

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

19 S.A. 2539

ปริญญาพนธ์
ของ
ศาสตราจารย์ ไทรสาคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2539

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ป. 51601

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2539

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธานกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ศลโกสุม กรรมการ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา เป็นพิเศษ ที่ได้ช่วยกำกับดูแลให้คำแนะนำและช่วยเหลือมาตลอด ตั้งแต่ เริ่มต้นของการดำเนินการ

ขอขอบพระคุณ ดร.อ้อมเดือน สดมณี ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร บาทหลวงวิทยา คู่วิรัตน์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยแสงธรรม บาทหลวงศุภศิลป์ สุขสุศิลป์ ประธานพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ดร.รัชนี พรธพานิช รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์สันศักดิ์ สิทธิพันธ์ประทุม อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ เทียงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ ดร.ไพฑูรย์ ไพธิสาร อาจารย์ประจำ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ให้ คำแนะนำช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณ บาทหลวงวุฒิเลิศ แห่งล้อม ผู้บริหารโรงเรียนกุหลาบวิทยา อดีตผู้บริหารโรงเรียนหอแซพอูปถัมภ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าศึกษาในครั้ง นี้ และขอขอบพระคุณบาทหลวงศุภกิจ เลิศจิตรเลขา ผู้บริหารโรงเรียนหอแซพอูปถัมภ์คนปัจจุบัน ที่ได้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา คณาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และเจ้าของหนังสือที่ผู้วิจัยได้ใช้ศึกษาในครั้ง นี้

สาคร ไทรสาคร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	7
การบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	7
สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารโรงเรียน ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	12
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	14
การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
สมมุติฐานในการวิจัย	34
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	38
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	การแปลความหมายของข้อมูล	42
	การวิเคราะห์ข้อมูล	43
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	61
	สมมุติฐานในการวิจัย	61
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	62
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
	การวิเคราะห์ข้อมูล	63
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	64
	อภิปรายผล	65
	ข้อเสนอแนะ	69
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	71
	บรรณานุกรม	72
	ภาคผนวก	77
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	99

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 บัญชีจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียน	44
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน	45
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน	47
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	49
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านรายได้	51
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	53
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน	55
9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูโสด และครูแต่งงานจำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน	57
10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน	58
11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และนอกเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน	59

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	10
2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารการศึกษาระดับโรงเรียนที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรขั้นพื้นฐานหลายประการ ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุครุภัณฑ์และการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายนั้นนับได้ว่า "คน" มีความสำคัญที่สุด เพราะถ้าโรงเรียนมีครูที่มีความรู้ความสามารถ มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำให้งานเกิดผล ได้ดีมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและส่งผลถึงการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ผลดีมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ฉลาดจึงพยายามที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจขึ้นได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ยิ่ง ๆ ขึ้นไป (กิติมา ปรีดีติลล. 2529 : 320)

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 239) ยังได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการพัฒนาประเทศนั้น ถ้ามีคนพอสมควร มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้น คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของ ถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพของหน่วยงาน และยังใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ได้ด้วย ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความสำคัญต่อหน่วยงานเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นต้องบริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยหาวิธีสูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เกิดความรักในหน่วยงานที่ท่านและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนา ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกจากงาน

ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญของโรงเรียน เพราะเป็นบุคลากรที่ทำให้โรงเรียนดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย จึงต้องอาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นแผนกบริหารงานและบุคลากรของฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลบุคลากรของโรงเรียน จึงได้ให้ความเอาใจใส่จัดการเกี่ยวกับสวัสดิภาพชีวิต ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้แก่ครู เป็นต้นว่า ค่ารักษาพยาบาล เงินรางวัล เงินบำเหน็จ การประกันสุขภาพ เงินสงเคราะห์ และยังมีโครงการพัฒนาคุณวุฒิและความรู้ความสามารถของครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยสนับสนุนให้ครูได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. 2534 : ไม่มีเลขหน้า)

แม้ว่าจะมีแผนการบำรุงรักษาบุคลากรไว้เป็นอย่างดีแล้วก็ตาม ปรากฏว่าโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ก็ประสบปัญหาครูลาออกในแต่ละปี เป็นจำนวนไม่น้อย ดังสถิติการลาออกระหว่างปีของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เมื่อปีการศึกษา 2534 ถึงปีการศึกษา 2536 โดยเฉลี่ยครูลาออกในโรงเรียนของ 6 เขต ดังนี้ ปีการศึกษา 2534 มีครูลาออกระหว่างปีคิดเป็นร้อยละ 9.18 ปีการศึกษา 2535 มีครูลาออกระหว่างปีคิดเป็นร้อยละ 10.17 และปีการศึกษา 2536 มีครูลาออกระหว่างปีคิดเป็นร้อยละ 12.05 ซึ่งมีทั้งครูที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ยังไม่ครบปีจนถึงครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี (ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. 2537 : 7) จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า สถิติการลาออกของครูดังกล่าวเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครู โดยเฉพาะการขาดแคลนระหว่างปีซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน แม้ว่าโรงเรียนจะแก้ไขปัญหาด้านการจัดการจัดหาครูพิเศษมาช่วยสอน แต่บางครั้งก็ไม่ได้ได้รับความสะดวกและความไม่พร้อมของครูพิเศษหรือจัดหาครูพิเศษไม่ได้ ทำให้การเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง โรงเรียนจึงให้ครูที่มีหน้าที่สอนประจำอยู่แล้วช่วยกันทำหน้าที่สอนแทน ทำให้ครูต้องทำงานหนักมากขึ้น โดยแบ่งชั่วโมงสอนแทนครูที่ลาออก และรอจนกว่าจะหาครูมาแทนได้ ในการสอนแทนชั่วคราวของครู ไม่ได้ทำให้การเรียนการสอนคืบหน้าเท่าที่ควร เพราะบางครั้งไม่ตรงกับความรู้ความชำนาญของครูที่มาสอนแทน อาจทำให้การสอนขาดประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจลดลงด้วย จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเร่งดำเนินการหาทางแก้ไขโดยด่วน

จากการลาออกของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ดังกล่าว ยังไม่สามารถจะรู้สาเหตุที่แน่นอน แต่จากการสอบถามจากเพื่อนของครูที่ลาออกหลาย ๆ คนในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้คำตอบที่คล้ายกันที่เป็นสาเหตุสำคัญที่สุดคือ ครูไม่พึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งครูรู้สึกว่าได้รับน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับข้าราชการครูของรัฐ และเมื่อเกษียณอายุก็ยังไม่มียาบำนาญหรือบำนาญที่จะเป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิต จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูไม่พึงพอใจและคิดลาออก

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อจะได้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของความพึงพอใจของครู จะได้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารโรงเรียนหรือฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในการแก้ไขปัญหาและวางแผนพัฒนาการบริหารบุคคล จัดเตรียมโครงการพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขสถานการณ์การขาดแคลนครูในโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเขตที่ตั้งโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะช่วยให้ผู้วิจัยได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจแก่ครู และยังเป็นข้อมูลที่อาจจะใช้ประโยชน์แก่ผู้บริหารทุกฝ่ายของโรงเรียนในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 5 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 1.2 ด้านลักษณะของงาน
- 1.3 ด้านสภาพแวดล้อม
- 1.4 ด้านรายได้
- 1.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 1,826 คน จาก 29 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 316 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพทางครอบครัว

3.1.1.1 โสด

3.1.1.2 แต่งงาน

3.1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 3 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

3.1.3 เขตที่ตั้งโรงเรียน

3.1.3.1 กรุงเทพมหานคร

3.1.3.2 นอกเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ

อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.2.2 ด้านลักษณะของงาน

3.2.3 ด้านสภาพแวดล้อม

3.2.4 ด้านรายได้

3.2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หมายถึง สถานศึกษาของคณะนักบวชนิกายโรมันคาทอลิก จัดการเรียนการสอนสายสามัญตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 โรงเรียน

2. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในปีการศึกษา 2537

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือความคิดเห็นที่ดี หรือเกิดความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ทำอยู่ และเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่โรงเรียน โดยจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น 5 ด้าน คือ

3.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อแนวการดำเนินงานของฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งกำหนดเป็นพื้นฐานให้โรงเรียนในสังกัดได้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

3.2 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานของโรงเรียนที่มอบหมายให้ครูรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เช่น งานด้านการสอน ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านธุรการ - การเงิน ด้านปกครอง และด้านบริการ

3.3 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัวทำให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นต้นว่า ห้องพักครู อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ เสียง แสงสว่าง และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3.4 ด้านรายได้ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อเงินเดือนที่รับประจำ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินรางวัล เงินบำเหน็จ เงินสงเคราะห์ การประกันสุขภาพ และเงินที่ได้รับจากการสอนเสริมพิเศษให้กับนักเรียนในวันหยุดหรือการดูแลการบ้านของนักเรียนหลังเวลาเลิกเรียนของครูในโรงเรียน

3.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่มีต่อความมั่นคงของงาน มั่นใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่โรงเรียนขององค์กรส่งมอบให้กรุงเทพฯ สามารถตอบสนองให้แก่ครูได้ตลอดไป รวมทั้งการให้ความคุ้มครองแก่ครูระหว่างการมาปฏิบัติหน้าที่และระหว่างปฏิบัติหน้าที่ภายในโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการ เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
2. การบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
3. สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สมมุติฐานในการวิจัย

โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ คือสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยคณะนักบวช นิกายโรมันคาทอลิก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 39 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับ ประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 29 โรงเรียน ระดับอาชีวศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 โรงเรียน โดยอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี ฉะเชิงเทรา นครปฐม สมุทรสาคร นครนายก อยุธยา และสุพรรณบุรี

การบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ บริหารงานตามนโยบายของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษาและการศาสนานิกายโรมันคาทอลิก

มีคณะกรรมการบริหารของอัครสังฆมณฑล ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนนักบวชที่ได้รับการแต่งตั้งจาก ประมุขของศาสนาเป็นผู้กำกับดูแลการบริหารงานของโรงเรียน แบ่งการบริหารโรงเรียนเป็น 6 เขต โดยแบ่งเขตตามสภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่ที่อยู่ใกล้เคียงกัน คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา ประกอบด้วยผู้รับผิดชอบ ดังนี้

1. หัวหน้าแผนกต่าง ๆ มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้ความช่วยเหลืองานของฝ่ายการศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งประกอบด้วย แผนกวิชาการและการจัดการอบรม แผนกบริหารและบุคคล แผนกการสอนศาสนาและจริยธรรม แผนกธุรการและการเงิน และโครงการพิเศษต่าง ๆ

2. คณะกรรมการจัดการศึกษา มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียนของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ กำหนด คณะกรรมการจัดการศึกษาประกอบด้วยพระสงฆ์ซึ่งเป็นตัวแทนเขต 6 เขต และ ซีสเตอร์ผู้แทนคณะพระหฤทัยแห่งกรุงเทพฯ เช่นต์บอเล เดอร์ชาร์ต อูร์สุลิน และธิดา พระราชมิเฆมาเรีย (ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 1)

การบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีโครงสร้างการบริหารโรงเรียน คล้าย ๆ กัน (ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 2) มีผู้รับผิดชอบในการบริหารภายในโรงเรียนดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มี 3 ตำแหน่ง ได้แก่

1.1 ผู้รับใบอนุญาต ได้รับการแต่งตั้งจากประมุขของศาสนา มีหน้าที่รับผิดชอบ กิจการของโรงเรียน และนำนโยบายด้านการศึกษามาปฏิบัติ

1.2 ผู้จัดการ ได้รับการแต่งตั้งจากประมุขของศาสนา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและ รับผิดชอบในกิจกรรมทั่วไปของโรงเรียน ควบคุมยกครองครูใหญ่ ครู นักเรียน และบุคลากร ทั้งหมดภายในโรงเรียน

1.3 ครูใหญ่ ได้รับการแต่งตั้งจากประมุขของศาสนาหรือจากผู้จัดการ ทาหน้าที่ รับผิดชอบทางด้านวิชาการของโรงเรียน ควบคุมดูแลครูและนักเรียนภายในโรงเรียน ทั้งนี้โดยมี คณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นผู้อนุมัตินโยบายการบริหาร งานภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารนำไปปฏิบัติ

2. หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ได้รับการแต่งตั้งจากผู้จัดการหรือครูใหญ่ มี 4 ตำแหน่ง คือ

- 2.1 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
- 2.2 หัวหน้าฝ่ายปกครอง
- 2.3 หัวหน้าฝ่ายธุรการและการเงิน
- 2.4 หัวหน้าฝ่ายบริการ

3. หน่วยงานที่ปรึกษา มี 4 หน่วยงาน คือ

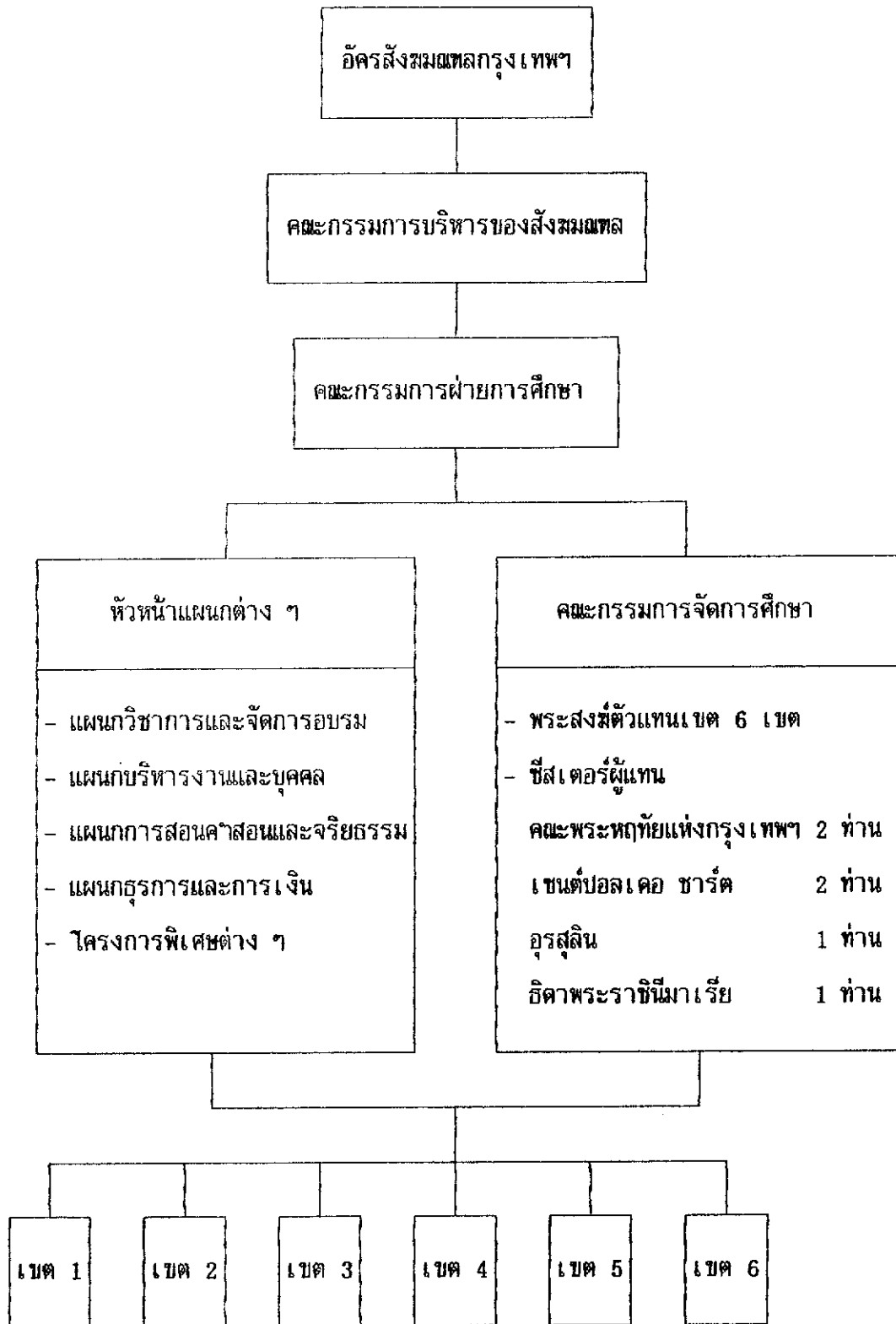
3.1 คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ตัวแทนครู ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนเจ้าหน้าที่จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน กระทรวงศึกษาธิการ

3.2 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้จัดการ ครูใหญ่
และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน

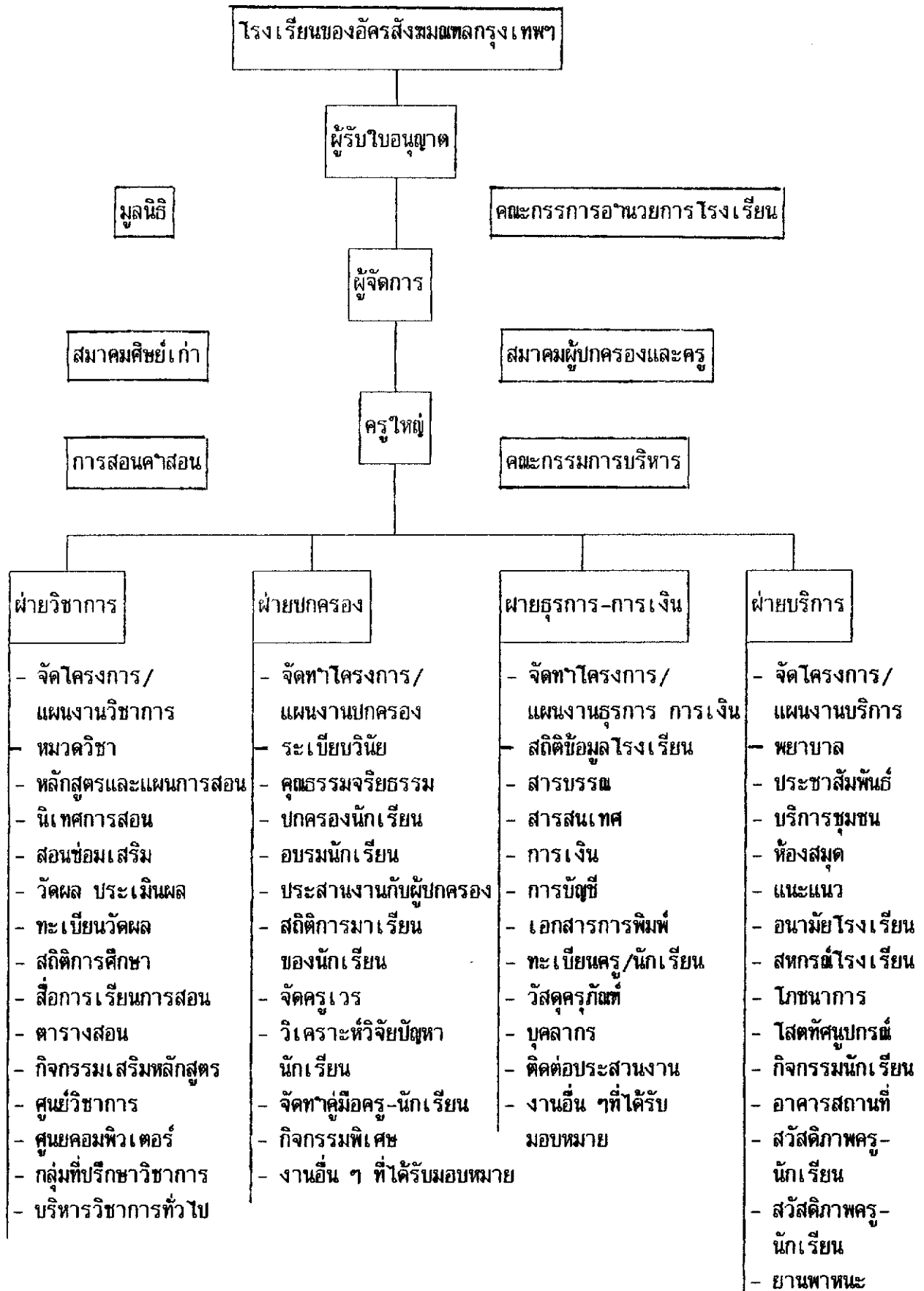
3.3 สมาคมผู้ปกครองและครู

3.4 สมาคมศิษย์เก่า

แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงาน
ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล
กรุงเทพฯ



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

สภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ในการบริหารโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯนั้น ฝ่ายการศึกษาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้แบ่งโรงเรียนเป็น 6 เขต เพื่อเป็นการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่อยู่ในสภาพภูมิศาสตร์และพื้นที่ที่ใกล้เคียงกัน สภาพและปัญหาจะคล้าย ๆ กัน แต่ละเขตมีคณะกรรมการของเขตในการช่วยแก้ปัญหาหรือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับหนึ่ง แต่ถ้าเป็นปัญหาที่เขตทำไม่ได้ก็จะเสนอขึ้นไปยังฝ่ายการศึกษาหรือลำดับขึ้นไปถึงคณะกรรมการของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เช่น การขอสร้างอาคาร การขอทุนการศึกษาให้ครูศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก การขอสวัสดิการให้แก่ครูทำงานนานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป เป็นต้น

เมื่อพิจารณาโดยทั่วไปในการบริหารงานโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในปัจจุบันจะพบปัญหาของการบริหารงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพที่แตกต่างกันในด้านที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1.1 ด้านขนาดของโรงเรียน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนและจำนวนครูมาก โรงเรียนมีการแข่งขันทางวิชาการสูง โรงเรียนต้องพัฒนางานด้านวิชาการให้มีคุณภาพไม่ด้อยไปกว่าหรือคุณภาพให้มากกว่าโรงเรียนของรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความศรัทธาและความเชื่อถือจากผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนจึงจะสามารถคงอยู่ต่อไปได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ส่วนโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนและจำนวนครูไม่มาก บางโรงเรียนอยู่ในตัวจังหวัด แต่บางโรงเรียนอยู่ในอำเภอ โรงเรียนต้องพยายามพัฒนาทั้งด้านคุณภาพการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารและครูต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปกครอง เพื่อให้ผู้ปกครองสนใจส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนมากขึ้น

1.2 ด้านบุคลากร ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีจำนวนครูเพียงพอกับจำนวนนักเรียน ครูสอนตรงกับวิชาที่ครูศึกษามาโดยตรงหรือตรงกับวิชาที่ถนัด ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล

กรุงเทพฯ ที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากจากจำนวนครูจะขาดแคลน เพราะครูไม่ค่อยไปสมัครสอนในต่างจังหวัด ครูที่สอนตรงกับวิชาที่ครูสำเร็จการศึกษามาโดยตรงมีจำนวนน้อย ครูแต่ละคนจึงต้องทำหน้าที่สอนแต่ละวิชาหลายระดับชั้น หรือครูต้องทำทั้งหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่น เช่น งานธุรการ งานวิชาการ หรืองานบริการควบคู่ไปด้วย

1.3 ด้านรายได้และสวัสดิการ ครูในโรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย จะได้รับเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาเทียบเท่าโรงเรียนของรัฐ แต่การขึ้นขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี ขึ้นเงินเดือนแต่ละชั้นจะน้อยกว่าขึ้นเงินเดือนครูของรัฐ โรงเรียนจึงได้จัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครูในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากสิทธิที่ครูเบิกได้จากรัฐ ได้แก่ จัดให้มีเงินรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอตลอดปีการศึกษา เงินรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเป็นเวลานาน ๆ จัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่ครู ให้เงินช่วยเหลือค่าทำศพเมื่อบิดาหรือมารดาของครูเสียชีวิต จัดกองทุนเงินฉุกเฉินให้ครูกู้ยืมเมื่อครูมีความเดือดร้อน จัดที่พักในโรงเรียนแก่ครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ห่างไกลโรงเรียน และจัดนันทนาการให้ครูได้ไปพักผ่อนตามโอกาสอันควร

2. ปัญหาของการบริหารงานของโรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย ที่สำคัญ ๆ คือ

2.1 ปัญหาด้านการขาดแคลนครู โรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย จะมีครูลาออกระหว่างปีทุกปี ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน การจัดหาครูมาทดแทนบางครั้งก็ล่าช้า บางครั้งก็จัดหาไม่ได้ทำให้ครูที่มีอยู่ต้องเพิ่มภาระในการสอนแทน นอกจากนี้โรงเรียนยังขาดแคลนครูในรายวิชาต่าง ๆ เช่น วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ นับว่าเป็นปัญหาต่อการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นผลกระทบต่อการบริหารงานของโรงเรียน

2.2 ปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการ จากการสอบถามครูที่ลาออกระหว่างปีและเพื่อนของครูที่ทำการสอนอยู่ในปัจจุบัน ได้ทราบว่าครูลาออกเพราะเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีไม่มาก เมื่อเทียบกับข้าราชการครูของรัฐ ครูจึงรู้สึกว่าได้รับเงินน้อยกว่ามาก แม้ว่าโรงเรียนจะจัดสวัสดิการด้านอื่นทดแทน แต่ครูจะมุ่งเน้นเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนเป็นสำคัญ

2.3 ปัญหาด้านการบริหารงานโรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย
บริหารงานตามโครงสร้างของการบริหารงานในโรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย

ซึ่งผู้บริหารในโรงเรียน ส่วนมากจะบริหารจากระดับบนลงมาสู่ระดับล่าง โดยผ่านขั้นตอนตามสายงาน บางครั้งทำให้งานล่าช้า บางครั้งการสื่อสารไม่ชัดเจน ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่ายในระบบงานที่ขาดความต่อเนื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การจัดการศึกษาที่จะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามจุดหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรหลายฝ่ายในองค์การ แม้องค์การจะมีนโยบาย โครงสร้างและกระบวนการบริหารดีแค่ไหนเพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ยอมให้ความร่วมมือแล้ว การปฏิบัติงานก็จะสำเร็จไปหาได้ไม่ (ดิน ปรัชญาพฤทธิ. 2534 : 40) ดังนั้นผู้บริหารของโรงเรียนจึงควรศึกษาหาแนวทางที่จะทำให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญของโรงเรียน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่องานของโรงเรียนจะได้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง การได้รับตอบสนองความต้องการในการทำงานในตำแหน่งที่ทำหายุต่อสัติปัญญา ความสามารถและมีความพอใจในรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษบางประการของตำแหน่งนั้น ๆ

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

โยเดอร์ และคนอื่น ๆ (Yoder and others. 1958 : 6) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการเขาได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุข ความสบายที่ได้จากสภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

กู๊ด (Good. 1973 : 13) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ

โวลแมน (Wolman. 1973 : 384) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ คือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สเตรสส์ และเซย์เลส (Strauss and Sayles. 1980 : 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จเร็วตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำงานเมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

เดวิส (Davis. 1985 : 83) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพอใจของคณงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคณงานที่มีต่องาน และต่อสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

จากความหมายของความพึงพอใจตามแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำงานซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความพอใจ ทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ถ้าหน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจได้มาก ผู้ปฏิบัติงานย่อมจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจนั้น มีหลักการและทฤษฎีที่ทำให้เกิดความพึงพอใจตามที่นักการศึกษาหลายคน ได้เสนอความคิดไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีติติก (2529 : 332) ได้เสนอแนะวิธีสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเน้นถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้ จัดงานได้ถูกต้องและเหมาะสม

2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

3. การมอบหมายจะต้องชัดเจน

4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน

5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดงานที่ทำหาย และริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ

7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน และมีระยะเวลาพักผ่อนพอสมควร เพื่อเป็นการลด ความเบื่อหน่ายในการทำงาน

8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี

9. บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม

10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น

13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

ภิญโญ สาร (2519 : 159 - 160) ได้สรุปไว้ว่า บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุเป็นเงิน สิ่งของ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นวัตถุแต่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสเลื่อนตำแหน่ง

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว

มีที่นั่งทำงานดี มีของใช้ส่วนตัวประจำตำแหน่ง

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความเป็นกันเอง

ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และความนับถือซึ่งกันและกัน

5. การบำรุงขวัญหรือการกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน ว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน

เสนาะ ตีเขาวัว และคนอื่น ๆ (2525 : 251 - 252) ได้เรียงลำดับความต้องการที่บุคคลหวังจะได้รับจากองค์การ ไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เงินเป็นสิ่งแรกที่คนหวังจะได้จากการทำงานเพราะจะได้นำไปแลกเปลี่ยนเป็นสินค้าบริโภค เพื่อการยังชีพ
2. ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการทำงานมีการแก่งแย่งแข่งขันกัน การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์มีขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้คนต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก เขาต้องการหลักประกันว่า เขาจะมีงานทำ ไม่ตกงานมีแหล่งรายได้พอแก่การยังชีพ
3. การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากองค์การ การสนองนั้นอาจจะทำได้โดยมีโปรแกรมการปรุมนิเทศที่ดี การส่งเสริมการสังคม จัดให้มีการพักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมความเข้าใจอันดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนิทสนมคุ้นเคย มีความเป็นมิตร เอื้อเฟื้อต่อกันและกัน
4. ความไว้วางใจ เชื่อใจในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการที่จะแสดงตน คนต้องการได้รับการยกย่อง การให้อิสระในการทำงาน การให้เกียรติ เชื่อถือในตัวเอง ตลอดจนการเห็นค่าและเห็นความสำคัญของตัวเขา
5. ลักษณะงานที่มีความหมาย เป็นการยากที่จะสนองความต้องการอันนี้ ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การด้วย ต้องการงานที่ท้าทาย มีลักษณะใหม่ ๆ ถ้าสำเร็จเขาจะเกิดความภูมิใจ
6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้า ที่จริงแล้วไม่ใช่พนักงานทุกคนที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า แต่พนักงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาร่วมในองค์การพร้อมกับความหวังว่าเขาจะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับหนึ่ง ตามความคาดหมายของแต่ละบุคคล
7. สภาพการทำงานที่ดี ความปลอดภัย สะดวก ทรูหรา เพื่อแสวงสัญลักษณ์ของอำนาจหรือความสำคัญของเขา

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 80 - 91) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็อาจจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่นเดียวกัน มาสโลว์ได้แบ่งชั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานคือเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยหรือความมั่นคงทั้งทางร่างกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าอยู่ในสังคม และได้รับการยอมรับในสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม มีคนยกย่องสรรเสริญ
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะเป็น หรือต้องการจะได้รับ

แมกเกรเกอร์ (McGragor. 1960 : 33 - 58) ได้เสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวคนที่ จะได้รับการตอบสนองสิ่งจูงใจมากหรือน้อย โดยแบ่งการทำงานของคนไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงาน ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม ลงโทษเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะโดยพื้นฐานคนมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนจึงเป็นการจูงใจในทางลบ และใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการบังคับควบคุม และการลงโทษผู้ปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อการบริหารงานในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า ในการทำงานของคนไม่ได้มีความต้องการให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะ คนจะไม่หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่มิใช่วิธีที่จะทำให้งาน

สำเร็จ แต่การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบควบคุมตนเอง จะเป็นผลให้
 ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับหน่วยงาน และหากได้จัดอย่างเหมาะสมแล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับ ในสิ่งที่
 ได้รับมอบหมายและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานอีกด้วย

จากหลักการและทฤษฎีดังกล่าว จึงเป็นเครื่องยืนยันว่าความพึงพอใจช่วยให้
 การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสร้างสิ่งจูงใจก็เป็นเรื่องสำคัญ
 ที่จะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ๆ ของนักการศึกษา
 ได้กล่าวไว้ดังนี้

เชเลสนิค และคนอื่น ๆ (Zaleznick and others. 1958 : 40) ได้แบ่ง
 ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจำเป็นต้องจัดสนองแก่
 ผู้ปฏิบัติงานเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการภายนอก (External Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับรายได้
 ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการได้
 ทำงานตามความรู้ความสามารถ การจัดองค์การและการจัดการ สภาพของการปฏิบัติงานและ
 นโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่ ความต้องการแสดงความ
 รู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ
 ของคนอื่น และความต้องการศักดิ์ศรีของตนเอง ซึ่งตามความต้องการเหล่านี้จะได้โดยหมดคณะ

อิวานส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะทำให้อ
 เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นความสำคัญของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน
 โดยตั้งทฤษฎีเพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถในการทำงานว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่
 กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ เขาสรุปแบบจำลองในการ
 ทำงานไว้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ
 แนวทางดำเนินการจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ
 ทำงานได้มาก

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามืดมัวง เช่น การขาดความรู้
 ความสามารถ ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน ถ้าไม่มีมืดมัวงและแรงจูงใจ

กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้การกระทำภาคตอนเป็นช่วง ๆ ไม่สม่ำเสมอ
ในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดี และแรงจูงใจกระทำด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอ
ในการทำงาน ประกอบกับมีแนวทางในการทำงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสอง
ประการนี้ หากขาดประการใดประการหนึ่ง ความสำเร็จจะลดน้อยลง

เมโย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 32 ; อ้างอิงมาจาก Mayo. n.d.)

แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของคนงานที่เรียกว่า Hawthome
Study ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้มีข้อคิดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ดังนี้

1. คนงานไม่ใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ แต่คนงาน
เป็นสิ่งมีชีวิต ขวัญนับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. ปริมาณการทำงานของคนงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพแต่เพียง
อย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ ในบางกรณีมีผลกระตุ้นในการทำงานและให้
ความสนใจในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลทางเศรษฐทรัพย์แต่อย่างเดียว

4. การแบ่งแยกการทำงาน ตามลักษณะเฉพาะของงานมิได้ เป็นหลักประกันว่าจะ
อำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีกมาก

5. คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองตอบต่อวิธีการจัดการ หรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ
มากนัก ในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

เฮอรัชเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 113 - 115)

ได้ทำการศึกษาและค้นพบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่มี
ความสำคัญ ได้แก่

1. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation
Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กร
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 5 ประการ ได้แก่

1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจใน
ความสำเร็จของงาน หรือความสามารถที่ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจาก
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน อาจเป็นการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายให้ต้องลงมือทำ สามารถทำแต่ต้นจนสำเร็จได้ด้วยตนเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ โดยไม่มีการตรวจหรือการควบคุมใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้

2. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจมีอยู่ตลอดเวลา เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้บุคคลไม่ชอบงาน มี 11 ประการ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้น เงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากรในหน่วยงานนั้น

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ฐานะอาชีพ (Status) เป็นอาชีพที่สังคมยอมรับนับถือมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior Subordinate Peers) สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันดี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารกันภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงขององค์การ

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความเป็นธรรมในการบริหาร และเป็นผู้นำทางวิชาการได้

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2.10 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates) หมายถึง การติดต่อกับผู้ร่วมงานด้วยกิริยาวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations with Peers) หมายถึง การทำงานร่วมกันด้วยมิตรภาพ ปราศจากการชิงดีชิงเด่น และการเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 316 - 317) ยังได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ทำให้คนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแยกสิ่งจูงใจไว้ 2 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน สามารถให้การจูงใจได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาล

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non - Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเข้ากลุ่มและการมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

อารี เพชรยุค (2530 : 60 - 62) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบส่วนบุคคล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และการเมือง ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน เพราะสิ่งแวดล้อมและประสบการณ์ที่ต่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความแตกต่างทางด้านเจตคติและค่านิยมในขณะเดียวกัน บุคคลก็จะมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน ก็ย่อมทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

1.2 ลักษณะของอาชีพ อาชีพแต่ละอย่างมีลักษณะ เฉพาะที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจได้ อาชีพที่ตรงกับวิชาชีพที่ปฏิบัติได้ศึกษาเล่าเรียนมาจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าอาชีพที่ไม่ตรงกับวิชาอาชีพของผู้ปฏิบัติ

1.3 สิ่งแวดล้อมในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากสภาพ สิ่งแวดล้อมในองค์การ การตัดสินใจของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนการทำงานเป็นทีม

1.4 เทคโนโลยี จากการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า งานที่ใช้เทคโนโลยีสูง ทำให้บุคคลที่ทำงานนั้นมีความพอใจสูง ทั้งนี้เพราะว่าผู้ปฏิบัติจะต้องมีความสามารถเฉพาะและ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน

1.5 งานและสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานและสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.5.1 เป็นงานที่ใช้ทักษะและความสามารถ
- 1.5.2 เป็นงานที่ทำให้ผู้ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่
- 1.5.3 เป็นงานที่ทำให้ผู้ทำเกิดความคิดสร้างสรรค์
- 1.5.4 เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนหลายอย่าง ไม่ซ้ำซาก
- 1.5.5 เป็นงานที่ยากพอสมควร ทำให้เกิดความท้าทาย
- 1.5.6 เป็นงานที่มีจำนวนพอเหมาะกับความรับผิดชอบ

2. องค์ประกอบส่วนบุคคล ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 ความสามารถ
- 2.2 ลักษณะบุคลิกภาพ

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142 - 149) เสนอว่าสิ่งจูงใจที่จะเป็นเครื่อง กระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือ สภาวะทางกาย ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ (Personal Non Material Oppertunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือมากกว่ารางวัลที่เป็น วัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญซึ่งอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benifaction) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงผลมือ การได้มีโอกาสได้ช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods and Attitude) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarge Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 - 283)

ได้จำแนกองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่เต็มตามความสามารถ และการได้รับความเป็นธรรม

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน

3. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจในงานที่ทำ และพอใจในการจัดการ

4. ค่าจ้าง (Wages) มีความพอใจในค่าจ้าง สมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้น ๆ
 5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้ทำงานตามที่ถนัด
 6. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าการนิเทศไม่ดีอาจเป็นสาเหตุทำให้ไม่พึงพอใจในงานที่ทำ
 7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of job) หากผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็เกิดความพึงพอใจในงานนั้น
 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น
 9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศถ่ายเทในห้องทำงาน มีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจต่างกัน
 10. สิ่งตอบแทน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย มีส่วนช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจ
- สมิธ และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1985) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หากได้รับการตอบสนองตามต้องการ คือ

1. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
2. เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง
4. การนิเทศงาน
5. เพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน
6. ลักษณะงานทั่วไป

ล็อก (Locke. 1976 : 1300 - 1302) ได้ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน มีหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน พบว่า มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน (Work) เป็นงานที่น่าสนใจ มีความหลากหลาย มีโอกาสได้เรียนรู้ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ
2. รายได้ (Pay) หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ มีความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน จัดให้มีระเบียบวิธีการจ่ายเงินเป็นระบบ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม
 4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ได้รับการยกย่องสรรเสริญในความสามารถเมื่อทำงานได้สำเร็จ ได้รับการยอมรับและมีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน
 5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benifits) หมายถึง การได้รับสิทธิและประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดประจำปี หรือค่าใช้จ่ายระหว่างการลา
 6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง หรือรูปแบบการก่อสร้างอาคาร
 7. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ มีวิธีการชักจูง มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความชำนาญในการดำเนินงานบริหาร
 8. เพื่อนร่วมงาน (Co - Worker) หมายถึง การที่มีผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำกันได้ หรือมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
 9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and Management) หมายถึง การได้รับความเอาใจใส่ดูแล และมีนโยบายการจัดการของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์แก่บุคลากร
- จากหลักการแนวคิดตลอดจนทฤษฎีของนักการศึกษาในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบและการจุดใจต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำมาใช้วางแผน เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร อันจะส่งผลดีให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิยม ศรีวิเศษ (2521 : 47 - 50) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 โดยใช้แบบสอบถามกับข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 จำนวน 424 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครู มีความพึงพอใจในปัจจัยรับผิดชอบความสัมพันธ์
ในระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงและ
ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในปัจจัยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานและ
เงินเดือน

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
ปรากฏว่า ครูใหญ่และครูผู้สอนมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ปัจจัยการยอมรับนับถือ ลักษณะของ
งาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์
น้อย มีความพึงพอใจแตกต่างกันในปัจจัย การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ครูในเขตสหวิทยาเขต
กับครูนอกเขตสหวิทยาเขต มีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ไพศาล หวังพานิช (1984 : 87 - 89) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของ
อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแนวคิดของ สมิธ (Smith) จากองค์ประกอบ
ของงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง
และเพื่อนร่วมงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 481 คน พบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจต่องานในบางด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ตามสภาพ
ส่วนตัว ดังนี้

1.1 อาจารย์มีอายุมาก ทำงานมานานมาก หรือมีเงินเดือนปานกลางและ
เงินเดือนมาก จะมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้สูงที่สุด

1.2 อาจารย์หญิงมีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากกว่า
อาจารย์ชาย

1.3 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น รองศาสตราจารย์ และ
ศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจกับงานมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ และทั้ง
อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
จะมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ต่ำกว่า

1.4 เกี่ยวกับสถานที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ไม่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจ
โดยสรุปต่างกันอาจารย์ที่ปฏิบัติงานนอกเขตกรุงเทพมหานคร และมีตำแหน่งทางวิชาการระดับ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ทำงานมานานหรือเงินเดือนสูง จะแสดงความพึงพอใจ
โดยสรุปสูงที่สุด

2. ค่าสหสัมพันธ์ภายในระหว่างอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ลักษณะของงาน และรายได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ อาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มากที่สุด หรือเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ

สุธรรม เชนครินทร์ (2531 : 116 - 120) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 2 โดยสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน ของครู อาจารย์ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก จากกลุ่มตัวอย่าง 410 คน พบว่า ครูอาจารย์ เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยครู อาจารย์เพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูอาจารย์เพศชาย และครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือน โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

นิคม พรหมย้อย (2529 : 69 - 70) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้ มีระดับ ความพึงพอใจต่อบัณฑิตระดับ และปัจจัยค่าจุน ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในภาคใต้สองปัจจัย คือปัจจัย กระตุ้นและปัจจัยค่าจุน เกี่ยวกับเพศ วุฒิ ประสบการณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ

พา ไชยเดช (2514 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนมีความมุ่งหวังในบทบาทแต่ละฝ่าย และต่างก็ เห็นชอบกันในหลักการมอบอำนาจหน้าที่การบังคับบัญชา การแบ่งงาน การพัฒนาบุคลากร แต่ผู้บริหารมิได้ปฏิบัติตามหลักการทั้งหมด

2. ปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองฝ่าย คือ ครูรู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพ และผู้บริหาร ไม่ปฏิบัติตามหลักการในการบริหาร

มาลี นะวงศ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังักตบวงมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ จำนวน 836 คน จากโรงเรียน 13 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า

1. อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน และตำแหน่งวิชาการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจตามสถานภาพส่วนตัวต่างกัน
2. อาจารย์ที่สอนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากอาจารย์ที่สอนนอกเขตกรุงเทพมหานคร
3. อาจารย์ที่มีระดับอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และรายได้แตกต่างกัน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา รายได้และเพื่อนร่วมงาน ยกเว้นปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

ศาทิ๊ง นกแก้ว (2524 : 83 - 91) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยสอบถามความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 504 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน
2. องค์ประกอบที่ทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา รู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 แล้ว ได้ผลดังนี้

3.1 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ระหว่างครู อาจารย์เพศชาย และเพศหญิง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสององค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3.2 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ระหว่างครู อาจารย์ ที่มีอายุราชการ 1 - 10 ปี และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีหนึ่งองค์ประกอบ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครู อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ในองค์ประกอบทั้งหมดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ประศักดิ์ ตบเนียนกร (2512 : 67 - 70) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูโดยส่วนรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพครู อยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ใหญ่ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ผลปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

วีระชาติ แก้วไสย (2518 : 62 - 68) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยสำรวจทัศนคติจากครูโรงเรียนเทศบาล จำนวน 51 คน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 65 คน และโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 259 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ที่มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในการทำงาน และมีความรู้สึกต่อนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ เหนือขึ้นมา ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะของงาน

2. ครูที่ไม่พอใจในงาน มีความรู้สึกต่อความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสำเร็จของงาน มีความรู้สึกต่อนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ เพื่อยืนยันมา ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และลักษณะงาน

3. ครูทั้งสามสังกัดมีความรู้สึกต่อความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ๗ กัน ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อองค์ประกอบของปัจจัย โดยจำแนกตามอายุ และคุณวุฒิ ปรากฏว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบต่าง ๆ แยกต่างหาก

สนธิ ศขสิทธิ์ (2524) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เมื่อจัดเรียงอันดับแล้ว ปรากฏว่าสภาพที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอันดับแรก ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ภาพในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพการทำงาน และพบว่า มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนสวัสดิการเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อแยกตัวแปร พบว่า

1. อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงของสถาบันอุดมศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. อาจารย์โสดและอาจารย์ที่แต่งงานแล้ว มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่ากับอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. อาจารย์ที่มีความตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไปกับอาจารย์ที่มีความตั้งใจจะลาออกมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
6. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา ปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง

สมพร นิกรแสน (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 10 โดยศึกษาในเรื่องการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจเปรียบเทียบความพึงพอใจแยกตามประสบการณ์การทำงาน อายุ วุฒิ เงินเดือน สถานภาพของคู่สมรส และภูมิลำเนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเรียงจากลำดับ 1 - 9 คือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน รายได้สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนความพึงพอใจแยกตามประสบการณ์ในการทำงาน อายุ วุฒิ เงินเดือน สถานภาพคู่สมรส ภูมิลำเนา อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจระดับสูง คือ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลความพึงพอใจต่ำ คือ ปัจจัยรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน

งานวิจัยในต่างประเทศ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในต่างประเทศไว้หลายท่าน เช่น

วิกส์ตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249 - A) ได้ทำการวิจัยหาระดับ และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างประชากร 373 คน โดยวิธีให้บอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกที่ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับเพศ และตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

เมอร์ริล (Merrill. 1971 : 1547 - A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูและ

ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพของสังคม ความก้าวหน้า อาณาหน้าที่และการยอมรับนับถือ

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในรัฐโคลัมเบีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อบริการค้ำจุน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับนโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ฮัททิสัน (Hutchison. 1972 : 5289 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลวิจัย พบว่า

1. บุคคลในสำนักงาน และครูมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น
2. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์กรจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์กร
3. ลักษณะของงานที่ทําเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
4. การให้คำแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้น

เซอร์จิโอวานี (Sergiovani. 1973 : 191 - 207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 2,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัว

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224 - A) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบความพึงพอใจในงานของครู ทำการศึกษาในโรงเรียนของรัฐกรม มีครูตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 237 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูจะแปรเปลี่ยนไปตามประสบการณ์ทางการสอนตำแหน่งการงาน ลักษณะและขอบเขตของงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากผลงานวิจัยภายในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานตามโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดการกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 1,826 คน จาก 29 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 316 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจิจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) คิดเป็นร้อยละ 17.03 ของจำนวนประชากรทั้งหมด แล้วดำเนินการสุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นขั้น ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

เขตที่ตั้ง โรงเรียน	โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	จังหวัด	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เขต 1	โรงเรียนกุหลาบวิทยา	กรุงเทพฯ	71	12
	โรงเรียนกุหลาบวัฒนา	กรุงเทพฯ	42	7
	โรงเรียนเปรมฤดีศึกษา	กรุงเทพฯ	97	17
	โรงเรียนเซนต์หลุยส์ศึกษา	กรุงเทพฯ	98	17
	โรงเรียนวิริยาลัย	กรุงเทพฯ	66	12
	โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา	กรุงเทพฯ	90	16
	โรงเรียนราฟาแอล	สมุทรปราการ	65	11
	รวมเขต 1		529	92
เขต 2	โรงเรียนคอนเซ็ปชัน	กรุงเทพฯ	71	12
	โรงเรียนโยนออฟอาร์ค	กรุงเทพฯ	42	7
	โรงเรียนแม่พระฟาติมา	กรุงเทพฯ	97	17
	โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์	กรุงเทพฯ	98	17
	รวมเขต 2		343	59

ตาราง 1 (ต่อ)

เขตที่ตั้ง โรงเรียน	โรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย	จังหวัด	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เขต 3	โรงเรียนช่างศาครู้สศึกษา	กรุงเทพฯ	59	10
	โรงเรียนแม่พระประจักษ์	กรุงเทพฯ	25	4
	โรงเรียนพระแม่สกลสงเคราะห์	นนทบุรี	60	10
	โรงเรียนประชานาถ	สมุทรปราการ	44	8
	รวมเขต 3		188	33
เขต 4	โรงเรียนเซนต์เทเรซา	กรุงเทพฯ	45	8
	โรงเรียนมาเรียลัย	กรุงเทพฯ	45	8
	โรงเรียนพระวิสุทธิวงศ์	ปทุมธานี	19	3
	โรงเรียนเซนต์แอนโทนี่	ฉะเชิงเทรา	73	12
	โรงเรียนมารดาอมล	ฉะเชิงเทรา	79	14
	รวมเขต 4		261	45
เขต 5	โรงเรียนเออแซฟอุปถัมภ์	นครปฐม	93	16
	โรงเรียนนักบุญเบโตร	นครปฐม	82	15
	โรงเรียนบอสโกพิทักษ์	นครปฐม	42	7
	รวมเขต 2		217	38

ตาราง 1 (ต่อ)

เขตที่ตั้ง โรงเรียน	โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	จังหวัด	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เขต 6	โรงเรียนประสาธศิลป์	อยุธยา	44	8
	โรงเรียนไตรราชวิทยา	อยุธยา	53	9
	โรงเรียนราษฎร์บำรุงศิลป์	อยุธยา	71	12
	โรงเรียนราษฎร์สงเคราะห์	อยุธยา	21	4
	โรงเรียนแสงทองวิทยา	อยุธยา	36	6
	โรงเรียนแม่พระประจักษ์ (สุพรรณบุรี)	สุพรรณบุรี	65	10
	รวมเขต 4		290	49
	รวม 6 เขต		1,829	316

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อความถามจำนวน 13 ข้อ ด้านลักษณะของงานมีข้อความถามจำนวน 11 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อม มีข้อความถามจำนวน

12 ข้อ ด้านรายได้ มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 61 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ รวมทั้งสิ้น 61 ข้อ

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ และหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี งานวิจัย และตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
2. สร้างแบบสอบถามโดยการปรึกษากับคณะกรรมการการควบคุมปริญญาโท
ให้ครอบคลุมงานทั้ง 5 ด้าน รวม 61 ข้อ ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 13 ข้อ
 - 2.2 ด้านลักษณะของงาน จำนวน 11 ข้อ
 - 2.3 ด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 12 ข้อ
 - 2.4 ด้านรายได้ จำนวน 13 ข้อ
 - 2.5 ด้านความมั่นคงปลอดภัย จำนวน 12 ข้อ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถทางด้านการบริหาร การศึกษา ด้านการใช้ภาษา ด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน (ดังรายชื่อในภาคผนวก) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach : α - Coefficiency. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.97 และหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 2.14 - 6.45 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในการขออนุมัติและขอความร่วมมือดำเนินการวิจัย
2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาของโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขออนุมัติและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 316 ฉบับ
3. ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา ให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหาร ให้ช่วยอำนวยความสะดวกและติดต่อประสานงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ครบทุกฉบับภายใน 30 วัน คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พบว่ามีความถูกต้องและสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. จำแนกแบบสอบถามตามสถานภาพครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตที่ตั้งโรงเรียน
3. ให้คะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน

ระดับความพึงพอใจน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

4. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครู โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ
5. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ โดยใช้ค่าที (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า
 - 5.1 ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 5.2 ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 5.3 ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ค่าที (t-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การแปลความหมายของข้อมูล
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกัน ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t-test)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูล พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดช่วงคะแนน และความหมายของช่วงคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best. 1981 : 179 - 187) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 - 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 - 3.67	หมายถึง	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.33	หมายถึง	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 29 โรงเรียน จำนวนครู 316 คน ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียน

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ใน 5 ด้าน คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเขตที่ตั้งโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียนได้แสดงไว้ใน

ตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตที่ตั้งโรงเรียน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพครอบครัว	316	100.00
1.1 โสด	144	45.60
1.2 แต่งงาน	172	54.40
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	316	100.00
2.1 ต่ำกว่า 3 ปี	74	23.40
2.2 ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป	242	76.60
3. เขตที่ตั้งโรงเรียน	316	100.00
3.1 กรุงเทพมหานคร	169	53.50
3.2 นอกเขตกรุงเทพมหานคร	147	46.50

จากตาราง 2 แสดงว่า จำนวนครูโสด และครูที่แต่งงาน แตกต่างกันไม่มากนัก ครูโสดจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 ครูแต่งงาน จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 76.60 ส่วนครูที่ทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีเพียง 74 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40

ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน นอกเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 คน

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ได้แสดงไว้ในตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	X	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	โรงเรียนของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	3.58	0.73	ปานกลาง	6
2	ผู้บริหารสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจ	3.70	0.73	มาก	5
3	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนได้แบ่งสายงานไว้ครอบคลุมงาน	3.78	0.72	มาก	2
4	โรงเรียนมีนโยบายที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคลากร	3.58	0.75	ปานกลาง	6
5	ระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดมีความเหมาะสม	3.50	0.74	ปานกลาง	8
6	ระบบการบริหารงานของฝ่ายต่าง ๆ มีการประสานงานกัน	3.35	0.81	ปานกลาง	13
7	โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและแต่ละแผนกไว้อย่างชัดเจน	3.78	0.77	มาก	2

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
8	ฝ่ายบริหารให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.42	0.86	ปานกลาง	11
9	โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้า	3.79	0.80	มาก	1
10	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในโรงเรียน	3.49	0.84	ปานกลาง	9
11	โรงเรียนจัดให้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	3.42	0.77	ปานกลาง	11
12	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยสม่ำเสมอ	3.72	0.79	มาก	4
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.47	0.83	ปานกลาง	10
	รวม	3.58	0.56	ปานกลาง	

จากตาราง 3 แสดงว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจในด้านการนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจในด้านการนโยบาย และการบริหารงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ดังนี้

ครูมีความพึงพอใจมากในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับได้แก่ โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.79$) โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนได้แบ่งสายงานไว้ครอบคลุมงาน และโรงเรียนได้กำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและแต่ละแผนก

ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.78$) โรงเรียนจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.72$) ผู้บริหารสามารถชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจ ($\bar{X} = 3.70$)

ส่วนเรื่องที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับได้แก่ โรงเรียนมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนและโรงเรียนมีนโยบายที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.58$) ระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$) ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.49$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) โรงเรียนจัดให้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง และฝ่ายบริหารให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.42$) ส่วนความพึงพอใจของครูที่อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ระบบการบริหารงานและประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านลักษณะของงาน

ข้อ	ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายและระบุรายละเอียดของหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	3.66	0.71	ปานกลาง	6
2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.62	0.75	ปานกลาง	9
3	งานในหน้าที่มีส่วนช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน	3.67	0.76	ปานกลาง	4
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับท่าน	3.84	0.71	มาก	1
5	ผู้บริหารยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ	3.46	0.73	ปานกลาง	10

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
6	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้เหมาะสม	3.33	0.74	ปานกลาง	11
7	ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.75	0.77	มาก	2
8	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะจูงใจและท้าทาย	3.64	0.79	ปานกลาง	7
9	ท่านมีโอกาสที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.63	0.78	ปานกลาง	8
10	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.67	0.81	ปานกลาง	4
11	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.74	0.75	มาก	3
	รวม	3.63	0.54	ปานกลาง	

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนอยู่ในระดับมากและปานกลางดังนี้

ครูมีความพึงพอใจมากในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยเพิ่มทุนประสพการณ์ให้กับครู ($\bar{X} = 3.84$) ครูมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.75$) และครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.74$)

ส่วนเรื่องที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ครูปฏิบัติ และงานในหน้าที่มีส่วนช่วยพัฒนา

ความรู้ความสามารถของครูมีระดับความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.67$) โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายและระบุนายละเอียดของหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.66$) งานที่ครูปฏิบัติมีลักษณะจูงใจและท้าทาย ($\bar{X} = 3.64$) ครูมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของครู ($\bar{X} = 3.62$) ผู้บริหารยอมรับในผลงานที่ครูปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนความพึงพอใจของครูที่อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.33$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	สถานที่ที่ทำงานปฏิบัติงานอยู่มีความสะดวกสบายปราศจากสิ่งรบกวน	3.73	0.83	มาก	1
2	โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.41	0.84	ปานกลาง	10
3	โรงเรียนให้ความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ท่านเกี่ยวข้อง	3.45	0.80	ปานกลาง	9
4	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งโรงเรียน	3.58	0.71	ปานกลาง	5
5	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้	3.56	0.78	ปานกลาง	6
6	สมาชิกในโรงเรียนมีความรักใคร่สามัคคีกัน	3.23	0.80	ปานกลาง	11
7	โรงเรียนมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ	3.00	0.89	ปานกลาง	12
8	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.47	0.81	ปานกลาง	8
9	ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างเพียงพอ	3.50	0.68	ปานกลาง	7

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
10	ท่านมีความสุขสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในโรงเรียน	3.61	0.72	ปานกลาง	4
11	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในงานที่ทำจากผู้ปกครองนักเรียน	3.63	0.68	ปานกลาง	3
12	ผู้ปกครองนักเรียนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนเป็นอย่างดี	3.66	0.76	ปานกลาง	2
	รวม	3.48	0.50	ปานกลาง	

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ที่ปฏิบัติงานมีความสุขสบายปราศจากสิ่งรบกวน ($\bar{X} = 3.73$)

ส่วนเรื่องที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.66$) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน ($\bar{X} = 3.63$) ความสุขสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$) ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ ($\bar{X} = 3.56$) การได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.50$) ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) โรงเรียนให้ความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ครูเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.45$) โรงเรียนมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.41$) สมาชิกในโรงเรียนมีความรักใคร่สามัคคีกัน ($\bar{X} = 3.23$) และความพึงพอใจในระดับ

ปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ โรงเรียนที่มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ

$$(\bar{X} = 3.00)$$

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทยฯ ด้านรายได้

ข้อ	ด้านรายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ	3.00	0.82	ปานกลาง	8
2	โรงเรียนจัดให้ท่านมีรายได้พิเศษเพิ่มจาก เงินเดือนประจำ	3.17	0.85	ปานกลาง	3
3	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ ครอบครัวของครู	3.32	0.84	ปานกลาง	2
4	การขึ้นเงินเดือนแต่ละปีมีความยุติธรรม	3.38	0.86	ปานกลาง	1
5	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้	2.73	0.96	ปานกลาง	12
6	เงินเดือนที่เพิ่มเติมแต่ละปีมีความเหมาะสม	2.91	0.97	ปานกลาง	9
7	โรงเรียนจัดให้มีรางวัลสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ	2.89	0.76	ปานกลาง	10
8	รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายใน ครอบครัวตามความเหมาะสม	3.09	0.70	ปานกลาง	5
9	รายได้ที่ท่านได้รับจากอาชีพครูทำให้ท่าน สามารถอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย	2.71	0.89	ปานกลาง	13
10	อาชีพครูสามารถช่วยให้ท่านมีรายได้พิเศษ เพิ่มขึ้น	3.01	0.93	ปานกลาง	7
11	โรงเรียนจัดให้มีเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน	2.88	0.91	ปานกลาง	11

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านรายได้	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
12	สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนช่วยเหลือผู้ ครอบครัวของท่าน	3.02	0.92	ปานกลาง	6
13	โรงเรียนจัดให้มีเงินพิเศษเมื่อปฏิบัติงาน ครบตามกำหนดวาระ	3.14	0.85	ปานกลาง	4
	รวม	3.02	0.60	ปานกลาง	

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูในโรงเรียนขององค์กรสังคมแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในด้านรายได้จากการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งหมดตามลำดับ ได้แก่ การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.38$) โรงเรียนจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครอบครัวของครู ($\bar{X} = 3.32$) โรงเรียนจัดให้ครูมีรายได้พิเศษเพิ่มจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.17$) โรงเรียนมีเงินพิเศษเมื่อปฏิบัติงานครบตามกำหนดวาระ ($\bar{X} = 3.14$) รายได้ที่โรงเรียนจัดให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัวความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.09$) สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนสามารถเกื้อกูลครอบครัวได้ ($\bar{X} = 3.02$) อาชีพครูช่วยทำให้ครูมีรายได้พิเศษ เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.01$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.00$) เงินเดือนที่เพิ่มแต่ละปีมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 2.91$) โรงเรียนมีรางวัลสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.39$) โรงเรียนมีเงินสงเคราะห์ครูเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน ($\bar{X} = 2.38$) การได้รับความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.73$) ส่วนความพึงพอใจระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ รายได้จากอาชีพครูสามารถอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย ($\bar{X} = 2.71$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1	โรงเรียนมีหลักประกันให้ครูในการปฏิบัติงาน	3.30	0.83	ปานกลาง	9
2	ผู้บริหารพร้อมที่จะปกป้องคุ้มครองท่านให้ได้รับความ เป็นธรรมกรณีถูกกลั่นแกล้ง	3.43	0.81	ปานกลาง	5
3	ท่านมีความปลอดภัยในการมาปฏิบัติงานใน โรงเรียน	3.57	0.77	ปานกลาง	3
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากการแสดง ความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้บริหาร	3.26	0.82	ปานกลาง	10
5	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ของบุคลากร	3.38	0.82	ปานกลาง	6
6	ในกรณีที่เปลี่ยนหน้าที่โรงเรียนดำเนินการด้วย ความเป็นธรรม	3.36	0.76	ปานกลาง	7
7	โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการกระทำ ความผิดจากบุคคลภายนอก	3.31	0.80	ปานกลาง	8
8	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.57	0.76	ปานกลาง	3
9	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียนเมื่อ ได้รับความเดือดร้อนใด ๆ ก็ตาม	3.24	0.84	ปานกลาง	12
10	โรงเรียนมีความมั่นคงทางการเงิน	3.82	0.79	มาก	2
11	บุคลากรในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	3.26	0.86	ปานกลาง	10

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
12	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เป็นเวลานาน ๆ	3.83	0.85	มาก	1
	รวม	3.44	0.69	ปานกลาง	

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับมากตามลำดับได้แก่ ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน ๆ ($\bar{X} = 3.83$) โรงเรียนมีความมั่นคงทางการเงิน ($\bar{X} = 3.82$)

ส่วนเรื่องที่ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของครู และครูมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.57$) ผู้บริหารพร้อมที่จะปกป้องคุ้มครองครูให้ได้รับความเป็นธรรมกรณีถูกกลั่นแกล้ง ($\bar{X} = 3.43$) ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานของครู ($\bar{X} = 3.38$) ในกรณีที่เปลี่ยนหน้าที่โรงเรียนดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.36$) โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการกระทำความผิดจากบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.31$) โรงเรียนมีหลักประกันให้ครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) ครูได้รับความเป็นธรรมจากการแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้บริหารและครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.26$) และความพึงพอใจในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ โรงเรียนจะให้ความช่วยเหลือเมื่อครูได้รับความเดือดร้อนในกรณีใด ๆ ก็ตาม ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.58	0.56	ปานกลาง	2
2. ด้านลักษณะของงาน	3.63	0.54	ปานกลาง	1
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.48	0.50	ปานกลาง	3
4. ด้านรายได้	3.02	0.60	ปานกลาง	5
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.44	0.69	ปานกลาง	4
รวม	3.42	0.48	ปานกลาง	

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในโรงเรียน ($\bar{x} = 3.63$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.58$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.48$) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.44$) และ ความพึงพอใจของครูอันดับสุดท้ายเป็นด้านที่เกี่ยวกับรายได้ของครู ($\bar{x} = 3.02$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามสภาพครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตที่ตั้ง
โรงเรียน

การเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบความพึงพอใจเป็นรายข้อ และรายด้านเพื่อทดสอบ
สมมุติฐานที่ว่า

1. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกันมี
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตาราง 9
2. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตาราง 10
3. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียน
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตาราง 11

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ
 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ระหว่างครูโสดและครูแต่งงาน จำแนกเป็นรายด้าน และรวมทุกด้าน

ด้านพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ครูโสด			ครูแต่งงาน			t
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	144	45.78	7.86	172	47.26	6.60	1.78
2. ด้านลักษณะของงาน	144	39.43	6.25	172	40.32	5.64	1.32
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	144	41.30	5.97	172	42.12	5.97	1.21
4. ด้านรายได้	144	38.64	8.64	172	39.73	7.07	1.22
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	144	40.74	7.30	172	41.84	6.76	1.38
รวม	144	205.88	31.57	172	211.26	27.30	1.60

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่เป็นครูโสดและครูที่แต่งงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ
 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ระหว่างครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนต่ำกว่า 3 ปี
 และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ด้านพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป			t
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหาร งาน	74	46.73	6.72	242	46.53	7.39	0.78
2. ด้านลักษณะของงาน	74	39.74	5.72	242	39.97	6.01	0.29
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	74	41.69	5.79	242	41.76	6.04	0.09
4. ด้านรายได้	74	38.96	8.25	242	39.32	7.72	0.33
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	74	41.00	6.86	242	41.44	7.08	0.48
รวม	74	208.12	28.76	242	209.02	29.46	0.23

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ต่ำกว่า
 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม
 สมมุติฐานที่ว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ
 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ระหว่างครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและ
 นอกเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้านและรวมทุกด้าน

ด้านพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	กรุงเทพฯ			นอกกรุงเทพฯ			t
	N	\bar{X}	S.D.	N	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	169	45.40	6.98	147	47.94	7.30	3.16*
2. ด้านลักษณะของงาน	169	39.04	6.15	147	40.93	5.53	2.88*
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	169	40.76	5.84	147	42.88	5.95	3.19*
4. ด้านรายได้	169	38.88	6.97	147	39.64	8.72	0.84
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	169	40.18	6.24	147	42.67	7.63	3.14*
รวม	169	204.25	27.34	147	209.02	30.86	2.97

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่โรงเรียนตั้งอยู่นอกกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความพึงพอใจด้านรายได้ไม่แตกต่างกัน

ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะ
ของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงาน จะพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกกรุงเทพฯ มีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ว่า ครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียน
ต่างกัน มีความพึงพอใจใ้ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. สมมุติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ
9. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 1,826 คน จาก 29 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 316 คน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางเครจิจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) แล้วดำเนินการสุ่มโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น

2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเขตที่ตั้งโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นระบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ด้านลักษณะของงาน มีข้อคำถาม จำนวน 11 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อม มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ ด้านรายได้ มีข้อคำถาม จำนวน 13 ข้อ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 61 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นระบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความพึงพอใจมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

การให้คะแนน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตที่ตั้งโรงเรียน
2. นำแบบสอบถาม จำนวน 316 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
3. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามระดับความพึงพอใจ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยใช้ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า
 - 4.1 ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 4.2 ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 - 4.3 ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยส่วนรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

ถ้าพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ความพึงพอใจของครูด้านรายได้อยู่ในอันดับสุดท้าย

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ระหว่างครูสัดกับครูที่แต่งงาน มีความพึงพอใจในด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่ำกว่า 3 ปี และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจโดยส่วนรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในเขตที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกกรุงเทพมหานคร
และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในด้านนโยบาย และ
การบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคง
ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความพึงพอใจ
ด้านรายได้แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้า มีประเด็นที่น่าสนใจ และควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพ
แวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดย
ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน
ของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ขอบข่ายงานของแต่ละฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบมีมาก ซึ่งเป็นธรรมชาติ
ของโรงเรียนเอกชนทั่วไป ที่ต้องใช้ครูจวนจวนจำกัดในการปฏิบัติงานแต่ให้ได้งานมากที่สุด
ทั้งนี้เพราะโรงเรียนต้องพึ่งตนเองเพื่อให้คงกิจการอยู่ได้ ดังนั้นครูบางคนจึงเป็นทั้งครูผู้สอน
ครูธุรการ และครูบริการ เป็นต้น

ด้วยภาระและหน้าที่ที่ครูต้องรับผิดชอบมีมาก ทางฝ่ายบริหารงานบุคคลของ
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้เห็นความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติ
งานอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน ๆ
โดยกำหนดให้โรงเรียนได้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู
ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าด้วยการให้ได้รับการอบรมเพิ่มเติม การให้
โอกาสศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือครูด้านค่ารักษาพยาบาล ยกเว้นค่าเล่าเรียนบุตร
ของครูที่เรียนในโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน จัดทำประกันอุบัติเหตุให้กับครู จัดให้มีเงินรางวัล
สำหรับครูที่ปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเป็นเวลานาน ๆ ตั้งแต่
5 ปี 10 ปี 15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จัดที่พักในโรงเรียนให้กับครูที่มีภูมิลำเนาห่างไกลจาก
โรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนยังจัดแผนการให้ครูได้ไปพักผ่อนร่วมกันตามโอกาสอันควร
เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนได้พยายามสนับสนุน และช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูได้เกิดความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน แต่กระนั้นก็ตาม ครูมีความพึงพอใจเพียงระดับปานกลางเท่านั้น อาจเป็นเรื่องธรรมชาติของความต้องการของคนที่มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80 - 91) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย และสอดคล้องกับคำกล่าวของ อรุณ รักธรรม (2533 : 87) กล่าวไว้ว่าในการบริหารไม่ว่าจะเป็นองค์การหรือหน่วยงานใด ผู้บริหารควรเข้าใจถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อที่จะสามารถเลือกใช้ปัจจัยในการกระตุ้นหรือพาค้ำพิชิตความพึงพอใจในการทำงานของคนเหล่านั้น เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร และผลผลิตในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งในองค์การ สร้างบรรยากาศในการทำงาน และการบริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านนโยบาย และการบริหารงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ระดับปานกลาง นำจะมีสาเหตุมาจากระบบงาน เนื่องจากโครงสร้างในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีสายบังคับบัญชาหลายขั้นตอน กล่าวคือ เริ่มจากผู้บริหารลงมาถึงหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวด และครู ซึ่งถือว่า เป็นระบบการกระจายงานที่ดี แต่ในทางปฏิบัติแล้วบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า เนื่องจากระบบที่มีหลายขั้นตอน ซึ่งปัญหาบางอย่างในบางครั้งต้องรีบแก้ไขแต่กลับล่าช้าต้องรอเป็นขั้นตอนไม่ทันเหตุการณ์ การสื่อความหมายก็ผิดพลาด ซึ่งตรงกับผลการศึกษาค้นคว้า ความพึงพอใจของครูด้านการประสานงานอยู่อันดับสุดท้าย ทำให้ครูที่อยากปฏิบัติงานหรือคิดสร้างงานเกิดความไม่มั่นใจว่างานที่เสนอ จะได้รับอนุมัติหรือไม่ ครูไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร จึงทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการคิดสร้างสรรค์ เพียงแต่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือทำตามหน้าที่ประจำที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จตามกำหนดเท่านั้น

นอกจากนี้การกระจายงานจากระดับบนลงมาระดับล่าง โดยผู้บริหารสั่งงานผ่านหัวหน้าฝ่ายลงมาถึงครูผู้ปฏิบัติ บางครั้งขาดการติดตามผลที่ต่อเนื่อง การประสานงานระหว่างสายงานไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้ขาดความชัดเจนในคำสั่ง การปฏิบัติงานจึงไม่คล่องตัว ทำให้ขาดอิสระในทางความคิด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ด้านลักษณะของงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ระดับปานกลาง น่าจะมีสาเหตุมาจากงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากโรงเรียนมีครูจำนวนจำกัด และครูบางวิชาขาดแคลน ได้แก่ ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ และครูภาษาอังกฤษ ส่วนมากครูแต่ละคนในโรงเรียนจะสอนหลายวิชา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก มีห้องเรียนไม่มากในแต่ละระดับชั้น ทำให้ครูแต่ละคนต้องสอนหลายวิชา และหลายชั้นด้วย ทำให้ครูต้องเตรียมการสอนหนัก เพราะบางวิชาครูไม่ถนัด ไม่มีความสามารถเท่าที่ควร

นอกจากนี้ครูบางคนนอกจากจะทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนแล้วยังต้องทำหน้าที่อื่นด้วย ได้แก่ ทำหน้าที่เป็นครูวิชาการ ครูธุรการ ครูปกครอง และครูบริการ ซึ่งครูแต่ละคนค่อนข้างจะมีภาระหน้าที่มาก จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง น่าจะมีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ระหว่างครูซึ่งโรงเรียนไม่ค่อยได้จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสสังสรรค์ร่วมกัน อาจจะเป็นเพราะโรงเรียนมุ่งงานด้านวิชาการมาก พยายามเร่งรัดพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จนลืมความสำคัญของครูด้านความรู้สึกร่วมกันซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้วัสดุ ครุภัณฑ์ รวมทั้งเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในบางโรงเรียนยังมีไม่เพียงพอต่อการใช้งาน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ในชนบทจะมีอุปกรณ์จำกัดมากขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย บางครั้งต้องรับช่วงต่อจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งอุปกรณ์บางอย่างใช้งานไปบ้างแล้ว ในการจัดการเรียนการสอนครูต้องจัดหา และจัดทำด้วยตนเองเท่าที่ทำได้ ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านรายได้ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง น่าจะมีสาเหตุมาจากเงินเดือน และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้แก่ครู น้อยกว่าเงินเดือน และสวัสดิการของข้าราชการครูของรัฐ และเมื่อเทียบกับจำนวนเวลาที่ครูปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนรายได้ก็จะแตกต่างจากข้าราชการครูมาก

เพราะการขึ้นขึ้นเงินเดือนในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แต่ละปีต่ำกว่าของรัฐมาก ทำให้สภาพความเป็นอยู่ของครูไม่สะดวกสบายต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด หากมีภาระทางครอบครัว ครูจะต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพทางเศรษฐกิจเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย ครูจะไปประกอบธุรกิจอย่างอื่นก็ไม่ได้เพราะไม่มีเวลา และไม่มีความถนัด รายได้ของครูส่วนใหญ่ก็มาจากเงินที่ได้รับจากทางโรงเรียนเท่านั้น

แม้ว่าโรงเรียนจะได้จัดเงินสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครู และครอบครัวของครู แต่บางครั้งการเบิกเงินก็ไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากมีระเบียบ และขั้นตอนในการขออนุมัติเบิกเงินหลายขั้นตอน นอกจากนี้ในบางโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ห่างจากตัวเมืองซึ่งการเงินของโรงเรียนไม่มีมากพอที่จะช่วยครูได้ทุกด้านหรือช่วยได้จำนวนไม่มากแม้มีเหตุผลเงิน อีกทั้งเงินรางวัลที่โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้ให้แก่ครูที่มาปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอตลอดปีการศึกษา ก็นับว่า เป็นเงินจำนวนไม่มากนัก ถ้าครูมีวันลา ก็จะถูกตัดออกไปตามส่วนด้วย ซึ่งครูส่วนใหญ่จะรู้สึก ว่า โรงเรียนมีรายได้มากแต่ตอบแทนครูค่อนข้างน้อย ด้วยเหตุนี้จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ครูมีความพึงพอใจด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง น่าจะมีสาเหตุมาจากความช่วยเหลือที่โรงเรียนให้แก่ครูเมื่อครูมีความจำเป็น เพราะบางครั้งครูมีความจำเป็น และได้รับความเดือดร้อนจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ครูจะได้รับความช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้น ครูต้องไปขอความช่วยเหลือจากด้านอื่น เพื่อมาแก้ไขยามฉุกเฉิน เช่น ต้องไปขอยืมจากเพื่อนครูด้วยกัน ทำให้ครูเกิดการสร้างหนี้สินขึ้น อีกทั้งเงินบำเหน็จ และเงินบำนาญก็ไม่มี ทำให้เกิดความรู้สึกขาดความมั่นใจ และขาดความมั่นคงในสถานภาพความเป็นอยู่ของตน นอกจากนี้การแสดงความคิดเห็นของครูที่บางครั้งขัดแย้งกับผู้บริหาร ครูจะรู้สึกว่าอาจได้รับการเพ่งเล็งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร และในบางครั้งถ้าโรงเรียนเห็นว่าเป็นการโต้แย้งหรือไม่ ปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของโรงเรียน ครูอาจจะได้รับโทษ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจซึ่งอาจทำให้ครูรู้สึกว่าขาดความมั่นใจในความมั่นคงของตนเอง จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ครูพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรที่ผู้บริหารโรงเรียน แผนกบริหารงานบุคคลของฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรได้พิจารณาปรับปรุง และเสริมสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในด้านต่าง ๆ เพื่อครูจะได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เป็นเวลานาน ๆ ดังนี้

1. ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ผู้บริหารของโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อครูจะได้มีความรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน อีกทั้งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูในอันที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ควรมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อผู้บริหารจะได้รับรู้ถึงการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใด ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยชี้ชัดว่า ระบบการบริหารงานของฝ่ายต่าง ๆ ในเรื่องของการประสานงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จึงควรที่ผู้บริหารจะได้ตระหนักถึงความสำคัญที่จะติดตามการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น นอกจากนี้ การยอมรับฟังความคิดเห็นของครูจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจของครูต่อไป

2. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารของโรงเรียนควรพิจารณาการมอบหมายงานให้กับครูตามกำลัง และความสามารถของครู ตลอดจนดูปริมาณของงานที่มอบหมายให้ครูปฏิบัติควรให้เหมาะสมการจัดให้ครูคนหนึ่งสอนหลายวิชา และหลายระดับชั้น เพื่อให้ครบตามชั่วโมงการสอนที่โรงเรียนกำหนดขึ้นนั้น นับเป็นภาระที่หนักสำหรับครูในการเตรียมการสอน นอกจากนี้ยังมีงานอื่น นอกเหนือจากงานด้านการสอนของครูที่โรงเรียนมอบหมายให้ครูเพิ่มเติม ได้แก่ งานธุรการ งานบริการ และงานกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น ทำให้ครูมีความวิตกกังวลเกิดความเครียดขึ้นได้ เพราะเกรงว่าจะไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานบางอย่างไม่ดีเท่าที่ควร และอาจไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะจากการวิจัยปรากฏชัดว่า

การที่ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ และการยอมรับในผลงานที่ครูปฏิบัติ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารจึงควรพิจารณาถึงความเหมาะสมในการมอบหมายงานให้กับครูในโอกาสต่อไป

3. ด้านสภาพแวดล้อม เนื่องจากโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนของเอกชน ผู้บริหารต้องเร่งรัดในการปรับปรุงงานของโรงเรียน เพื่อต้องการโรงเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐหรือคุณภาพมากกว่าโรงเรียนของรัฐในระดับเดียวกัน ซึ่งปรากฏผลเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองของนักเรียน แต่ในขณะเดียวกันงานด้านบุคลากรซึ่งเป็นครูในโรงเรียน ผู้บริหารไม่ได้มองเห็นความสำคัญในการอยู่ร่วมกันของครู ครูแต่ละคนต่างมุ่งแต่งานของตนที่ได้รับมอบหมาย จึงขาดการทำงานเป็นทีม โอกาสที่จะสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดความสนิทสนมก็มีน้อย ดังผลการวิจัยที่ปรากฏเด่นชัดว่า กิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้ครูได้พบปะสังสรรค์ และความรักใคร่สามัคคีของครูในโรงเรียน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จึงควรที่ผู้บริหารจะได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารงานบุคลากรให้มากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการให้ครู ตลอดจนสนับสนุนให้ครูได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดเสริมวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ จะช่วยให้ครูมีกำลังใจ และทำงานร่วมกันได้ด้วยความพึงพอใจมากขึ้น

4. ด้านรายได้ ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จะมีรายได้จากเงินเดือน และสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ แต่กระนั้นก็ตามครูก็รู้สึกว่าได้รับน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการครูของรัฐ และค่าครองชีพทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังผลการวิจัยที่ปรากฏชัดว่ารายได้ที่ครูได้รับส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และเป็นความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุดของความพึงพอใจ 5 ด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนหรือฝ่ายบุคลากรของฝ่ายการศึกษาควรเล็งเห็นความสำคัญ และเร่งดำเนินการให้ครูได้มีรายได้มากขึ้น อาจเป็นการเพิ่มเงินของขึ้นเงินเดือนที่ขึ้นแต่ละปีให้ใกล้เคียงกับการเพิ่มขึ้นเงินเดือนของรัฐ การเพิ่มเงินที่จัดเป็นสวัสดิการ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการนำดอกเบี้ยมาให้ครูได้ใช้ประโยชน์เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน อีกทั้งจัดระบบการเบิกจ่ายให้มีความคล่องตัว คงจะทำให้ครูมีความพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เป็นเวลานาน ๆ

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ขาดความมั่นใจในความมั่นคงด้านความช่วยเหลือที่โรงเรียนจะมีให้แก่ครู ทั้งนี้จากการวิจัยที่ปรากฏผลว่าความช่วยเหลือที่โรงเรียนให้แก่ครูเมื่อครูเดือดร้อน และการได้รับความเป็นธรรมจากการขัดแย้งกับผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนหรือฝ่ายบริหารงานบุคลากรของฝ่ายการศึกษาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรได้พิจารณาดำเนินการด้านความช่วยเหลือครู ให้ครูเกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนสามารถให้ความมั่นคงตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยอาจจัดให้มีเงินกู้ฉุกเฉินเพิ่มเงินรางวัลสำหรับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นเวลานาน จัดให้มีเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญเมื่อครูเกษียณอายุ จัดตั้งกองทุนเพื่อนำดอกเบี้ยไปใช้ประโยชน์ในการช่วยเหลือครูตลอดจนนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูได้เป็นทุนในการศึกษาต่อ

ส่วนความขัดแย้งของครูกับผู้บริหารในการที่ครูแสดงความคิดเห็นนั้น ผู้บริหารควรมีความเป็นประชาธิปไตยให้มากขึ้นในการบริหารงาน ควรมีขั้นตอนในการพิจารณาโทษเมื่อครูกระทำความผิด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมซึ่งจะเป็นขวัญ และเป็นกำลังใจให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับผลสำเร็จในการปฏิบัติของครู
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- คำนึง นกแก้ว. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- ฝ่ายการศึกษาในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. การบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : มิสซัง, 2534.
- _____ . ข้อกำหนดของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยแสงธรรม, 2537.
- นิคม พรหมย้อย. ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสงเคราะห์ในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อัดสำเนา.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัดตามแห่งครูเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- ประศักดิ์ คบเนียร. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512. อัดสำเนา.
- พา ไชยเดช. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูโรงเรียนราษฎร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อัดสำเนา.
- มาลี บะวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

- สนธิ คชสิทธิ์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถานี่อุดมศึกษาเอกชน.
 ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2524. อัดสำเนา.
- สมพร นิกธแสน. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในเขต
การศีกษา 10. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา.
- สุธรรม เชนครินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคใน
เขตการศึกษา 2. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 2532.
- เสนาะ ตีเยาว์, สุปราณี ศรีฉัตรากิมข และนิยะดา ชุนทวงศ์. การบริหารงานบุคคล.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เน้นตุลการพิมพ์, 2530.
- อรุณ รักรธรรม. มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
 ป.สัมพันธ์พาณิชย์, 2533.
- Applewhite, P.B. Organizational Behaviour. New York : Englewood
 Cliffs, Prentice - Hall, 1965.
- Barnard, Chester L. The Function of Executive. Cambridge : Harward
 University Press, 1968.
- Cronbach, Joseph Lee. Essentials of Psychological Tasting. 3rd ed.
 New York : Harper and Row, 1970.
- Davis, Keithand and Jhon W. Newstrom. Human Behaviour at work :
Organizational Psychlogy. 7th ed. New York : McGraw - Hill,
 1985.
- Evans, Martin T. "Managing the New Managers," in Personel
Administration. 34 : 31 - 38 ; May - Jane, 1971.
- Gilmer, Von Haller E. Applied Prychology. New York : Problem in
 Living and Work McGraw - Hillbook Company, 1966.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd. New York : McGraw-
 Hill Book Company, 1973.

- Herzberg, Frederick, Mausner Bernard and Sayderman Block.
The Motivation to Work. New York : John Wiley, 1959.
- Hutchison, Charl W. "Measuring Job Satisfaction of classification School Employees," Dissertation Abstracts International. 32 : 4289 - A ; February, 1972.
- Locke, Edwin A. "The Nature and Causes of Job Satisfaction," Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Ran McNally, 1976.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Brother, 1970.
- McGregor, Douglas M. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw - Hill Book Company Inc., 1960.
- Merrill, Peter P. "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers, and Principals," Dissertation Abstracts International. 1547 - A ; 1971.
- Newcomer, Mabel. The Bog Business Executive. New York : Columbia University Press, 1955.
- Paisal Wangpanich. Job Satisfaction of Faculty Members at Srinakariniwiroot University. Hailand Doctor's Thesis, Kansas : University of Kansas, 1984 Photocopied.
- Quituqua, Franklin Joseph. "An Invertigation of Factor White Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dessertation Abstract. 36(7) : 1224 - A ; September, 1975.
- Sergiovani, Thomas J. "Factorswhich Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," Exploration in Educational Administratron, St. Louis : University of Queensland Press. 1973.
- Smith, Patricia C. and others. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicaco : Rand McNally, 1985.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. Behavioral strategies For Manager. New Jersey : New Jersey Englewood Cliffs, Orentice - Hall, 1980.
- Valez, Grillermo V. "A Study of Faculty Satisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," Dissertation Abstrechts. 33(3) : 997 - A ; September, 1972.
- Wickstrom, Radney A. "An Investigation into Job Satisfactionamong Teachers," Dissertation Abstracts International. 72(3) : 1249 - A ; September, 1971.

Zelevnick, Abraham and others. "Motivation Product and Satisfaction of Workers," in Division of Research. p. 78 - 79. Harvard University, 1958.

ภาคผนวก

หนังสือขอความร่วมมือการตอบแบบสอบถาม
จากบัณฑิตวิทยาลัยและจากผู้วิจัย

ที่ ทม 1007/1166

(ครุฑ) บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว ไทรสาคร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

ผศ.ดร.สุพันธ์ ศิลโกศล กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความ
ร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัด โดยให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์
2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริญา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1170

(ครุฑ) บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยแสงธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว ไทรสาคร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้ี้มีความประสงค์จะมาติดต่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

ผศ. ดร. สุรินทร์ ศล โกล่อม กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอบขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะไปโปรดให้แก่บัณฑิตผู้ี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1169

(ครุฑ) บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว ไทรสาคร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอักษรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ผศ. สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

ผศ.ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญ ดร. รัชนิย์ พรรคพานิช และอาจารย์สันทัต

สิทธิพันธ์ประทุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะไปโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1167

(ครุฑ) บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

15 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ใหญ่โรงเรียนกุหลาบวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว ไทรสาคร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ. สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน

ผศ. ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่บัณฑิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร. ศิริฎา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

บันทึกข้อความ

ครุฑ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว.ประสานมิตร โทร. 122

ที่ ทม 1007/1168

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวกร ไทรสาคร เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
 วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
 ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ
 ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง ประธาน
 ผศ.ดร.สุนันท์ ศลโกสม กรรมการ
 สิ่งนี้นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขอเชิญ ดร.อ้อมเดือน สดมณี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
 แบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี และขอขอบคุณ
 ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่อนิสิตผู้นี้ด้วย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ที่ พิเศษ/2538

18 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล

เรียน ผู้จัดการโรงเรียนที่นับถือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เนื่องด้วย นางสาว ไทรสาคร กาลังทาวิจัย เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ" ซึ่งทางฝ่ายการศึกษาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เห็นว่า มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาของสังฆมณฑลต่อไปในอนาคต

จึงใคร่ขอความร่วมมือผู้บริหารอนุญาติให้ครู ตอบแบบสอบถามดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านคงยินดีช่วยเหลือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเพื่อการศึกษาของสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ของเราจะได้พัฒนาเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ขอพระเป็นเจ้า โปรดอำนวยการพระพรมายังผู้จัดการ พร้อมทั้งกิจการงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยดี

ขอแสดงความนับถือ

(บาทหลวงปิยะ โรจนะมารีวงศ์)

ผู้อำนวยการฝ่ายการศึกษาฯ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ผู้วิจัย

นางสาวศร ไทรสาคร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คณะกรรมการควบคุมปริญญาโท

ผศ. สมหมาย	รอดโพธิ์ทอง	ประธานกรรมการ
ผศ. ดร. สุนันท์	ศล โกสุม	กรรมการ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและทุกตอน ตามความพึงพอใจของท่าน
3. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน
4. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลใด ๆ ต่อตำแหน่งหรือการปฏิบัติงานของท่าน

ตอนที่ 1

แบบสอบถามสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. สภาพภาพครอบครัว

[] โสด

[] แต่งงาน

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

[] ต่ำกว่า 3 ปี

[] ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

3. เขตที่ตั้งโรงเรียน

[] กรุงเทพมหานคร

[] นอกเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โปรดอ่านคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความรู้สึกที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารของโรงเรียน		✓			
00	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในโรงเรียน				✓	

จากตัวอย่าง 0 แสดงว่า ท่านมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

จากตัวอย่าง 00 แสดงว่าท่านมีความพึงพอใจที่ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>					
1	โรงเรียนของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสามารถชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจ					
3	โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนได้แบ่งสายงานไว้ครอบคลุมงาน					
4	โรงเรียนมีนโยบายที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคลากร					
5	ระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่โรงเรียนกำหนดมีความเหมาะสม					
6	ระบบการบริหารงานของฝ่ายต่าง ๆ มีการประสานงานกัน					
7	โรงเรียนได้กำหนดหน้าที่ของแต่ละฝ่ายและแต่ละแผนกไว้อย่างชัดเจน					
8	ฝ่ายบริหารให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
9	โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้า					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ผู้บริหารยึดหลักประชาธิปไตยในการบริหารงานในโรงเรียน					
11	โรงเรียนจัดให้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง					
12	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยสม่ำเสมอ					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
	<u>ด้านลักษณะของงาน</u>					
1	โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายและระบุนายละเอียดของหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน					
2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3	งานในหน้าที่มีส่วนช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน					
4	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับท่าน					
5	ผู้บริหารยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำให้เหมาะสม					
7	ท่านมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
8	งานที่ท่านปฏิบัติมีลักษณะจูงใจและท้าทาย					
9	ท่านมีโอกาสที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
10	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
11	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
	<u>ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</u>					
1	สถานที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความสะดวกสบายปราศจากสิ่งรบกวน					
2	โรงเรียนมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
3	โรงเรียนให้ความสะดวกในการติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ท่านเกี่ยวข้อง					
4	ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งโรงเรียน					
5	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	สมาชิกในโรงเรียนมีความรักใคร่สามัคคีกัน					
7	โรงเรียนมีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ					
8	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านมีความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในโรงเรียน					
11	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในงานที่ท่านทำจากผู้ปกครองนักเรียน					
12	ผู้ปกครองนักเรียนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนเป็นอย่างดี					
	<u>ด้านรายได้</u>					
1	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
2	โรงเรียนจัดให้ท่านมีรายได้พิเศษเพิ่มจากเงินเดือนประจำ					
3	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือครอบครัวของคุณ					
4	การขึ้นเงินเดือนแต่ละปีมีความยุติธรรม					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้					
6	เงินเดือนที่เพิ่มแต่ละปีมีความเหมาะสม					
7	โรงเรียนจัดให้มีรางวัลสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
8	รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในครอบครัวตามความเหมาะสม					
9	รายได้ที่ท่านได้รับจากอาชีพครูทำให้ท่านสามารถอยู่ในสังคมได้ตามอัฏภาพ					
10	อาชีพครูสามารถช่วยให้ท่านมีรายได้พิเศษเพิ่มขึ้น					
11	โรงเรียนจัดให้มีเงินสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ผู้ดูแลครอบครัวของท่าน					
12	สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนช่วยเหลือแก่ผู้ดูแลครอบครัวของท่าน					
13	โรงเรียนจัดให้มีเงินพิเศษเมื่อปฏิบัติงานครบตามกำหนดवार					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<u>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน</u>					
1	โรงเรียนมีหลักประกันให้ครูในการปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารพร้อมที่จะปกป้องคุ้มครองท่านให้ได้รับความเป็นธรรมกรณีถูกกลั่นแกล้ง					
3	ท่านมีความปลอดภัยในการมาปฏิบัติงานในโรงเรียน					
4	ท่านได้รับความเป็นธรรมจากการแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้บริหาร					
5	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานของบุคลากร					
6	ในกรณีที่เปลี่ยนหน้าที่โรงเรียนดำเนินการด้วยความเป็นธรรม					
7	โรงเรียนมีมาตรการในการป้องกันการกระทำ ความผิดจากบุคคลภายนอก					
8	ผู้บริหารรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
9	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากโรงเรียน เมื่อได้รับความเดือดร้อนใด ๆ ก็ตาม					
10	โรงเรียนมีความมั่นคงทางการเงิน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11	บุคลากรในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์และกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
12	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เป็นเวลานาน ๆ					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดร. อ้อมเดือน สดมณี	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
บาทหลวงวิทยา คู่วิรัตน์	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยแสงธรรม
บาทหลวงศุภศิลป์ สุขสุศิลป์	ประธานหน่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
ดร. รัชชัยี พรรคพานิช	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
นายสันศักดิ์ สิทธิพันธ์ประทุม	อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

5 มกราคม 2539

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ข้าพเจ้า นางสาว ไทรสาคร ไคร์ขออนุมัติให้ ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง
เป็นประธานกรรมการควบคุมปริญญาโทของข้าพเจ้า แทนอาจารย์สังวาลย์ คล้ายกระแสน
และจะได้ดำเนินการสอบปากเปล่าต่อไป
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว ไทรสาคร)

ยินดีเป็นประธานให้

สมหมาย รอดโพธิ์ทอง
(ผศ.สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

จงใจ แสงพันธ์ุ

5 มค. 39

ศักดิ์ชัย นรินทร์วี

(รองศาสตราจารย์ศักดิ์ชัย นรินทร์วี)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

อนุมัติ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

5 มค. 39

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาคร ไทรสาคร
เกิดวันที่	23 มิถุนายน พุทธศักราช 2484
สถานที่เกิด	อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 52/1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนหอเทพอภิมภ์ ตำบลท่าข้าม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการมัธยมศึกษา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2501	มัธยมปีที่ 3 จากโรงเรียนวิไลวัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2504	เตรียมอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียนเบญจมราชาลัย กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2514	ประกาศนียบัตรพิเศษครูมัธยม
พ.ศ. 2526	ครุศาสตร์บัณฑิต จากวิทยาลัยครูนครปฐม
พ.ศ. 2526	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2539	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

บทคัดย่อ

ของ

ศาสตราจารย์ ดร. ไทรสาคร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยจำแนกตามตัวแปร สถานภาพทางครอบครัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเขตที่ตั้งโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2537 จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัย ข้อคำถามจำนวน 61 ข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้ และด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ความพึงพอใจในด้านรายได้ไม่แตกต่างกัน

JOB SATISFACTION OF THE TEACHERS IN BANGKOK ARCHDIOCESE

AN ABSTRACT

BY

SAKORN SAISAKORN

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

May 1995

The purpose of the research was both to study and compare the condition of "Job satisfaction of the teachers in Bangkok Archdiocese. The variables of the research was marital status, experience of job and the location of their schools. The sample research consisted of 316 teachers in the 1994 academic year. The data gathering was a questionnaire of a rating scale which contained 61 items classifying into 5 components such as policy and planning, nature of work, condition of work, income and job security. The data analysis involved application of basic statistics, such as, the use of means and standard deviation of analysis in the job satisfaction. The followings were comparisons of the job satisfaction of teaches for the research variables which were made according to t-test.

The revealed result was that :

1. In the policy and planning, nature of work, condition of work, income and job security was moderate level in the job satisfaction teachers in Bangkok Archdiocese.
2. Marital status was no difference in Job satisfaction of teachers in Bangkok Archdiocese.
3. There was no difference among the job satisfaction of teachers who had been working for 3 years and above.
4. In the policy and planning, nature of work, condition of work and job security there was a statistic significant difference of .05 among the teachers in Bangkok metropolitan areas and the outside of Bangkok metropolitan areas. Ther was no difference in the income.