร, ดร. นักบริหารงานศึกษา วัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๖๔๕ หน้า.
- ✓ บุญย วงศ์นารี "ความต้องการของหัวหน้างานในการทำงาน" วารสารการบริหาร
๒ : ๕๔ - ๗๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔.
- ✓ สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนไทย ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๖, ๕๓๑ หน้า.
- ✓ ชัยยา ธวัชวณิช "การหางานในสภาพไม่พึงพอใจ" วารสารการบริหาร ๓ : ๔๖-๕๔
พฤษภาคม ๒๕๑๔.
- ✓ Applewhite, P.B., Organizational Behavior, Prentice - Hall, Inc.,
Engle-Wood Cliffs, New York, 1965.
- Beach, Dale S., Personnel, The Management of People at Work, The
Macmillan Company, Collier-Macmillan Limited, London, 1970.
- ✓ Blum, M.L. and Naylor, J.C., Industrial Psychology, Harper & Row,
Publishers, New York, 1968.

- ✓ Bernard, Chester I., The Function of Executive, Harvard University Press, Cambridge, 1966.
- ✓ Chruden, Herbert J., and Sherman, Arthur W., Personnel Management, Sout - Western Publishing Company, Ohio, 1963.
- Edward, Allen L., Experimental Design in Psychological Research, Ranchart and Company, Inc., New York, 1958.
- Ferguson, George A., Statistical analysis in Psychology and Education, McGraw - Hill, New York, 1966.
- ✓ French, Wendell, The Personnel Management Process ; Human Resource Administration, Houghton Mifflin Company, Boston, 1964.
- Garrett, Henry D., and Woodworth, R.S., Statistics in Psychology and Education, David McKay Company, Inc., New York, 1956.
- ✓ Gilmer, B. von Haller, Applied Psychology, McGraw - Hill Book Company, New York, 1967.
- ✓ Good, Charter V., Dictionary of Education, McGraw - Hill Book Company, New York, 1975.
- Halpern, V.H., Work and Motivation, John Wiley and Sons, Inc., New York, 1964.
- ✓ Herzberg, F., Work and the Nature of Man, The World Publishing Co., New York, 1966.
- ✓ Herzberg, F.; Mausner, B; and Snyderman, B.B., The Motivation to Work, John Wiley and Sons, Inc., New York, 1959.

Hoppock, R., Job Satisfaction, Harper and Brothers Publishers,
New York, 1935.

/Morse, Nancy C., Satisfactions in the White Collar Job, University
of Michigan Press, Ann. Arbor, Michigan, 1953

/Maslow, A.H., Motivation and Personality, Harper & Brothers, New York,
1954.

/Nigro, Felix B., Public Administration, Rinehart Company, Inc.,
New York, 1951.

/// Pasuwan, Charoong, Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model
of Vocational Education Personnel in Thailand, Dissertation
of the Doctor of Education degree in the school of Education,
Indiana University, 1972.

Pigors, Paul and Myers, Charles A., Personnel Administration, McGraw-
Hill Book Company, New York, 1969.

/Schaffer, R.H., "Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction
in Work" Psychological Monographs, Vol. 64, 1953.

/Sergiovanni, Thomas J., "Factors Which affect Satisfaction and
Dissatisfaction of Teachers", in Walker, W.R., Crano, ...R.,
and Thomas, A. Ross, Explorations in Educational Administration,
University of Queensland Press, St. Lucia, 1973, pp. 191-207.

/Vroom, V.H., Work and Motivation, John Wiley and Sons, Inc., New York,
1964.

ពាក្យដេញដោល

ตาราง ๗ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แยกตามโรงเรียน
และอำเภอ

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
เมืองเชียงราย	๑. โรงเรียนบ้านคู	๑๗	
	๒. โรงเรียนบ้านสันตนาเปา	๖	
	๓. โรงเรียนบ้านปากอคำ	๕	
	๔. โรงเรียนบ้านปางคึก	๖	
	๕. โรงเรียนบ้านสันป่ายาง	๓	
	๖. โรงเรียนบ้านบัวสลี	๕	
	๗. โรงเรียนบ้านสันทราย	๕	
	๘. โรงเรียนบ้านโป่งคิ่ง	๖	
	๙. โรงเรียนบ้านโป่งเกลือ	๕	
	๑๐. โรงเรียนบ้านแมลลาว	๕	
	๑๑. โรงเรียนบ้านศรีทรายมูล	๕	
	๑๒. โรงเรียนบ้านหนองบัว	๖	
	รวม	๘๖	
พะเยา	๑๓. โรงเรียนบ้านเวียง	๑๐	
	๑๔. โรงเรียนบ้านร่องท่า	๕	
	๑๕. โรงเรียนบ้านกว๊าน	๕	
	๑๖. โรงเรียนบ้านแม่ใส	๖	
	๑๗. โรงเรียนบ้านแม่นาเรือ	๖	
	๑๘. โรงเรียนบ้านตุน	๕	
	๑๙. โรงเรียนบ้านหอม	๕	

ตาราง ๙ (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
พะเยา	๒๐. โรงเรียนบ้านจำปาหวาย	๕	
	๒๑. โรงเรียนบ้านนอกเวียง	๓	
	๒๒. โรงเรียนแม่คำบุญโยง	๕	
	รวม	๕๕	
เชียงคำ	๒๓. โรงเรียนบ้านร่องเชียงแรง	๕	
	๒๔. โรงเรียนบ้านสบท่ง	๓	
	๒๕. โรงเรียนบ้านคอนตัน	๖	
	๒๖. โรงเรียนบ้านเชียงบาน	๖	
	๒๗. โรงเรียนบ้านพระนั่งหิน	๕	
	๒๘. โรงเรียนบ้านร่องสำน	๕	
	๒๙. โรงเรียนบ้านสบสา	๕	
	๓๐. โรงเรียนบ้านฝายกวาง	๔	
	๓๑. โรงเรียนบ้านแวน	๓	
	รวม	๔๖	
คอกคาใต้	๓๒. โรงเรียนบ้านสันจกปก	๔	
	๓๓. โรงเรียนบ้านสันช้างหิน	๔	
	๓๔. โรงเรียนคอกคาใต้	๕	
	๓๕. โรงเรียนบ้านคอนเหล็ก	๓	
	๓๖. โรงเรียนบ้านถ้ำ	๓	
	๓๗. โรงเรียนบ้านคำ	๑	
	๓๘. โรงเรียนบ้านปาง	๑	
	๓๙. โรงเรียนบ้านสันโค้ง	๑	

ตาราง ๓ (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
ดอกคำใต้	๔๐. โรงเรียนบ้านห้วยลาน	๑	
	รวม	๒๓	
แมสรวาย	๔๑. โรงเรียนบ้านแมสรวาย	๕	
	๔๒. โรงเรียนบ้านโป่ง	๕	
	๔๓. โรงเรียนบ้านหนองหล่ม	๕	
	๔๔. โรงเรียนบ้านสันจำปา	๔	
	๔๕. โรงเรียนบ้านป่าแตก	๓	
	รวม	๒๒	
เชียงแสน	๔๖. โรงเรียนบ้านป่าสักน้อย	๘	
	๔๗. โรงเรียนบ้านเวียงเก่า	๑๐	
	๔๘. โรงเรียนบ้านศรีคอนมู	๕	
	รวม	๒๓	
รวมทั้งสิ้น		๒๕๕	

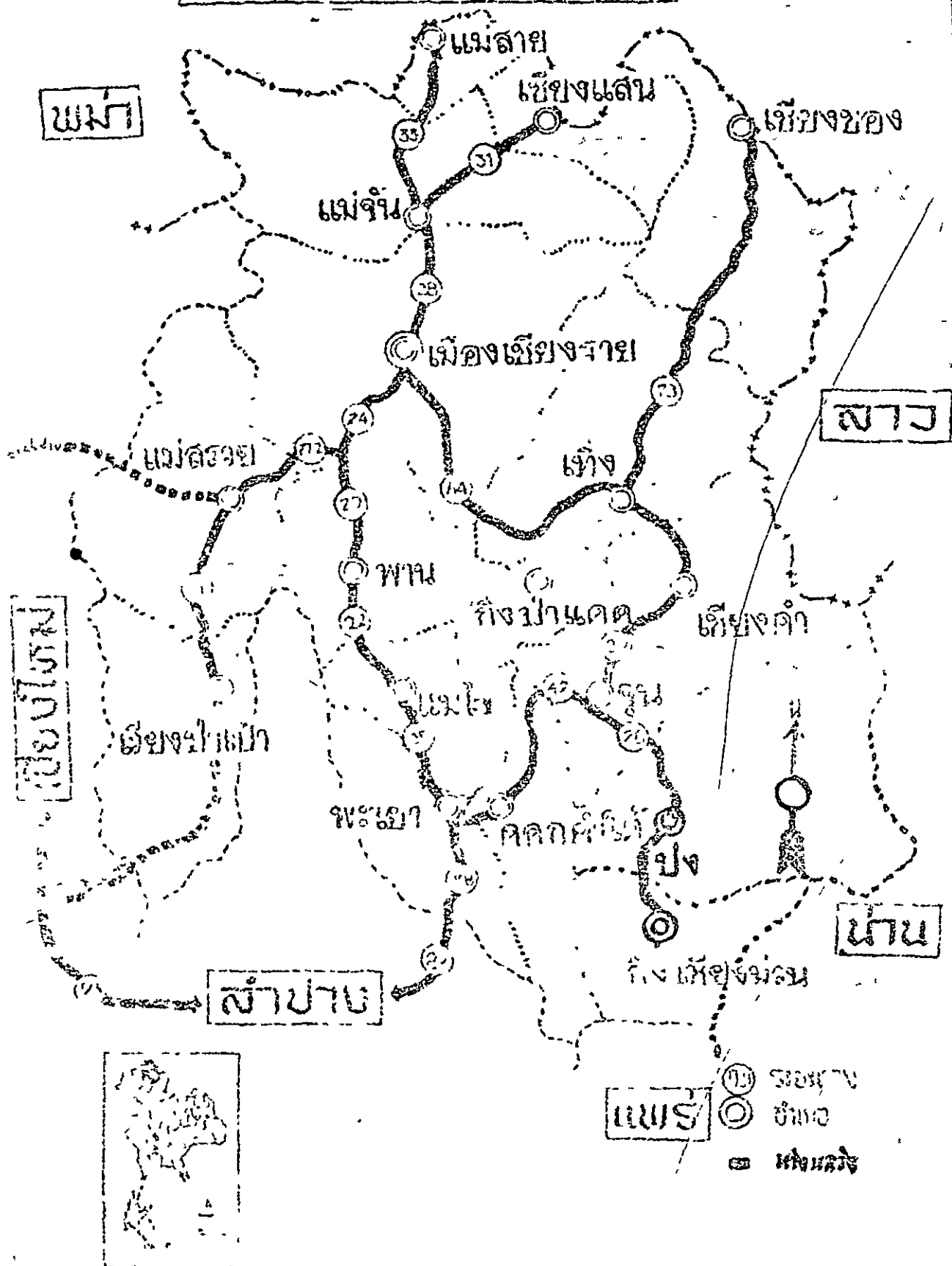
ตาราง ๘ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดกรมสามัญศึกษา แยกตามโรงเรียน
และอำเภอ

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
เมือง	๑. โรงเรียนบ้านสันโค้ง (เชียงราย- จรรยาธรรม)	๒๓	
	๒. โรงเรียนอนุบาลเชียงราย	๑๐	
	๓. โรงเรียนดงมะคะ	๔	
แม่จัน	๔. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	๑๐	
พวน	๕. โรงเรียนพวน	๖	
เชียงคำ	๖. โรงเรียนเชียงคำ	๖	
พะเยา	๗. โรงเรียนบ้านคงเจน (ประชาอุทิศ)	๓	
	รวมทั้งสิ้น	๖๕	

ตาราง ๕ จำนวนครูกลุ่มตัวอย่างสังกัดเทศบาล แยกตามโรงเรียน และอำเภอ

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู	หมายเหตุ
เมืองเชียงราย พะเยา	๑. โรงเรียนเทศบาล ๑ (ศรีเกิด)	๑๑	
	๒. โรงเรียนเทศบาล ๑	๕	
	๓. โรงเรียนเทศบาล ๒	๑๒	
	๔. โรงเรียนเทศบาล ๓	๑๐	
	๕. โรงเรียนเทศบาล ๔	๕	
	๖. โรงเรียนเทศบาล ๕	๕	
	๗. โรงเรียนเทศบาล ๖	๓	
	รวมทั้งสิ้น	๕๑	

แผนที่จังหวัดเชียงราย



ตาราง ๑๐ ค่าอำนาจจำแนก (t - test) ที่ได้จากผลการวิเคราะห์แบบสำรวจทัศนคติ
ต่อการทำงานของครู

ข้อ ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
๑	๔.๑๑๔๕	๐.๕๒๓๕	๓.๑๙๓๕	๐.๖๘๖๖	๔.๑๖๙๓	$F < .๐๑$
๒	๓.๘๕๔๑	๐.๖๓๑๐	๒.๘๓๓๓	๑.๑๙๐๓	๓.๕๐๙๔	$P < .๐๑$
๓	๓.๖๖๖๖	๑.๓๖๑๒	๒.๕๔๖๖	๑.๔๙๖๔	๖.๕๒๙๓	$P < .๐๑$
๔	๔.๕๓๕๔	๐.๕๖๒๕	๔.๕๐๘๓	๐.๘๑๕๒	๓.๐๕๑๐	$F < .๐๑$
๕	๔.๔๘๘๙	๐.๙๐๕๐	๓.๖๖๖๖	๑.๕๓๔๔	๖.๑๑๘๒	$P < .๐๑$
๖	๒.๖๑๔๙	๑.๙๖๕๕	๑.๙๓๐๘	๑.๐๖๖๖	๙.๑๐๓๑	$F < .๐๑$
๗	๔.๓๑๒๕	๐.๙๖๕๕	๓.๐๓๖๖	๑.๖๙๓๕	๓.๕๓๘๒	$P < .๐๑$
๘	๔.๑๔๔๔	๐.๖๓๑๐	๒.๘๔๔๔	๑.๐๓๕๖	๘.๑๐๙๕	$P < .๐๑$
๙	๓.๐๓๕๔	๑.๐๕๓๖	๑.๙๖๘๓	๐.๙๘๘๔	๓.๕๓๘๒	$P < .๐๑$
๑๐	๔.๐๓๕๔	๐.๖๓๖๖	๓.๕๓๓๐	๐.๖๖๘๖	๕.๕๖๓๓	$F < .๐๑$
๑๑	๔.๓๑๒๕	๐.๑๐๓๖	๓.๖๖๘๓	๑.๓๐๔๑	๙.๘๙๑๙	$F < .๐๑$
๑๒	๒.๖๐๔๑	๑.๔๖๒๕	๒.๐๙๒๐	๐.๙๖๕๕	๓.๕๓๘๒	$P < .๐๑$
๑๓	๓.๓๒๙๑	๐.๙๖๕๕	๒.๓๙๕๔	๑.๑๐๔๓	๘.๖๙๕๖	$F < .๐๑$
๑๔	๓.๘๓๓๓	๐.๘๔๐๒	๒.๘๔๔๔	๑.๖๖๘๔	๖.๐๑๒๑	$P < .๐๑$
๑๕	๓.๘๘๘๕	๐.๘๕๓๖	๓.๖๙๕๔	๑.๑๑๕๒	๒.๓๔๔๔	$P < .๐๕$
๑๖	๔.๐๘๓๓	๑.๕๖๔๔	๓.๓๙๕๔	๑.๑๙๘๓	๔.๔๓๐๑	$P < .๐๑$
๑๗	๔.๖๔๕๔	๐.๒๓๓๒	๓.๘๐๖๖	๐.๙๖๕๕	๖.๖๑๙๓	$P < .๐๑$
๑๘	๓.๐๓๖๖	๑.๙๐๕๐	๒.๙๖๕๕	๑.๐๐๖๔	๒.๖๙๓๖	$P < .๐๑$
๑๙	๔.๑๑๔๕	๐.๘๔๔๙	๓.๒๐๘๓	๑.๖๖๑๒	๙.๕๐๙๔	$P < .๐๑$
๒๐	๓.๖๓๓๐	๐.๖๒๐๘	๓.๐๘๓๓	๐.๖๖๖๙	๙.๑๓๑๓	$P < .๐๑$

ตาราง ๑๐ (ต่อ)

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
๒๑	๔.๐๘๓๓	๑.๐๔๕๔	๓.๑๘๗๕	๑.๕๐๑๑	๕.๖๕๐๒	$P < .๐๑$
๒๒	๓.๑๓๕๔	๑.๓๓๕๒	๑.๕๖๘๗	๑.๐๑๘๕	๗.๔๕๔๘	$P < .๐๑$
๒๓	๒.๗๕๐๐	๑.๖๒๐๘	๒.๒๕๐๐	๑.๓๐๙๑	๒.๘๖๘๖	$P < .๐๑$
๒๔	๔.๑๐๔๑	๐.๗๖๗๘	๓.๐๓๑๒	๐.๖๑๕๕	๘.๙๔๐๘	$P < .๐๑$
๒๕	๔.๓๐๒๐	๐.๓๗๐๕	๒.๘๕๕๕	๑.๖๖๒๕	๑๐.๒๐๖๖	$P < .๐๑$
๒๖	๔.๑๗๙๐	๐.๖๖๒๕	๒.๘๘๕๕	๑.๓๔๔๔	๕.๕๓๐๘	$P < .๐๑$
๒๗	๔.๑๑๔๕	๐.๕๒๓๕	๓.๐๐๐๐	๐.๕๖๘๓	๘.๕๕๙๐	$P < .๐๑$
๒๘	๓.๘๑๕๕	๐.๘๗๔๕	๒.๖๑๔๕	๑.๑๘๖๖	๘.๘๖๐๕	$P < .๐๑$
๒๙	๔.๐๗๕๕	๐.๕๕๖๔	๓.๒๓๕๕	๑.๓๖๒๘	๕.๓๖๕๘	$P < .๐๑$
๓๐	๒.๘๕๘๓	๑.๗๒๓๓	๒.๒๘๑๒	๑.๖๓๕๖	๐.๙๔๘๐	-
๓๑	๔.๑๑๔๕	๐.๖๗๐๘	๒.๕๘๓๓	๑.๒๓๔๕	๑๐.๘๘๓๗	$P < .๐๑$
๓๒	๓.๘๔๓๗	๐.๘๙๑๐	๓.๑๕๕๘	๑.๐๐๐๕	๔.๙๙๓๗	$P < .๐๑$
๓๓	๔.๔๘๕๕	๐.๒๕๔๕	๓.๖๐๔๑	๐.๕๑๕๕	๗.๘๕๑๒	$P < .๐๑$
๓๔	๔.๘๗๕๑	๐.๓๕๕๕	๓.๕๕๑๖	๐.๘๑๕๖	๘.๓๕๕๖	$P < .๐๑$
๓๕	๓.๔๕๘๓	๑.๒๖๐๖	๒.๕๖๘๗	๑.๓๓๕๗	๒.๕๙๐๘	$P < .๐๑$
๓๖	๔.๓๕๔๑	๐.๓๑๕๓	๓.๙๐๘๓	๐.๖๕๒๕	๖.๓๐๖๖	$P < .๐๑$
๓๗	๔.๓๕๕๘	๐.๔๓๑๐	๓.๙๓๘๗	๑.๐๔๖๕	๕.๔๗๘๑	$P < .๐๑$
๓๘	๓.๕๑๖๖	๑.๕๐๘๖	๒.๑๗๙๐	๑.๒๒๐๘	๗.๓๕๖๖	$P < .๐๑$
๓๙	๔.๐๑๐๔	๐.๕๓๖๖	๓.๑๕๕๘	๑.๐๕๖๐	๖.๙๓๓๖	$P < .๐๑$
๔๐	๓.๙๓๗๕	๑.๖๖๕๕	๒.๙๕๐๐	๑.๙๘๕๖	๖.๔๕๐๕	$P < .๐๑$
๔๑	๔.๖๖๐๔	๐.๖๖๘๒	๓.๖๕๕๘	๑.๐๕๖๐	๑๐.๖๖๗๓	$P < .๐๑$

ตาราง ๑๐ (ต่อ)

ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
๔๒	๔.๑๕๖๒	๐.๖๑๗๓	๓.๐๔๑๖	๑.๑๙๘๑	๔.๑๑๒๐	$F < .๐๑$
๔๓	๔.๐๐๐๐	๐.๕๘๔๔	๒.๕๕๘๓	๐.๔๔๐๒	๑๒.๖๓๖๘	$F < .๐๑$
๔๔	๓.๐๕๐๘	๑.๓๖๗๘	๒.๑๕๖๒	๑.๕๖๔๖	๔.๘๙๑๘	$P < .๐๑$
๔๕	๔.๐๕๒๐	๐.๗๔๔๕	๓.๑๒๕๐	๑.๓๕๒๔	๖.๒๒๐๔	$P < .๐๑$
๔๖	๔.๑๓๕๔	๑.๐๐๒๔	๓.๐๖๒๕	๑.๕๐๑๑	๖.๑๗๖๗	$P < .๐๑$
๔๗	๔.๓๕๒๔	๐.๕๗๘๗	๓.๒๗๐๘	๐.๙๗๘๔	๘.๒๗๑๒	$P < .๐๑$
๔๘	๔.๐๙๒๔	๑.๑๔๑๘	๓.๓๕๕๘	๑.๑๕๕๗	๔.๐๐๘๒	$P < .๐๑$
๔๙	๓.๕๖๘๗	๑.๒๐๕๔	๓.๔๗๕๑	๐.๘๗๕๗	๓.๒๘๘๑	$P < .๐๑$
๕๐	๔.๒๖๐๔	๐.๘๔๑๑	๓.๘๗๕๐	๑.๐๙๘๘	๓.๗๕๕๖	$P < .๐๑$
๕๑	๔.๐๔๑๖	๐.๗๗๗๑	๓.๐๔๑๖	๑.๔๐๘๖	๖.๖๔๐๑	$F < .๐๑$
๕๒	๓.๕๓๑๒	๐.๕๒๕๒	๒.๗๕๘๗	๑.๐๖๕๓	๕.๖๕๐๒	$P < .๐๑$
๕๓	๓.๗๕๐๐	๐.๕๕๖๒	๒.๗๕๐๐	๐.๖๕๖๖	๘.๘๘๐๘	$P < .๐๑$
๕๔	๓.๐๕๒๐	๑.๔๑๘๑	๒.๓๖๔๕	๐.๕๗๐๘	๔.๗๘๐๕	$P < .๐๑$
๕๕	๔.๓๐๒๐	๔.๕๔๘๘	๓.๔๘๕๕	๑.๓๐๕๗	๕.๘๘๕๕	$P < .๐๑$
๕๖	๓.๖๔๕๘	๑.๕๓๖๒	๒.๕๒๐๘	๑.๒๕๕๕	๖.๖๑๖๖	$P < .๐๑$
๕๗	๔.๕๕๘๓	๐.๓๓๕๐	๓.๓๕๕๘	๐.๘๗๘๔	๕.๑๑๒๓	$P < .๐๑$
๕๘	๔.๕๖๘๗	๐.๕๖๒๑	๓.๕๗๕๑	๐.๘๘๘๗	๓.๕๕๖๗	$F < .๐๑$
๕๙	๓.๖๐๔๑	๑.๑๒๐๘	๒.๖๔๕๘	๑.๓๘๘๘	๕.๕๓๓๗	$P < .๐๑$
๖๐	๓.๔๑๖๖	๑.๐๕๔๔	๒.๕๑๘๗	๑.๐๗๗๘	๘.๑๑๕๘	$F < .๐๑$
๖๑	๓.๓๕๒๐	๑.๕๗๕๑	๒.๗๕๕๐	๑.๗๑๐๒	๓.๒๖๗๗	$P < .๐๑$
๖๒	๔.๒๗๖๖	๐.๖๖๒๖	๓.๐๔๑๖	๑.๔๗๖๗	๘.๒๕๕๖	$P < .๐๑$

ตาราง ๑๐ (ต่อ)

ข้อ	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	หมายเหตุ
	$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2		
๖๓	๕.๒๘๑๖	๐.๕๕๒๕	๓.๒๒๒๕	๐.๘๐๕๕	๘.๑๕๑๕	P < .๐๑
๖๔	๕.๑๔๕๘	๐.๓๒๖๓	๓.๕๓๑๒	๑.๓๐๔๑	๕.๒๒๑๑	P < .๐๑
๖๕	๕.๐๑๕๕	๐.๓๖๕๖	๕.๐๒๐๘	๐.๓๕๕๕	๕.๓๕๓๓	P < .๐๑
๖๖	๕.๑๕๖๒	๐.๕๑๒๑	๓.๒๕๑๖	๑.๐๒๓๕	๖.๘๕๐๑	P < .๐๑
๖๗	๕.๐๕๕๐	๑.๑๘๖๖	๑.๘๖๕๕	๐.๘๓๕๐	๑.๒๕๓๕	P < .๕๐
๖๘	๓.๕๐๖๒	๐.๕๕๑๐	๓.๑๕๓๕	๑.๑๕๓๕	๕.๕๒๖๓	P < .๐๑
๖๙	๓.๕๕๓๐	๐.๕๕๕๕	๒.๘๕๓๓	๑.๑๖๕๖	๕.๐๑๖๕	P < .๐๑
๗๐	๕.๑๕๓๕	๑.๐๓๕๐	๓.๕๑๐๕	๑.๘๓๑๒	๓.๕๒๒๕	P < .๐๑
๗๑	๕.๐๒๐๘	๐.๖๕๕๕	๓.๓๒๒๕	๐.๕๓๖๖	๕.๓๖๕๕	P < .๐๑
๗๒	๓.๕๕๓๓	๐.๘๑๒๐	๓.๐๐๐๐	๑.๐๕๕๖	๕.๓๑๕๖	P < .๐๑
๗๓	๕.๒๕๕๑	๐.๖๖๕๖	๒.๕๕๓๕	๑.๓๓๓๕	๕.๕๐๕๕	P < .๐๑
๗๔	๓.๓๕๕๕	๑.๐๖๕๖	๓.๐๐๐๐	๑.๖๕๑๕	๕.๓๖๑๕	P < .๐๑
๗๕	๓.๕๖๕๓	๐.๓๐๕๑	๓.๕๑๖๖	๑.๑๕๒๕	๓.๕๓๕๑	P < .๐๑
๗๖	๒.๕๕๓๕	๑.๓๐๕๓	๑.๖๕๖๒	๐.๖๕๑๐	๕.๐๑๐๕	P < .๐๑
๗๗	๕.๓๕๓๓	๐.๖๕๓๕	๓.๕๓๓๕	๐.๕๖๕๓	๓.๐๕๓๖	P < .๐๑
๗๘	๒.๕๕๕๑	๑.๓๕๕๕	๒.๕๖๐๕	๑.๓๑๐๒	๕.๐๐๖๑	P < .๐๑
๗๙	๓.๓๕๕๑	๐.๓๖๓๕	๒.๖๕๕๕	๓.๓๐๕๕	๕.๒๖๑๕	P < .๐๑
๘๐	๓.๕๖๕๓	๑.๕๕๕๖	๓.๑๕๓๕	๒.๑๑๕๐	๓.๕๕๐๓	P < .๐๑

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

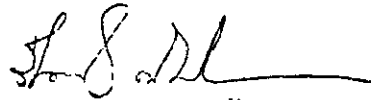
๒ บุกราคม ๒๕๑๔

เรียน คุณครู อาจารย์ที่เคารพ

เนื่องจากกระผมกำลังทำปริญญานิพนธ์เรื่อง "องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย" จึงได้ส่งแบบสำรวจทัศนคติต่อการทำงานของครูมาพร้อมหนังสือนี้ จุดประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ก็เพื่อต้องการทราบว่า มีสาเหตุอะไรบ้างที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านเองและการบริหารการศึกษาของจังหวัดเชียงรายเป็นอันมาก จึงขอความกรุณาได้โปรดตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริงและตรงตามความรู้สึกในปัจจุบันของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านกระผมจะนำไปศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น มิได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานใดและจะถือเป็นความลับ ท่านจึงไม่ต้องลงชื่อในแบบสำรวจ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ทุกท่านได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิระชาติ แก้วไสย)

นิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารและวางแผนการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสำรวจทัศนคติต่อการทำงานของครู

คำอธิบาย

๑. โปรดอย่าลงชื่อของท่านในแบบสำรวจ
๒. จุดประสงค์ของแบบสำรวจทัศนคตินี้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และจะนำไปวิเคราะห์ในขอบเขตของวิชาการ มิได้มุ่งประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือหน่วยราชการใด ๆ
๓. แบบสำรวจทัศนคติต่อการทำงานนี้ มิได้สร้างขึ้นอย่างแบบทดสอบ จึงไม่มีคำตอบข้อใด ผิดหรือถูก คำตอบทุกข้อเป็นความคิดเห็นของผู้ตอบแต่ละคน ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องตรงกับผู้อื่น หรือตรงกับหลักวิชาการใด ๆ
๔. คำว่า " ครู " หมายถึง ผู้ที่ทำการสอนในโรงเรียนที่ท่านกำลังทำการสอนอยู่
คำว่า "หน่วยงาน" หมายถึง โรงเรียนหรืออำเภอ หรือสังกัดโรงเรียนของท่าน
เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา
หรือเทศบาล แล้วแต่กรณี
คำว่า " ผู้บังคับบัญชา " หมายถึง ครูใหญ่ หัวหน้าหมวดการศึกษา ศึกษาธิการฯ
หรือผู้บริหารการศึกษาในระดับสูง ในจังหวัด กรม
หรือกองที่ท่านสังกัดอยู่

๕. แบบสำรวจชุดนี้มีทั้งหมด ๕๐ ข้อ โปรดตอบทุกข้อด้วยความเป็นจริงในแง่ปฏิบัติ และให้ตรงกับความรู้สึกในปัจจุบันของท่านมากที่สุด แบบสำรวจแต่ละข้อจะมีคำตอบ อยู่ ๕ คำตอบ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยแท้
จริงไม่มีข้อแม้ใด ๆ

เห็นด้วย หมายความว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดยทั่วไป
ไม่แน่ใจ หมายความว่า ท่านตัดสินใจลงไปเกิดขาดไม่ได้ว่า ท่าน
เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย หมายความว่า ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นโดย
ทั่วไป

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายความว่า ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้น
อย่างสิ้นเชิง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงหรือ
ตรงกับความคิดหรือความรู้สึกในปัจจุบันของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๐	ข้าพเจ้าได้เงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษสองชั้น ทุกปี					✓
๐๐	ข้าพเจ้าประกอบอาชีพครู เพราะรักอาชีพครู	✓				
๐๐๐	ครูคือเรือจ้าง			✓		

(โปรดพลิก)

ก่อนที่จะเริ่มทำแบบสำรวจ ขอให้ท่านตอบคำถามสั้น ๆ เหล่านี้ก่อน
โดยกาเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ท่านเลือกเป็นคำตอบ
๑. ท่านรับราชการครูในสังกัด

- ☐ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ☐ กรมสามัญศึกษา
- ☐ เทศบาล

๒. อายุราชการของท่าน

- ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี
- ☐ ๕ - ๑๐ ปี
- ☐ มากกว่า ๑๐ ปี

๓. ท่านได้รับวุฒิทางครูในระดับ

- ☐ ไม่มีวุฒิทางครู หรือ ต่ำกว่า ม.กศ.
- ☐ ป.กศ. หรือเทียบเท่า
- ☐ ป.กศ.สูง หรือ พ.ม. หรือ อนุปริญญา
- ☐ ปริญญาตรี หรือ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านมีความรู้สึก

- ☐ เอะใจ
- ☐ ไม่พอใจ

ข้อ	ข้อความ	แสดงความยินดี			
		พอใจ	ไม่พอใจ	ไม่แน่ใจ	ไม่ทราบ
๑.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน			✓	
๒.	ผู้บังคับบัญชาให้ค่าชมเชย เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดี				
๓	งานในหน้าที่ของครูโรงเรียนประถม เป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย				
✓ ๔	ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ				
๕	ข้าพเจ้าพอใจในความก้าวหน้าของข้าพเจ้า				
๖	เงินเดือนของข้าพเจ้าเพียงพอจ้บรายจ่ายของครอบครัว				
๗	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่า "ทำก็ซำม ไม่ทำก็ซำม"				
✗ ๘	อาชีพครู เป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป				
✓ ๙	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าไม่เข้าใจปัญหาที่คณะครูประสบอยู่				
๑๐	เพื่อนครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ชอบพอกับข้าพเจ้าดี				
๑๑	ข้าพเจ้าพอใจการแนะนำการสอนหรือการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและศึกษานิเทศก์				
๑๒	นโยบายของหน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับหัวหน้าบุคคล				
๑๓	โรงเรียนของข้าพเจ้าให้การบริการในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง				
๑๔	ข้าพเจ้าพอใจในสภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวในปัจุบันนี้				
๑๕	ตำแหน่งที่ข้าพเจ้าดำรงอยู่เป็นตำแหน่งชั่วคราว				

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
X ๑๖	ข้าพเจ้าเดินทางไปทำการสอนโดยไม่ต้องหวาดระแวงว่าจะมีโจรร้ายหรือผู้ก่อการร้ายคุกคาม					
๑๗	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความพอใจ เมื่อใดที่งานที่ฉันบังคับบัญชามอบหมายได้สำเร็จ ④					
✓ ๑๘	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่พอใจ เมื่อฉันบังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเพิกเฉยที่จะแสดงความยินดีเมื่อข้าพเจ้าได้รับความก้าวหน้าในการงาน					
๑๙	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์อย่างเต็มที่ ✓					
๒๐	ข้าพเจ้าสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้สำเร็จเกือบทุกครั้ง 0					
X ๒๑	หากเทียบกับอาชีพอื่นที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์พอ ๆ กัน อาชีพครูทำให้ก้าวหน้าได้เร็วกว่า					
๒๒	ข้าพเจ้าพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ข้าพเจ้าได้รับอยู่ในขณะนี้					
✓ ๒๓	เงินเดือนสองชั้น ข้าพเจ้าเกิดจนถึงมันเสียแล้ว					
X ๒๔	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ๑					
๒๕	ข้าพเจ้าสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทุกโอกาส					
✓ ๒๖	ในการประชุมปรึกษาหารือหรือร่วมกันปฏิบัติงานข้าพเจ้าไม่รู้สึกเบื่อก่อนเลยแต่อย่างใด ✓					
		(ไปรคพลัก)				

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ
๒๓	ผู้บังคับบัญชาคอยแต่จับผิดข้าพเจ้าอยู่ตลอดเวลา					
๒๔	ข้าพเจ้าพอใจในระบบการบริหารงานของหน่วยงาน ที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่	/				
๒๕	ข้าพเจ้าได้สอนวิชา และ ชั้นทรงพามาความถนัด และ ความชอบการ					
๓๐	ข้าพเจ้าคงทำงานพิเศษนอกเวลา หรือ ประกอบ อาชีพรองเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว					
๓๑	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับผู้บังคับ บัญชาเป็นอันดับ					
๓๒	อาคารเรียนและบริเวณโรงเรียนของข้าพเจ้าไม่มี สิ่งใดที่จะเป็นอันตรายหรือก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย					
๓๓	ข้าพเจ้าภูมิใจในผลงานของข้าพเจ้า					
๓๔	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ อย่างแท้จริง					
๓๕	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้ามากเกินไปจนต้องนำไปทำ นอกเวลาราชการ					
๓๖	ข้าพเจ้าพอใจในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
๓๗	ในปีที่มีสิทธิขอขึ้นเงินเดือน ข้าพเจ้าได้เงินเดือนขึ้น ทุกปีอย่างน้อยปีละหนึ่งขั้น					
๓๘	ข้าพเจ้าคิดว่า อัตราเงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับอยู่ ในปัจจุบันนี้ยุติธรรมแล้ว					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓๙	ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานประสบการณ์และทักษะจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
๔๐	ข้าพเจ้าเลือกเรียนครู หรือ สมัคร เป็นครู เพราะไม่มีทางที่จะประกอบอาชีพอื่นได้แล้ว					
๔๑	ผู้บังคับบัญชามักทักท้วงปราศรัยกับข้าพเจ้าด้วยความเป็นกันเองเสมอ					
๔๒	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ทุกคนในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
๔๓	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของข้าพเจ้าสามารถให้การชี้แนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ					
๔๔	การบรรจุแต่งตั้งหรือโยกย้ายครูในหน่วยงานของข้าพเจ้า ยังไม่มีความยุติธรรม					
๔๕	โรงเรียนของข้าพเจ้าอาศัย สะดวกสบายและสวยงาม					
๔๖	ข้าพเจ้าไม่เคยครุ่นเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัย					
๔๗	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนี้ไ้ยาวนานเท่าที่ข้าพเจ้าต้องการ					
๔๘	ชุมชนที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่ไม่มีผู้ป่วยเป็นโรคระบาดอย่างร้ายแรง					
๔๙	ข้าพเจ้าไม่เคยพอใจในงานของคนเลย					
๕๐	ข้าพเจ้าคิดว่า ข้าพเจ้าจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรมากกว่านี้ ถ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ
๕๑	งานในหน้าที่ครูประถมศึกษาเป็นงานที่เสียสละ ทำทายน และชักจูงใจให้อยากทำ					
๕๒	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ข้าพเจ้ารับผิดชอบในงานที่ สำคัญเสมอ					
๕๓	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าในการทำงาน					
๕๔	เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะพอ ๆ กัน อาชีพครูประถมเป็นอาชีพที่ได้รับ เงินเดือนและสวัสดิการมากกว่า					
๕๕	เมื่อมีการอบรม หรือ มีโอกาสศึกษาต่อ คณะครูใน โรงเรียนของข้าพเจ้าพอใจที่จะได้เข้าร่วมในการนี้					
๕๖	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่ อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีความ ท้าทายในสายอาชีพของสังคม					
๕๗	ข้าพเจ้าเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าอย่าง จริงใจ					
๕๘	ข้าพเจ้ารู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับคนอื่น ในโรงเรียนที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่					
๕๙	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของข้าพเจ้าจะไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น					
๖๐	กถกรพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้รับการพิจารณา ด้วยความเป็นธรรม					

(ไปรคพลิก)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่ตอบ/งด
๖๑	จำนวนนักเรียนที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่มากเกินไป					
๖๒	ข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายที่ใดอาศัยอยู่ในที่ซึ่งข้าพเจ้าอยู่ในปัจจุบันนี้					
X ๖๓	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
๖๔	ในห้องฉันที่ข้าพเจ้าทำการสอนอยู่มีการโจรกรรม และคดีอุกฉกรรจ์เกิดขึ้นบ่อยๆ					
X ๖๕	ในวันแจกประกาศนียบัตรแก่นักเรียน ข้าพเจ้าดีใจที่นักเรียนประสบความสำเร็จ					
๖๖	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ เมื่อผู้บังคับบัญชา หรือ คณะครูของชมเชยในความสามารถของข้าพเจ้า					
X ๖๗	หากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเท่ากันแล้ว อาชีพครู เป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักมากกว่า					
๖๘	ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้าพเจ้าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า					
/ ๖๙	การรับราชการในหน่วยงานนี้ ทำให้ข้าพเจ้ามีความก้าวหน้าดีกว่าหน่วยงานอื่น					
๗๐	ข้าพเจ้าพอใจระบบการได้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการ					
๗๑	ข้าพเจ้าคิดว่า ในอนาคตข้าพเจ้าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้					
		(โปรดคลิก)				

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่สนใจเลย
๗๒	ประชาชนทั่วไปมีความรู้สึก ว่า อาชีพครู เป็นอาชีพที่มีสถานภาพเทียบได้กับอาชีพอื่น ๆ					
๗๓	ข้าพเจ้าพอใจที่ใ้หน่วยงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน					
๗๔	คณะครูในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคีกัน					
๗๕	ผู้ที่ปฏิบัติงานบกพร่องจะได้รับการบอกเล่าว่า ขอบกพร่องเกิดจากอะไรและได้รับโอกาสให้แก้ตัวใหม่					
๗๖	คนทำความดีกวดการทำงานมักไม่ค่อยมีใครมองเห็นผู้ที่ได้มีส่วนนี้ มักจะเป็นพวกประจบสอพลอ					
๗๗	ข้าพเจ้าพอใจที่ใ้ทำการสอนในโรงเรียนนี้					
๗๘	ข้าพเจ้าเดือดร้อนเรื่องเงินในหอที่อยู่เสมอ					
๗๙	เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
๘๐	ในท้องถิ่นที่ข้าพเจ้าทำการสอน มีโรงพยาบาล หรือสถานอนามัยตั้งอยู่ สามารถไปเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ทันทีเมื่อเจ็บป่วย					

"ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี"