



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วัชร อนันต์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2556

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วัชร อนันต์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2556

**THE TEACHER'S SATISFACTION TOWARDS PERFORMANCE IN BASIC  
EDUCATIONAL INSTITUTES UNDER SUPERVISION OF SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 32**

**WATCHAREE ANAN**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
B.E. 2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ชื่อนักศึกษา	: วัชร อนันต์
สาขาวิชา	: การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	: พระมหาสมัย ผาสุก, ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.จรรณ บุญธรรม
ปีการศึกษา	: 2555

---

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 7 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน 7 ด้านนั้น จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 577 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

### ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แต่ละด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**Thematic Title** : **The Teachers' Satisfaction towards Performance in Basic Educational Institutes under Supervision of Secondary Educational Service Office Area 32**

**Student's Name** : **Watcharee Anan**

**Department** : **Educational Administration**

**Advisor** : **Phramaha Samai Phasugo, Dr.**

**Co-Advisor** : **Dr.Charoon Boontham**

**Academic Year** : **B.E. 2555 (2012)**

---

#### **ABSTRACT**

This objectives of this thematic paper were to study the level of the teachers' satisfaction towards performance in Basic Educational Institutes under Supervision Secondary Educational Service Office Area 32 in 7 aspects consisting of the aspect of the success in duty, gaining respect, nature of duty, responsibility, progress in duty and position, relationship with supervisors, relationship with colleagues, and to compare the level of the teachers' satisfaction towards performance in Basic Educational Institutes under Supervision Secondary Educational Service Office Area 32 in 7 aspects classified by sex and working experiences. The samples were 577 teachers. Five point Likert scale questionnaires with the reliability of 0.96 were used as a tool to collect data. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, and F-test.

#### **The results of the research were as follows:**

The level of the teachers' satisfaction towards performance in Basic Educational Institutes under Supervision Secondary Educational Service Office Area 32 in each 7 aspects was at the high level. The comparison on the level of the teachers' satisfaction towards performance in Basic Educational Institutes under Supervision Secondary Educational Service Office Area 32 classified by sex expressed that the difference was statistically significant at 0.01 and the comparison on the level of the teachers' satisfaction towards performance in Basic Educational

Institutes classified by working experience expressed that the difference was statistically significant at 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านพระมหาสมชัย ผาสู่โก, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และท่านอาจารย์ ดร.จรรุญ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดี ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณค่า และคุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ของจงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

วัชร อนันต์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	25
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	32
2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	34
2.6 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	40
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	48



<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>49</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	51
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>56</b>
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
<b>บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>86</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	87
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	92
5.3 ข้อเสนอแนะ	104
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>108</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>113</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	123
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	127
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	134
ภาคผนวก ฉ คำสัมประสิทธิ์แอลฟา	136

**ประวัติผู้วิจัย**

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	แสดงการจัดหมวดหมู่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	50
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน	52
ตารางที่ 3.3	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน	53
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	59
ตารางที่ 4.3	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ	60
ตารางที่ 4.4	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	61
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	62
ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 จำแนกตามเพศ	63
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	64

ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	64
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	66
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 จำแนกตามเพศ	67
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	68
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	68
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	70
ตารางที่ 4.14	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ	71
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	72
ตารางที่ 4.16	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	72
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	74

ตารางที่ 4.18	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 จำแนกตามเพศ	75
ตารางที่ 4.19	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ ต่างกัน	76
ตารางที่ 4.20	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32คุณภาพภายในตาม มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	77
ตารางที่ 4.21	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ของผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	78
ตารางที่ 4.22	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 จำแนกตามเพศ	79
ตารางที่ 4.23	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชาของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	80
ตารางที่ 4.24	ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	81
ตารางที่ 4.25	ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	82
ตารางที่ 4.26	ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 32 จำแนกตามเพศ	83

<p>ตารางที่ 4.27</p>	<p>ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ ของเพื่อนร่วมงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน</p>	<p>84</p>
<p>ตารางที่ 4.28</p>	<p>ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้าน ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32</p>	<p>85</p>

## สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

48

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือและเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล ตั้งแต่เริ่มต้น ต่อเนื่องไปในทุกช่วงอายุตลอดชีวิต การพัฒนาดังกล่าวทำให้บุคคลมีคุณสมบัติที่เป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมือง จากการศึกษาที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ และการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง คุณภาพของประชากรก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นด้วย หลายประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศที่เจริญก้าวหน้าแล้ว หรือประเทศที่กำลังพัฒนา ต่างตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาได้ทุ่มเทกำลังทั้งในแง่ความคิดและทรัพยากรของประเทศ เพื่อการปฏิรูป หรือพัฒนาการศึกษาเพื่อสะสมพลังอำนาจให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองให้ได้อย่างรอดหรือแข่งขันกับผู้อื่นได้ รัฐบาลทุกสมัยจึงให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันมีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในหมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐว่า “รัฐต้องจัดการศึกษา ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาต่าง ๆ เร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ<sup>1</sup>

ในปัจจุบันสถานะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลให้ครูมีปัญหในการครองชีพการปฏิบัติงานของครูจึงลดคุณภาพ สาเหตุเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ทั้งนี้เพราะแม้ว่าครูอาจารย์จะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถขยันหมั่นเพียรสักเพียงใดก็ตามถ้าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ได้เอาใจใส่ดูแลในเรื่องขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว

---

<sup>1</sup>สำนักงานรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2540), หน้า 51.



การดำเนินให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้คาดหวังเอาไว้คงประสบอุปสรรคและความล้มเหลวขวัญ และกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุ ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงดังนั้นผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ยึดเอาผลประโยชน์พยายามให้บุคลากร ทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเวลาเดียวกันก็จะให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรตามความเหมาะสมและ ยุติธรรม โดยบุคลากรเองมีความพึงพอใจในการทำงาน ประโยชน์จะเกิดกับสถาบันและบุคลากรที่ ทำงาน ผู้นำประเภทนี้นับว่าเป็นประเภทที่ดียิ่ง<sup>2</sup>

กระบวนการปฏิรูปครูผู้สอนนั้น แนวทางหนึ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำคือจะต้องสร้าง แรงจูงใจเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่จะ ทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพเพราะครูตั้งใจที่จะทำหน้าที่สอน นักเรียนอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษาใดสามารถสร้างแรงจูงใจให้ ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ในการบริหารงาน และหมายถึงความสำเร็จขององค์กร<sup>3</sup>

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่ มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึง พอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจใน การปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้น เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน

การบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่ต้องบริหาร คน บริหารงานในหน่วยงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมี

---

<sup>2</sup>พรรณิ วงศ์ฉิมกิจ, การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญ ศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่ระยอง เขต 1, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, หน้า 2.

<sup>3</sup>ยงยุทธ เกษสาคร, ภาวะผู้นำและการจูงใจ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : SK BOOKNET, 2542), หน้า 32.

ประสิทธิภาพ การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารคนในหน่วยงาน ให้เกิดประสิทธิผลของงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ในการดำเนินงานการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีปัญหาเข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ อาทิเช่น ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการ ขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครูผู้สอน ขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการและขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ปีการศึกษา 2555 ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้ส่งคำร้องขอย้าย ซึ่งเหตุผลของการขอย้ายและจากการสอบถามผู้วิจัย เนื่องมาจากโรงเรียนห่างไกลกันดาร ที่พักไม่เพียงพอ การเดินทางไม่สะดวกต้องการความเจริญก้าวหน้าในราชการ มีภาระต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและสื่อไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ความปลอดภัยน้อย ต้องการอยู่ร่วมกับคู่สมรส เพื่อดูแลบิดา มารดา และกลับภูมิลำเนา จากเหตุผลดังกล่าวแสดงถึงความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูในท้องที่อำเภอ จึงต้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านต่างๆและคาดว่าจะได้รับขวัญกำลังใจที่ดีกว่า<sup>4</sup>

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะใช้ในการส่งเสริมเพื่อพัฒนาปรับปรุง พัฒนางานให้เกิดผลสำเร็จดียิ่งขึ้นและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้คงจะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานต่างๆในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการให้มีขวัญกำลังใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อส่งผลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในหน่วยงานนั้นๆ

---

<sup>4</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, รายงานผลการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2555, (บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2555), หน้า 5.

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 7 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัยของ รัตนาพร เหล่าคนกล้า ซึ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต ๒ และมีการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน และจากผลการวิจัยของ วรวรรณ ม่วงทองเกตุ ซึ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี 2 และมีการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกัน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ครูภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2555 โดยแยกเป็นเพศชาย จำนวน 976 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 1,387 คน รวมมีครูเพศชายและเพศหญิงจำนวนทั้งสิ้น 2,363 คน

### 1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วยประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 66 โรงเรียน

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อการปฏิบัติงานที่ได้จากการรับรองตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บรรลุปเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพวัดได้จากการตอบแบบสอบถามของครูดังนี้

**ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นการริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงานซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับความน่าเชื่อถือไว้วางใจ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

**ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจ ทำท่ายให้อยากทำ มีความยากง่าย งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่เริ่มจนสำเร็จโดยไม่เกิดความน่าเบื่อหน่าย

**ความรับผิดชอบในการทำงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน** หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน รวมทั้งได้รับ โอกาสเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อหน้าที่ในการทำงาน

**ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

**ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี พร้อมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในหน่วยงาน

**ครู** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีจำนวนทั้งหมด 2,363 คน

**ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนจำแนกตามอายุงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แก่

- ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี
- ประสบการณ์ 10 - 20 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี
- ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

**สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง หน่วยงานสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานของรัฐ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์ ที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32** หมายถึง หน่วยงานสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ทำหน้าที่วางแผนกำกับ ดูแล ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์ 66 โรงเรียน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1.6.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
- 2.6 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร (Administration) ไขว้มากมายและแตกต่างกันไปตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษาไว้ เช่น

จันทรานี สงวนนาม ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคล การบริหารเป็นงานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่ร่วมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลและได้ประสิทธิภาพ การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : คุ้กพอยท์, 2545), หน้า 11.

จันทร์ธานี สงวนนาม กล่าวว่า เพื่อความอยู่รอดขององค์กร การเรียนรู้เรื่องการบริหาร องค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงาน บุคลากร ตลอดจนการ ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารมีความสำคัญในฐานะที่เป็นวิชาชีพ (Professional) ผู้บริหารที่หวังผลในการบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้หลักการทฤษฎีทางการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของ วิทยาการสมัยใหม่<sup>2</sup>

การบริหารเป็นกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การ อำนาจการ และการควบคุมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่ง สามารถแบ่งการบริหารได้ 3 ประการ ตามความหมายดังนี้

1. การบริหารในความหมาย “กระบวนการต่าง ๆ” การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการกระทำกิจกรรม ร่วมกัน ผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ

2. การบริหารเป็นเรื่องของ “คนและกลุ่มคน” ในองค์กร คนและกลุ่มคน หมายถึง การ ทำงานร่วมกันของคนและกลุ่มคนในองค์กร โดยมีคนกลุ่มหนึ่ง หรือคนหนึ่งเป็นผู้นำที่ต้องใช้ศิลปะ การบังคับบัญชาและการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจะมีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่ แน่นนอน สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้ โดยหลักการเหล่านี้มีความเป็นปรนัยที่นักบริหารหรือนักศึกษาวิชาบริหารสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหาร แต่เป็นที่ทราบกันแล้วว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะไม่อยู่กับที่ตลอด ทฤษฎีการบริหาร มีดังนี้

#### 1. หลักการบริหารตามแนวคิดของ Taylor สรุปได้ดังนี้

1.1 พัฒนาวิธีการทำงานโดยใช้วิธีการทำงานวิธีที่ดีที่สุด (One best way) แทน กฎเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน โดยการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้การทำงานสามารถลุล่วง ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์การค้นหาวิธีที่ดีที่สุดจะต้องมาจากการวิเคราะห์และทดลองแบบ วิทยาศาสตร์ มีการกำหนดมาตรฐานของงาน การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายตามผลผลิต จ่ายตาม ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าเป็นการจ่ายแบบจูงใจ

---

<sup>2</sup>จันทร์ธานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, อ่างแล้ว, หน้า 26.



1.2 การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของเขา จัดการฝึกอบรม เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

1.3 เน้นการปฏิบัติงานเพื่อทำให้ได้ผลผลิตที่มากที่สุดแทนการจำกัดผลผลิต

1.4 เน้นการประสานงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับคนงาน โดยต้องเป็นความร่วมมือระหว่างกันอย่างมิตรภาพ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

## 2. ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol

**Fayol** เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะเป็นผู้บุกเบิกแนวทางการบริหาร โดยรวบรวมเป็นทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิม เขาเชื่อว่าการปฏิบัติทางด้านการบริหารที่ดีจะมีแบบแผนเฉพาะอย่าง ที่สามารถระบุและวิเคราะห์ได้ตามความเห็นนี้เขาจึงได้เขียนหลักการบริหารขึ้นมา Fayol เป็นวิศวกรชาวฝรั่งเศสทำงานในบริษัทเหมืองแร่ ต่อมาได้ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการบริษัท Fayol ในฐานะที่เป็นผู้บริหารเขาจะเลือกใช้วิธีการต่างๆ ที่เหมาะสม และวิธีการบริหารที่เหมาะสมนั้น ผลที่เกิดขึ้นจะให้ความพอใจ เขานำการสอนและการเรียนรู้ โดยเขาเห็นว่าการบริหารสามารถสอนกันได้ และได้พยายามพิสูจน์ให้เห็นว่า เมื่อหลักการและวิธีการบริหารของเขาถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้ความแน่ใจในความสำเร็จ Fayol แบ่งงานด้านอุตสาหกรรมออกเป็น 6 ประเภท คือ เทคนิค (การผลิต) การพาณิชย์ (การซื้อ การขาย การแลกเปลี่ยน) การเงิน (การจัดหาและการใช้เงินทุน) การรักษาความปลอดภัย (การป้องกันทรัพย์สิน และบุคคล) การบัญชี (รวมทั้งสถิติด้วย) และการบริหาร (การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงานและการควบคุม) กิจกรรมต่างๆ ที่เน้นเป็นพิเศษ คือ การบริหาร เขามีความเห็นที่ผู้บริหารที่ดีต้องมีคุณสมบัติเป็นพิเศษ อาทิเช่น มีสุขภาพอนามัยดี มีสติปัญญาดี มีจริยธรรม มีการศึกษามีความสามารถ และมีเทคนิควิธีการในการบริหาร รวมทั้งต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน

## 3. หน้าที่การบริหาร

หน้าที่ของการบริหารไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม สรุปได้ดังนี้

3.1 การวางแผน (Planning) เป็นการเลือกวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ นโยบายและขั้นตอนเพื่อการบรรลุตามแผนที่วางไว้

3.2 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างของหน้าที่การงานหรือกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การแบ่งงานให้ผู้ปฏิบัติแต่ละคน การมอบหมายอำนาจหน้าที่การประสานงานของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ การสร้างระบบข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร

3.3 การสั่งการ (Commanding) เป็นการให้คำแนะนำ และเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำกับผู้บังคับบัญชา

3.4 การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานการทำงานของกลุ่มคนที่แตกต่างกันเพื่อให้ทุกคนทำงานได้ตรงตามเป้าหมายร่วมกันขององค์การ

3.5 การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดผลการตรวจสอบเพื่อความถูกต้อง กล่าวโดยสรุป การบริหารมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารเป็นอย่างดี

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า งานการบริหารสถานศึกษานั้นเป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง แต่ถ้าพิจารณาถึงขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ระบุไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา 1. งานการบริหารวิชาการ 2. งานการบริหารงบประมาณ 3. งานการบริหารงานบุคคล 4. งานการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีทั้งงานหลักและงานสนับสนุนงานหลัก คือ งานการบริหารวิชาการ ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พอจะสรุปงานบริหารสถานศึกษาได้เป็น 4 ด้าน คือ 1. การบริหารวิชาการ 2. การบริหารงบประมาณ 3. การบริหารงานบุคคล และ 4. การบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 การบริหารวิชาการ

การบริหารสถานศึกษา ตามบทบาท ภาระหน้าที่และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นการบริหารวิชาการถือเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ส่วนงานอื่นๆ ถือเป็นงานที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุน จึงให้ความสำคัญกับงานวิชาการและกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียน โดยยึดหลักที่ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ

และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการผู้เรียน ความประพฤติและพฤติกรรมการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรม วัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการหลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา<sup>3</sup>

1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน<sup>4</sup>

1.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านการบริหารวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาของสมิธและคนอื่นๆ ได้จัดลำดับความสำคัญของงานวิชาการไว้เป็นอันดับแรกจากงานอื่นๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้น้ำหนักถึงร้อยละ 40

1.3 ขอบข่ายของการบริหารวิชาการเมื่อพิจารณาขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการจะประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ 1) การวางแผนเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ 2) การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) การวัดและประเมินผล ส่วน จันทรานี สงวนนาม กล่าวถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการไว้ว่า ควรประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ 1) หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร 2) การวิจัยในชั้นเรียน 3) การสอนซ่อมเสริม 4) การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร 5) การนิเทศภายในสถานศึกษา และ 6) การประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ 12 งาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ

---

<sup>3</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หนังสือคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554), หน้า 18.

<sup>4</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 163.

<sup>5</sup>จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, อ้างแล้ว, หน้า 145.

- 1.2 นิเทศการใช้หลักสูตร
- 1.3 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
- 1.4 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน
  - 2.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา
  - 3.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
  - 3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
  - 4.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ใน แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
  - 4.2 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัย หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน และสถาบันอื่น
5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
  - 5.1 สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
  - 5.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้
6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย
  - 6.1 ส่งเสริมให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน
  - 6.2 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
7. การนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
  - 7.1 การจัดระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
  - 7.2 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

## 8. การแนะแนวการศึกษา ประกอบด้วย

8.1 การจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา

## 9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

## 10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

11. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา<sup>6</sup>

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญๆ ดังนี้คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาร่วมกับชุมชนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วย การส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

---

<sup>6</sup>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2553), หน้า 33-38.

3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การร่วมกับชุมชนกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การเรียนของสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนอย่างหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเผยแพร่ผลงานการวิจัย

5. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้

6. การนิเทศการศึกษาประกอบด้วย การจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษาและแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา

7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา

## 2.2.2 การบริหารงบประมาณ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงบประมาณมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และในทำนองเดียวกันการบริหารงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ด้วยการที่มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร จัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ ก็ควรที่จะมีระบบการบริหารงบประมาณที่มี ประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

### 2.2.2.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตามหรือแผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรมโครงการและค่าใช้จ่าย

### 2.2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

จากสารบัญญัติในหมวด 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 60 และ 61 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการบริหารจัดการงบประมาณของประเทศไทยเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การ

จัดสรรงบประมาณทางการศึกษาแต่เดิมจนถึงปัจจุบันนี้เป็นการจัดสรรให้กับหน่วยงานที่จัดการศึกษาตามแผนงาน โครงการและหมวดเงิน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้จัดสรรแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน โดยจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป มิใช่รายหมวดเหมือนเดิม และยังกำหนดไว้ด้วยว่าให้จัดเงินสมทบแก่ผู้เรียนที่มีความจำเป็นพิเศษ ตลอดจนจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว ชุมชน และองค์กรต่างๆ ในสังคมอีกด้วย ซึ่งแต่เดิมไม่เคยจัดสรรให้จะเห็นว่าการบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวต้องรวมทั้งเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณการเงิน เพราะมีเช่นนั้นการกระจายอำนาจจะไม่มีประโยชน์ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้มีการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวตรงไปยังสถานศึกษา จะเป็นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเรื่องการบริหารงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุน (BlockGrant) ให้เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามจำนวนนักเรียน สถานศึกษาก็มีอำนาจและอิสระในการใช้เงินมาก และถ้ามีเงินเหลือสถานศึกษาก็สามารถเก็บงบประมาณและทรัพยากรไว้ใช้ต่อไปได้

### 2.2.2.3 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

จะเห็นได้ว่างานการบริหารงบประมาณนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ และมีกระบวนการและแนวปฏิบัติที่ค่อนข้างจะยุ่งยากซับซ้อน ผลการปฏิบัติงานด้านนี้จะกระทบกระเทือนต่อสถานศึกษาและผู้บริหารเองเพราะการเงินเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด การดำเนินงานบริหารงบประมาณนั้นมีขอบข่าย การดำเนินงานเกี่ยวกับ 1) เงินนอกงบประมาณ 2) เงินงบประมาณ 3) เงินรายได้แผ่นดิน 4) รายงาน 5) การรับเงิน 6) การจ่ายเงิน 7) การเก็บรักษาเงิน 8) การควบคุมและการตรวจสอบ และ 9) การประเมินผลการใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่าย ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ ประกอบด้วย 1) การบริหารงานการเงิน 2) การบริหารงานการบัญชี 3) การบริหารงานพัสดุ และ 4) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน<sup>7</sup> สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ 7 งานประกอบด้วย

---

<sup>7</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หนังสือคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554), หน้า 225.

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ ประกอบด้วย
  - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
  - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา
  - 1.3 การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ
2. การจัดสรรงบประมาณ ประกอบด้วย
  - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.3 จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส
  - 2.4 เสนอแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย
  - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน
  - 3.2 จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง
  - 3.3 การประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน
  - 3.4 ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 4.1 การจัดการทรัพยากร
  - 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษา
  - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
  - 4.4 วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้ และสินทรัพย์และจัดทำทะเบียนข้อมูล
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3), อ้างแล้ว, หน้า 225.



กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญๆ ดังนี้ คือ

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ โดยการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนากิจการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนากิจการการศึกษา การกำหนดกลยุทธ์และมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำเป็นสารสนเทศ

2. การจัดสรรงบประมาณ โดยการจัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส โดยกำหนดปฏิทินงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ แล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

3. การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน โดยการจัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง สำหรับ โครงการที่มีความเสี่ยงสูง และปฏิบัติตามแผนที่กำหนด และการประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีการศึกษา

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้และสินทรัพย์ และจัดทำทะเบียนข้อมูล

5. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยการจัดทำระเบียบการใช้สินทรัพย์ที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.2.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา และการที่จะบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและได้นำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

#### 2.2.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กร ผ่านทางการวางแผนนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม โดยการจัดบุคลากรเข้าทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะ

ประกอบด้วยงานที่สำคัญๆ คือ การสรรหา การคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ การประเมินผล การปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับความต้องการของงาน

### 2.2.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลคือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง ผู้บริหารที่ดี คือ ผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ<sup>9</sup> กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 2.2.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความต้องการของสถานศึกษา โดยอาจเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดตำแหน่ง หรือให้ออกจากงาน ขณะเดียวกันก็ต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่องานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การบริหารงานบุคคล คือการวางแผนการจัดหน่วยงาน การอำนวยการ และการควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการชำระรักษาไว้ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 6 งาน

---

<sup>9</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หนังสือคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษา, 2544), หน้า 234.

<sup>10</sup>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3), อ้างแล้ว, หน้า 51.

ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหา 3) การบรรจุแต่งตั้ง 4) การพัฒนา 5) การชำระรักษา และ 6) การให้พ้นจากงาน สำหรับกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายภาระงานในการบริหารงานบุคคลไว้ประกอบด้วยงาน 5 งาน ได้แก่

#### 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.2 การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

#### 2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย

2.1 ดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

#### 3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

3.1 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้

3.3 การพิจารณาความดีความชอบ

3.4 การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

#### 4. วินัยและการรักษาวินัย

#### 5. การออกจากราชการ<sup>11</sup>

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลนั้นมีภาระงานที่สำคัญๆ ที่สถานศึกษาควรปฏิบัติ ประกอบด้วย

---

<sup>11</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547, อ่างแล้ว, หน้า 38-40.

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง โดยมีการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษามีการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง โดยมีการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา มีการดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง และมีการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้ มีการดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ และมีการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

#### 2.2.4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานการบริหารทั่วไปไว้พอสังเขป ดังนี้

##### 2.2.4.1 ความหมายของงานการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวได้ว่า งานการบริหารทั่วไปหมายถึง งานการบริหารสถานศึกษาอื่นๆ ที่สนับสนุนการบริหารวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา<sup>12</sup>

<sup>12</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 64.

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารงานอื่นๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณและ การบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

#### 2.2.4.2 ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นอกจากนี้งานการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการศึกษาตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งกำหนดให้งานการบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับงานการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.2.4.3 ขอบข่ายของงานการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายภาระงานในการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

##### 1. การดำเนินงานธุรการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

1.2 การวางแผนออกแบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามที่ระบบกำหนดไว้

1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประกอบด้วย การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย

4.1 สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน

4.4 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นกับเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา แล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม

6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

7. การจัดระบบควบคุมภายใน ประกอบด้วย การวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาและปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ

8. งานบริการสาธารณะ ประกอบด้วย

8.1 มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการสาธารณะ

8.2 สถานศึกษาประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ

9. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย

9.1 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการงานการศึกษาด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

9.2 ติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

10. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณบุคคล และการบริหารทั่วไป

11. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

12. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
13. การรับนักเรียน
14. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม  
อัธยาศัย
15. การส่งเสริมกิจการนักเรียน
16. การประชาสัมพันธ์
17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น<sup>13</sup>

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งบประมาณ และงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายภารกิจงานที่สำคัญๆ ดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ มีการวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนออกแบบงานธุรการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามที่ระบบกำหนดไว้ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการดำเนินงานด้านธุรการในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

4. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีการสำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีการจัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา มีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการบริการและการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน มีการจัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น กับเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาแล้วนำผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม

---

<sup>13</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 38-40.

6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรมีการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

7. การจัดระบบควบคุมภายใน มีการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา และปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ

8. งานบริการสาธารณะ มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการ สาธารณะ มีการประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับบริการ

9. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการงานการศึกษา ด้านต่างๆของสถานศึกษา มีการติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

10. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป มีการ จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการงบประมาณ บุคคล และการบริหารทั่วไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านสู่ สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายนี้และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพใน ผู้เรียนให้ได้

กล่าวโดยสรุปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านสู่ สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจในเป้าหมายนี้ และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพใน ผู้เรียนให้ได้

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

### 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็น ทางบวกหรือลบ ซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์ ความเชื่อ ซึ่งจะขอกกล่าวถึง ความหมาย และแนวคิด เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้



พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้คุณภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว ได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ<sup>14</sup>

พิน คงพูน ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า “หมายถึงความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง ด้านวัตถุและด้านจิตใจ”<sup>15</sup>

พิมพ์ศิริ ฌ เชียงใหม่ ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถ ลดความเครียดของบุคคลให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำ กิจกรรม”<sup>16</sup>

วี รุม ได้ให้ความหมายว่า “ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวก จะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ”<sup>17</sup>

แสง จันทร์งาม ในฐานะนักปรัชญามองว่า “ความพึงพอใจ เป็นรากฐานอันสำคัญที่จะทำให้เกิดการคิดค้น และแสวงหาความรู้ เพื่อตอบสนองความสงสัยที่เกิดขึ้น”<sup>18</sup>

<sup>14</sup>ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 337.

<sup>15</sup>พิน คงพูน, “ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการ ประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้”, ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2529, หน้า 21.

<sup>16</sup>พิมพ์ศิริ ฌ เชียงใหม่, “ความพึงพอใจของผู้มารับบริการในหน่วยผู้ป่วยนอกของ โรงพยาบาลเด็ก”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2529, หน้า 28.

<sup>17</sup>Vroom, V.H., *Work and Motivation*, อ้างใน ดวงตา พายุพล, “ความพึงพอใจของ พนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีแขวงทาง กาศลันธุ์”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย), 2550, หน้า 6.

<sup>18</sup>แสง จันทร์งาม, *ศาสนศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, 2534), หน้า 11.

อัจฉรา โทบุญ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ ซึ่งปรากฏออกมาทางพฤติกรรมและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล”<sup>19</sup>

ชาญชัย ราชโคตร ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ”<sup>20</sup>

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมว่า “ทัศนคติทั้งเชิงปฏิบัติและเชิงนิเทศของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการบริการตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ต้องปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ผลคุ้มค่า รวดเร็ว มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นระบบตามขั้นตอน สุจริตในหน้าที่ เสมอภาค เป็นธรรม”<sup>21</sup>

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความลึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องสำรวจตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตั้งไว้

<sup>19</sup>อัจฉรา โทบุญ, “ระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการงานทะเบียนราษฎร สำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”, **ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2534, หน้า 11-12.

<sup>20</sup>ชาญชัย ราชโคตร, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของสำนักทะเบียนอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2544, หน้า 19.

<sup>21</sup>ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, “ความพึงพอใจของประชาชนในกรุงเทพมหานครต่อกระบวนการยุติธรรม : การวิจัยและผลกระทบระดับยูนิแควริเอท และระดับมัลติแควริเอท”, **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2531, หน้า 157.

### 2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นที่พอใจตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

#### 2.3.2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ความต้องการของบุคคลนั้นมีหลายอย่าง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยาของมนุษย์นิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอันมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงจูงใจเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน ได้แก่

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นที่สนใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

5.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุบัติเหตุ การรักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

5.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

5.3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้น ไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

5.4 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5.5 ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่นๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดีเมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้น ได้รับการสนองตอบก็จะเกิด

ความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมาย และคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมนุษยนิยมจึงทำได้เราได้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง<sup>22</sup>

### 2.3.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

---

<sup>22</sup> ชัยยงค์ สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 113 – 114.

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจาก ภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่ บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือ วาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริการ (Company policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผล ที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการ ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานนอก

จากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์กรประกอบทางด้านการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค่าจูน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึก ไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้ มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ ควรจะต้องมีในทางบวก จึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญโดยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจและการจูงใจ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนนั่นเอง<sup>23</sup>

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวไว้ถึง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าทัศนคติเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกพอใจและไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานต่องานที่ทำซึ่งจะทราบได้ว่าเขามีความพึงพอใจหรือไม่ โดยการประเมินดูงานและผู้ปฏิบัติงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึง

---

<sup>23</sup>Herzberg F., Mausner B.& Synderman B. The Motivation to Work, (New York : John Wiley & son, 1959), p 113-115 .

พอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่บุคคลต้องปฏิบัติงานที่ตนไม่พอใจทั้งนี้ขึ้นกับความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานให้บรรลุผลของผู้ปฏิบัติงาน”<sup>24</sup>

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าววว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่จะทำงาน”<sup>25</sup>

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ กล่าววว่า “ความพึงพอใจในงานเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะของอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประนีประนอมการณในงานของคนๆหนึ่ง”<sup>26</sup>

ปรีศนี พิณอำพรไพศาล ได้ให้ความหมายว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดในทางบวกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่องานและปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจของทำงานจะทำให้เกิดทัศนคติต่อการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”<sup>27</sup>

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นว่าพอใจหรือไม่พอใจในสิ่งต่าง ๆ การจะเกิดความรู้สึกออกมาอย่างไรขึ้นกับองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจด้วย เช่น ถ้าได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ก็จะทำให้เกิดความพอใจ เป็นต้น

---

<sup>24</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2526), หน้า 393.

<sup>25</sup> ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซท, 2535), หน้า 133.

<sup>26</sup> เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ , พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529), หน้า 98.

<sup>27</sup> ปรีศนี พิณอำพรไพศาล, “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง), 2542, หน้า 17.



## 2.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

**2.5.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ การริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

รัชวลี วรรณภูมิ กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จและบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน<sup>28</sup>

เทือน ทองแก้ว กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็วและด้วยความเต็มใจที่ได้รับผิชอบ สำเร็จได้รวดเร็วทำให้งานไม่ค้างค้ำและยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจ ที่เห็นความกระตือรือร้น ผู้ให้บริการจะไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้เมื่องานไม่ค้างค้ำ สุขภาพในการทำงานก็จะดีด้วย<sup>29</sup>

สรุปความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักการป้องกันที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความพึงพอใจซึ่งอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

### 2.5.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

วิจารณ์ พานิช ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้ทางสังคม กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรที่มีคุณค่าต่อองค์กรการที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกันเป็นสวรรค์ในที่ทำงานดังนั้นรางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศหรือเลื่อนเงินเดือนเสมอไป ก็ได้ รางวัลได้แก่ ผลงาน อาจต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลงานสำเร็จนั้น ควรหลีกเลี่ยงการกล่าวโทษ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบรรลุ

---

<sup>28</sup>รัชวลี วรรณภูมิ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2554, หน้า 7.

<sup>29</sup>เทือน ทองแก้ว, การมีหัวใจบริการ (Service Mind), มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, [http // dusithost. Dusit. Ac.th/er\\_tuan/file21122005012.doc](http://dusithost.Dusit.Ac.th/er_tuan/file21122005012.doc), 2549, วันที่สืบค้น 22 มิถุนายน 2554, หน้า 3.

วิสัยทัศน์ขององค์กร ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลวและถ้ามีการเรียนรู้สูงมากอาจให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้นเพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงได้<sup>30</sup>

**พระสัญญา เคนาภูมิ** กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หรือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง มีคนยอมรับการกระทำ ยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความรู้ดีกว่าความสำเร็จ นั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การให้ความไว้วางใจ การช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ งานที่ทำมีความน่าสนใจ นำทำการมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรม<sup>31</sup>

สรุปได้ว่าการได้รับการยอมรับนับถือหมายถึง การได้รับการยอมรับการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกกล่าวโทษและตำหนิตติเตียนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

**2.5.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องการใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ แบบใหม่ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจงาน ที่ท้าทายความสามารถมีแนวโน้มนำไปสู่ความพึงพอใจต่องานมากกว่านี้ และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้ความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือใช้ความชำนาญเฉพาะตัวในการสอนของครู เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจต่องาน ส่วนที่ท้าทายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย นำไปสู่ความไม่พอใจระดับสูงและอาจส่งผลในรูปแบบของการทำงานหรือลาออกจากงานได้

---

<sup>30</sup>วิจารณ์ พานิช, มุมข้าราชการ, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, ฉบับประจำวันที 17 กุมภาพันธ์ 2548, หน้า 15.

<sup>31</sup>พระสัญญา เคนาภูมิ, “การศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2548, หน้า 15.

**ชัชรี นฤทม** กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว<sup>32</sup>

**รัชวลี วรวุฒิ** กล่าวสรุปว่าลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆตั้งแต่ต้นจนจบกระทั่งเสร็จกระบวนการและเห็นผลงานอย่างชัดเจน<sup>33</sup>

สรุปลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถน่าสนใจทำทนายให้อยากทำ มีความอยากงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่จำเป็นต้องช่วย

**2.5.4 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหญ่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

**สมวาสนา ธนเมธีกุล** ให้สรุปความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยัน อดทนเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น<sup>34</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบคือ การที่บุคคลแสดงออกในลักษณะของความตั้งใจที่จะทำหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

<sup>32</sup>ชัชรี นฤทม, การพูดและการเขียนในงานส่งเสริม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), หน้า 6.

<sup>33</sup>รัชวลี วรวุฒิ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2548, หน้า 7.

<sup>34</sup>สมวาสนา ธนเมธีกุล, “จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2546, หน้า 7.

### 2.5.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

สงคราม ขาเลศักดิ์ กล่าวว่าความก้าวหน้าหมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ<sup>35</sup>

สีบวงส์ คุ่มวงศ์ กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความมีโอกาสที่จะได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงาน การมีโอกาสได้ศึกษาต่อและการอบรมหรือการดูงาน<sup>36</sup>

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพเพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นโดยได้รับโอกาสอย่างยุติธรรมจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5.6 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เมธี ปิณฑานนท์ ได้เสนอวิธีการปกครองบังคับบัญชาว่า ควรจะมีเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ ประการที่หนึ่ง ให้นุเคราะห์ประจักษ์ในความเป็นเหตุผลมิใช่เพื่อการปกครองอย่างเดียว ประการที่สอง นโยบายที่กำหนดขึ้นให้เป็นไปทางบวกมิใช่มุ่งที่จะลงโทษบุคลากร ประการที่สาม ต้องเป็นรูปการเสนอแนะมากกว่าการเป็นสิ่งผูกมัดให้ต้องทำ ประการที่สี่ ให้ข่าวสารข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรแก่บุคลากรตามความเป็นจริง ประการที่ห้า ให้โอกาสที่จะสนทนาและสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ประการที่หก จัดวางรากฐานการเลื่อนตำแหน่งและการให้ความดี

---

<sup>35</sup> สงคราม ขาเลศักดิ์, ร้อยตำรวจเอก, “ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย”, ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2546, หน้า 5.

<sup>36</sup> สีบวงส์ คุ่มวงศ์, “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกลาโหมศึกษาเฉพาะกรณีกรมการเงินกลาโหม”, ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2542, หน้า 5.

ความชอบอย่างกระฉ่างชัด ประการที่เจ็ด จัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางนโยบายการดำเนินงาน<sup>37</sup>

นิภา แก้วศรีงาม ได้อธิบายไว้ว่า การปกครองบังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแนะนำ และแก้ปัญหาตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ<sup>38</sup>

**2.5.7 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติร่วมกัน การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอเมื่อมีโอกาสอันสมควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยกระตุ้น องค์ประกอบของความพึงพอใจ ด้านปัจจัยกระตุ้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นตัวกระทำให้เกิดความรู้สึกในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานพบว่าสิ่งที่พบจากการศึกษางานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจากเรื่องจาก 2,000 เรื่อง สรุปได้ว่า สิ่งที่พบจากผลงานวิจัยความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ

1. แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน
2. ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ในทางลบและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นการสนับสนุน การติดต่อประสานสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและส่วนมากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน

---

<sup>37</sup>เมธี ปลัดธนานนท์, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด , 2536), หน้า 52.

<sup>38</sup>นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2530), หน้า 217.

พนัส หันนาคินทร์ เชื่อว่าถ้าผู้บริหารวางตัวให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธา ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น ภายใต้บรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหาร จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยการเข้าใจซึ่งกันและกัน<sup>39</sup>

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้าน ต้องจู้จี้จ๋ายับยั้งคิดลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการบริหารของผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>40</sup>

#### การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้เสนอว่าการจัดการและฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกภาพ แต่ก็สามารถจัดสรรหารวมทั้งบรรจบุคคลกรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วนในการให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย<sup>41</sup>

การเลือกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน โรงงาน การขยายสาขาของหน่วยงาน ควรคำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปทั้งคิดหาวิธีที่ไม่ให้การทำงานเกิดความเบื่อหน่ายโดยการสับเปลี่ยนงาน หรือลดงานจำเจจัดกิจกรรมอื่นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานของพนักงานจัดบรรยากาศของหน่วยงานให้เหมาะสมกับการทำงาน บรรยากาศแบบแจ่มใส ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีอิสระในการทำงานจะสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานมากขึ้น

การเลือกและการบริหารเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานความมั่นคง สวัสดิการในการทำงาน บริการต่างๆที่พนักงานได้รับรายรับและค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงเช่นกัน หัวหน้างานที่มีความเป็น

<sup>39</sup>พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2536), หน้า 204.

<sup>40</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 458.

<sup>41</sup>ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 35.

ประชาธิปไตยและมีความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกและภายในอย่างดี เป็นสิ่งสำคัญที่จะเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งก็คือเจตคติที่ดีของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติความสนใจในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำแล้วเกิดความสบายใจมีความสุขทำให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แม้แต่สิ่งแวดล้อมทางบ้านและครอบครัวที่ปกติสุขก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำด้วย

## 2.6 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย มีโรงเรียนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 66 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 164 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,363 คน รวมจำนวน 2,527 คน โดยมีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 24 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 31 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 11 โรงเรียน

**วิสัยทัศน์** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 "องค์กรยุคใหม่ สร้างเด็กไทยสู่สากล"

**พันธกิจ** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล

**เป้าประสงค์** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
2. ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสากล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง เป็นกลไก

ขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สากล

**กลยุทธ์** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและตามมาตรฐานสากลเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

2. ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติ และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ให้ประชากรในวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และครอบคลุม
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ในการดำเนินงานการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีปัญหาเข้ามาเกี่ยวข้องกับหลายประการ อาทิเช่น ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการ ขาดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครูผู้สอน ขาดทักษะในการจัดการเรียนการสอนและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการและขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ปีการศึกษา 2555 ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้ส่งคำร้องขอย้าย ซึ่งเหตุผลของการขอย้ายและจากการสอบถามผู้วิจัย เนื่องมาจากโรงเรียนห่างไกลกันดาร ที่พักไม่เพียงพอ การเดินทางไม่สะดวกต้องการความเจริญก้าวหน้าในราชการ มีภาระต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและสื่อไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ความปลอดภัยน้อย ต้องการอยู่ร่วมกับคู่สมรส เพื่อดูแลบิดา มารดา และกลับภูมิลำเนา จากเหตุผลดังกล่าวแสดงถึงความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูในท้องที่อำเภอ จึงต้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านต่างๆและคาดว่าจะได้รับขวัญกำลังใจที่ดีกว่า

## 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนพร เหล่าคนกล้า ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านเงิน การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของในโรงเรียน สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ที่มีเพศ ประสบการณ์ทางการทำงานและวุฒิการศึกษา ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู<sup>42</sup>

**วรวรรณ ม่วงทองเกต** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2<sup>43</sup>

ในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้าน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ใน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริการ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล และด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

**ณัฐชยา เจริญมฤทัต** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน บางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>44</sup>

**สุกัญญา วงศ์ปัญญา** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเมืองพัทยา

<sup>42</sup>รัตนพร เหล่าคนกล้า, “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.ชัยภูมิ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ), 2546, 139 หน้า.

<sup>43</sup>วรวรรณ ม่วงทองเกต, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอย ดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2550, 122 หน้า.

<sup>44</sup>ณัฐชยา เจริญมฤทัต, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบบุรี เขต 3”, *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, 117 หน้า.

จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>45</sup>

**ปริญญา จุฑาสงษ์** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และข้าราชการพลเรือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน<sup>46</sup>

**บงอร ประทุมเทา** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน<sup>47</sup>

**สุมาลี กุลพิมพ์ไทย** ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้นองค์ประกอบความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรังที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวม และรายองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน

<sup>45</sup>สุกัญญา วงศ์ปัญญา, “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2551, 97 หน้า.

<sup>46</sup>ปริญญา จุฑาสงษ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์”, การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2545 , 112 หน้า.

<sup>47</sup>บงอร ประทุมเทา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี), 2546, 138 หน้า.

องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน<sup>48</sup>

ศิริพร จักรกริชรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้วพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ความก้าวหน้า นโยบาย และการบริหาร เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ครูชายกับครูหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสภาพด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ซึ่งครูทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยครูชายมีความพึงพอใจมากกว่าครูหญิง 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะด้านสภาพการทำงาน ซึ่งครูทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 4) ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับครู

---

<sup>48</sup>ศุมาลี กุลพิมพ์ไทย , “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), 2542, 142 หน้า.

ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน<sup>49</sup>

**นฤมล มุลา** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อบัณฑิตการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก<sup>50</sup>

**ชรินทร์ สรรพกิจกำจร** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายได้ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ยกเว้นด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับ “สูง” 2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า

1. บุคลากรที่พิเศษ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมาก 5 อันดับแรก คือ 1)รายได้ 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) สวัสดิการในหน่วยงาน 4)โอกาสก้าวหน้า 5)การบริหารที่มีประสิทธิภาพ<sup>51</sup>

**ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ์** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติและสภาพการ

<sup>49</sup>ศิริพร จักรกริชรัตน์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2542, 96 หน้า.

<sup>50</sup>นฤมล มุลา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2542, 139 หน้า.

<sup>51</sup>ชรินทร์ สรรพกิจกำจร, “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2542, 125 หน้า .

ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการที่มีอยู่และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีเพศ รายได้ วุฒิ การศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน<sup>52</sup>

**มัลลิกา จุลธรรมมาศน์** ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า “เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูล โดยในส่วนของปัจจัยด้านบริหาร เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นเห็นว่าหน่วยงานมีการมอบหมายงาน และมอบอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ตลอดจนมีการสร้างผู้นำที่เหมาะสม ส่วนที่ไม่เหมาะสมคือ การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในการดำรงชีพ และเห็นว่าควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนปัจจัยด้านประโยชน์เกื้อกูล เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับมากต่อสิทธิการลา และเครื่องราอิสริยาภรณ์ แต่ประโยชน์เกื้อกูลด้านอื่น ๆ ยังไม่เหมาะสมเพียงพอ โดยเฉพาะด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ซึ่งควรมีการเพิ่มเติมสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงสถานพยาบาลเอกชน ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลนี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ โดยเจ้าหน้าที่ฯที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูง ด้วยเหตุผลที่มาจากกรณีที่หน่วยงานมีการมอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัดในงานของเจ้าหน้าที่ฯ ตลอดจนการที่หัวหน้างานไว้วางใจให้มีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งหน่วยงานยังได้จัดหัวหน้างานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงทำให้เจ้าหน้าที่ฯ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหัวหน้างาน ซึ่งเหตุผลนี้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางอันพึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมุติฐานที่พบว่าปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้าน

---

<sup>52</sup>ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2546, 130 หน้า.

ประโยชน์ที่เกื้อกูลมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.002, 0.01, 0.05 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะของการศึกษา คือ หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมายของบุคลากร และรัฐควรปรับปรุงปัจจัยด้านประโยชน์ที่เกื้อกูลและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพและควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และพัฒนาระบบสวัสดิการต่อไป”<sup>53</sup>

**กมลรัตน์ สุคันทรส** ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจอันดับหนึ่ง คือ วิธีการนิเทศ อันดับสอง คือบทบาทของศึกษานิเทศก์ อันดับสาม คือ ประโยชน์ที่ได้รับจากการนิเทศ อันดับสี่ คือ ช่วงเวลาในการนิเทศ อันดับห้า คือขั้นตอนการนิเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารกับหัวหน้าหมวดวิชามีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ช่วยผู้บริหารกับหัวหน้าหมวดวิชาพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษา แยกตามขนาดโรงเรียน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและทุก ๆ ด้าน<sup>54</sup>

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของข้าราชการครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพบว่าในด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานปกครองนักเรียน ด้านการบริหารงานบริการ และด้านการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบความพึงพอใจ

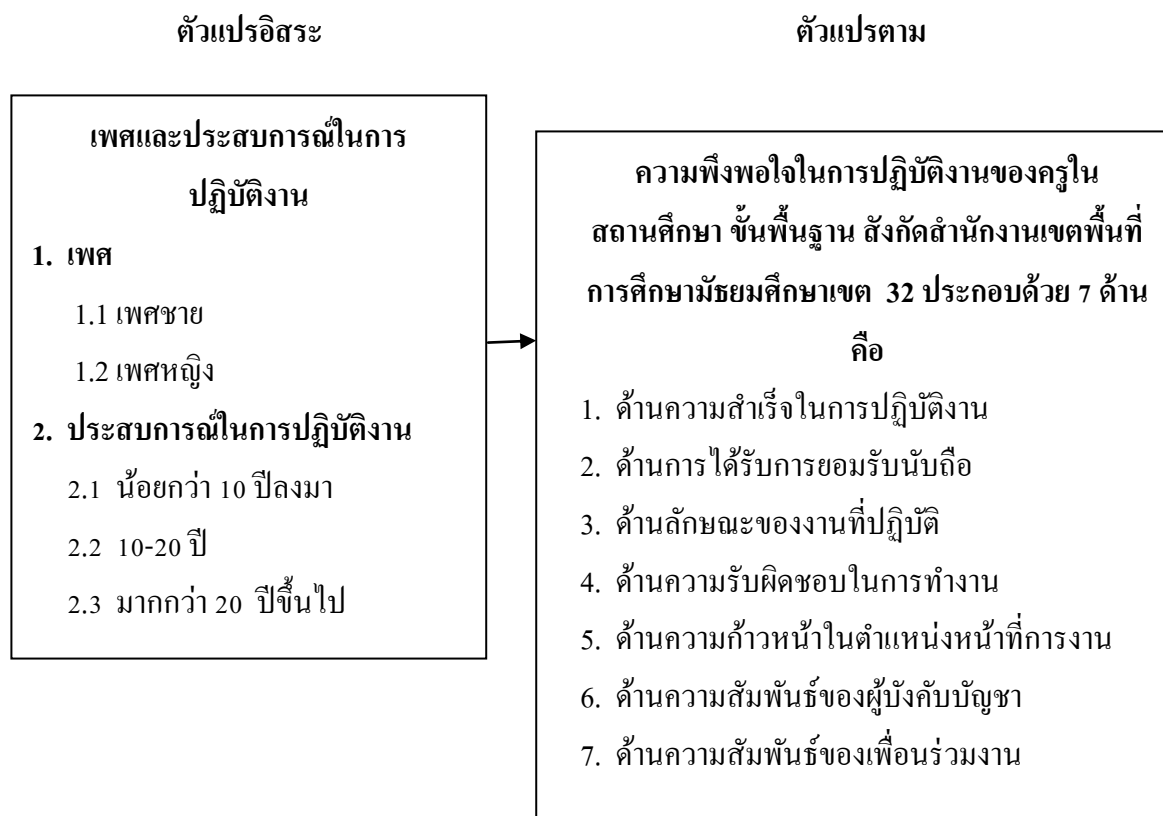
<sup>53</sup> มัลลิกา จุลธรรมมาศน์, “ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์ที่เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2543, 130 หน้า.

<sup>54</sup> กมลรัตน์ สุคันทรส, “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2547, 98 หน้า.

ของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## 2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้านของเซอร์ช เบอร์ก อังถึงใน พรสวรรค์ ชิโสภา<sup>55</sup> แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

<sup>55</sup>พรสวรรค์ ชิโสภา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์ช่วยการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลเขต เขต 2”, การศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ), 2551, 131 หน้า.

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งจากสถิติในปีการศึกษา 2555 มีจำนวนประชากร 2,363 คน<sup>1</sup>

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2,363 คน ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan<sup>2</sup> เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้จำนวน 577 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดดังตารางที่ 3.1 และวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

---

<sup>1</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, รายงานผลการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2555, (บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2555), หน้า 4.

<sup>2</sup>พิชญ์ พงศ์ศรี , วิจัยทางการศึกษา , พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : พรอพเพอร์ตี้พรีน จำกัด , 2550), หน้า 109.



ตารางที่ 3.1 แสดงการจัดหมวดหมู่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูภายในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

เพศและ ประสบการณ์	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	เพศชาย	เพศหญิง	รวม	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
ต่ำกว่า 10 ปี	397	612	1,009	112	133	245
10 – 20 ปี	423	574	997	120	124	244
มากกว่า 20 ปี	156	201	357	44	44	88
<b>รวม</b>	<b>976</b>	<b>1,387</b>	<b>2,363</b>	<b>276</b>	<b>301</b>	<b>577</b>

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูใน  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ  
รายการ (Check list) ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาและกิจกรรมต่างๆ แต่ละขั้นตอนของสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดครอบคลุมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา (รายนามผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ข หน้า 121) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Item – objective congruence : IOC) ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวมเท่ากับ 0.98 ส่วนค่า IOC ของรายตัวแปรตามอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม สามารถสรุปและตัดสินใจได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องกันหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา

สูตร	IOC =	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$ แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ระดับความพึงพอใจ	ค่าความสอดคล้อง
1.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.96
2.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.96
3.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1.00
4.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	1.00
5.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.95
6.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	1.00
7.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	1.00
<b>รวม</b>		<b>0.98</b>

2. นำข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่มีชื่อกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในการวิจัยครั้งนี้คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 33 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)<sup>3</sup> ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.88 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปใช้ได้ ดังในตารางที่ 3.3

<sup>3</sup>กัลยา วานิชบัญชา, “การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล”, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2546, หน้า 449.

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	ระดับความพึงพอใจ	ค่าความเชื่อมั่น
1.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.88
2.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.76
3.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.73
4.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.72
5.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.65
6.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	0.85
7.	ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	0.86
<b>รวม</b>		<b>0.96</b>

3. ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือคือ แบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 อนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมออกหนังสือ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 577 ชุด ได้รับคืน 577 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย ดังนี้<sup>4</sup>

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า (t – test แบบ Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหาค่า (F – test แบบ One – way ANOVA) เมื่อพบว่ามิ

---

<sup>4</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543), หน้า 74-77.

ความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe')

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

1. **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

2. **สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics)** ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' Method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) คือ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 7 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ในการนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากประชากร 2,363 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 577 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดดังตารางที่ 3.1 และวิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
F	แทน	ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 577 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมามีจำนวน 577 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าร้อยละปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
เพศชาย	276	47.83
เพศหญิง	301	52.17
<b>ประสบการณ์การปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	245	42.46
10-20 ปี	244	42.29
มากกว่า 20 ปี	88	15.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 577 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศชาย (ร้อยละ 47.83) น้อยกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 52.17) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า น้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 42.46) รองลงมาคือประสบการณ์ 10 – 20 ปี (ร้อยละ 42.29) และน้อยที่สุดคือประสบการณ์มากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 15.25)

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**4.3.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

#### 4.3.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูใน ส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายข้อดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	การให้ทำงานหลัก (การสอน) สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด	3.98	0.58	มาก
2.	สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.90	0.70	มาก
3.	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.17	0.65	มาก
4.	มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ	3.91	0.72	มาก
5.	ยินดีอาสาเข้าช่วยงานของหน่วยงานถ้ามี	3.97	0.55	มาก
6.	พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน	4.22	0.66	มาก
7.	มีผู้ปลุกกระแสพลังในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	3.80	0.48	มาก
8.	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการทำงานสำเร็จ	4.16	0.50	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.01</b>	<b>0.19</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6. พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.22$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 7 มีผู้ปลูกกระแสพลังในองค์กรเพื่อนำสู่ ความสำเร็จ ( $\bar{x} = 3.80$ )

#### 4.3.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.01	0.19	4.02	0.20	0.25	0.79

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.1.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปีและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้าน ความสำเร็จ ในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
	3.99	4.01	4.02						
			ภายในกลุ่ม	350	13.76	0.03			
			รวม	352	13.79				

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

##### 4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายชื่อ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในอาชีพครูในโรงเรียนแห่งนี้	3.92	0.53	มาก
2.	มักได้รับเลือกเป็นหัวหน้างานเสมอ	4.19	0.65	มาก
3.	บุคลากรในหน่วยงานให้เกียรติให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	3.81	0.48	มาก
4.	ได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	4.19	0.50	มาก
5.	บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสามารถในการทำงานของท่าน	4.08	0.57	มาก
6.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.77	0.58	มาก
7.	ท่านได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ	4.13	0.78	มาก
8.	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครอง	4.23	0.72	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.04</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 8 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครอง ( $\bar{x} = 4.23$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.77$ )

**4.3.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ**

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.07	0.24	4.00	0.24	2.65**	0.00

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายมีระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าเพศหญิง

#### 4.3.2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้านการ ได้รับการ ยอมรับ นับถือ	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์ การทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
	4.06	4.06	4.02	ระหว่างกลุ่ม	2	0.28	0.14	2.33*	0.09
				ภายในกลุ่ม	350	21.27			
				รวม	352	21.55			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.2.4 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	4.06	-	-	0.18
10 - 20 ปี	4.06	-	-	0.20*
มากกว่า 20 ปี	4.01	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.3.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

##### 4.3.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9



ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.09	0.58	มาก
2.	งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.86	0.62	มาก
3.	ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ	4.08	0.73	มาก
4.	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.21	0.69	มาก
5.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.54	มาก
6.	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาในการ ปฏิบัติงาน	4.05	0.59	มาก
7.	งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดชัดเจน	4.20	0.68	มาก
8.	งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ	4.20	0.70	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.06</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 4.21$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.81$ )

**4.3.3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ**

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	0.23	4.00	0.26	4.02**	0.00

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายมีระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าเพศหญิง

#### 4.3.3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้าน ลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์ การทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
		4.08	4.11	4.00	ระหว่างกลุ่ม	2	0.95	0.47	7.52**
				ภายในกลุ่ม	350	22.25	0.06		
				รวม	352	23.21			

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงออกด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.3.4 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	4.08	-	-	0.18
10 - 20 ปี	4.11	-	-	0.20*
มากกว่า 20 ปี	4.00	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.3.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

**4.3.4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	งานของท่านเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง	4.05	0.709	มาก
2.	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน	4.01	0.68	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างอิสระ	4.08	0.66	มาก
4.	การปฏิบัติงานได้ดำเนินงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.91	0.69	มาก
5.	ท่านนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ	4.10	0.68	มาก
6.	ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	0.70	มาก
7.	ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.45	0.69	มาก
8.	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.61	มาก
9.	ท่านมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ในงาน	4.11	0.58	มาก
10.	ท่านตั้งใจทำงานเต็มที่แม้จะมีอุปสรรค	4.24	0.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.13</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x}= 4.45$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 การปฏิบัติงานได้ดำเนินงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{x}= 3.91$ )

#### 4.3.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 32 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	4.19	0.25	4.04	0.30	5.05**	0.00

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 32 เพศชายมีระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

#### 4.3.4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรับผิดชอบ  
ในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้านความ รับผิดชอบ ในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์ การทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำ กว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
	4.22	4.19	4.04	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	2 601	0.46 23.49	0.23 0.03	5.89**	0.00
			รวม	603	23.95				

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงออกด้านความรับผิดชอบในการทำงาน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.4.4 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบใน  
การทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต  
32

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านความ  
รับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	4.22	-	-	0.18
10 - 20 ปี	4.19	-	-	0.20*
มากกว่า 20 ปี	4.04	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.3.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

**4.3.5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายชื่อดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17



ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	4.18	0.68	มาก
2.	ท่านมีโอกาสมุ่งเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	4.17	0.63	มาก
3.	งานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสดำเนินการแสดงผลงานอย่างชัดเจน	4.13	0.75	มาก
4.	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความภูมิใจของผู้บังคับบัญชา	4.15	0.79	มาก
5.	ท่านมีโอกาสมุ่งไปร่วม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.82	0.64	มาก
6.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการประชุม สัมมนาในการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนระดับ	3.58	0.98	มาก
7.	ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองชั้นจากผลงานที่ปฏิบัติอยู่	3.89	0.64	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.99</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ( $\bar{x}= 4.18$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 6 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการประชุม สัมมนาในการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนระดับ ( $\bar{x}= 3.58$ )

#### 4.3.5.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศโดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.97	0.33	4.01	0.28	-1.05	0.29

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน

#### 4.3.5.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ยตามประสบการณ์การทำงาน			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
	3.69	4.04	4.01	ระหว่างกลุ่ม	2	3.96	1.981	21.56**	0.00
				ภายในกลุ่ม	350	32.16	.092		
				รวม	352	36.12			

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงออกด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.5.4 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.69	-	-	0.18
10 - 20 ปี	4.04	-	-	0.20*
มากกว่า 20 ปี	4.01	-	-	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**4.3.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
- 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ
- 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

#### 4.3.6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

32

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา  
ของครูในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายชื่อ ดัง  
แสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของ  
ผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการเลื่อน ตำแหน่ง	3.93	0.70	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ	3.91	0.63	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.93	0.67	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี	4.04	0.54	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ของงานท่าน	3.97	0.61	มาก
6.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.84	0.72	มาก
7.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการ เพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.69	มาก
8.	ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ แนะนำเกี่ยวกับเรื่องวิชาการและการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเป็นอย่างดี	3.88	0.76	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.96</b>	<b>0.30</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้าน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 7 ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 4.14$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.84$ )

**4.3.6.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ**

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.22

**ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.91	0.31	4.02	0.26	3.26**	0.00

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.22 พบว่า ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายมีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าเพศหญิง

**4.3.6.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไปโดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.23

**ตารางที่ 4.23** ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้าน ความสัมพันธ์ ของ ผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ยตาม ประสบการณ์การ ทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำ กว่า 10 ปี	10- 20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
	3.64	3.97	4.02	ระหว่างกลุ่ม	2	4.43	2.21	27.47**	0.00
				ภายในกลุ่ม	350	28.23	0.08		
				รวม	352	32.66			

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**4.3.6.4 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้านความสัมพันธ์ของ ผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	3.64	-	-	0.18
10 - 20 ปี	3.97	-	-	0.20*
มากกว่า 20 ปี	4.02	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**4.3.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานดังนี้

**4.3.7.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**



ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานของครูในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.25

**ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**

ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกท่าน	3.77	0.53	มาก
2.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.61	มาก
3.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีงานเร่งด่วนหรือเกิดปัญหา	4.24	0.66	มาก
4.	ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.20	0.68	มาก
5.	ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคี	3.88	0.53	มาก
6.	ท่านพอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนของท่าน	4.12	0.65	มาก
7.	ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ	4.13	0.73	มาก
8.	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายตามโอกาส	4.32	0.62	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.09</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ( $\bar{x}=4.09$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 8. ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายตาม โอกาส ( $\bar{x}=4.32$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกท่าน ( $\bar{x}=3.77$ )

**4.3.7.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ**

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศโดยใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ**

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.17	4.01	0.24	6.50**	0.00

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายมีระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเพศหญิง

**4.3.7.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ผลการเปรียบเทียบในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยวิธีการทดสอบค่า เอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดัง ตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของ เพื่อนร่วมงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ด้าน ความสัมพันธ์ ของเพื่อน ร่วมงาน	ค่าเฉลี่ยตาม ประสบการณ์การ ทำงาน			แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
	ต่ำ กว่า 10 ปี	10- 20 ปี	มากกว่า 20 ปี						
	4.14	4.16	4.01						

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงออก ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3.7.4 ผลการทดสอบรายคู่เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ของ เพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 10 ปี	4.14	-	-	0.18
10 - 20 ปี	4.16	-	-	0.20*
มากกว่า 20 ปี	4.01	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งจากสถิติในปีการศึกษา 2555 มีจำนวนประชากร 2,363 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 557 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และได้รับแบบสอบถามกลับมาคืนจำนวน 557 คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพศ ได้แก่ ครูเพศชาย และเพศหญิง ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ลงมา 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป 2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติอ้างอิง ใช้ทดสอบที่ t-test , F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ( One way ANOVA) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

### 5.1.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 577 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 577 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ( $\bar{x}= 4.22$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 7 มีผู้ปลุกกระแสพลังในองค์กรเพื่อนำสู่ ความสำเร็จ ( $\bar{x}= 3.80$ )

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ไม่แตกต่างกัน

### 5.1.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 8 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครอง ( $\bar{x} = 4.23$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.77$ )

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายมีระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.1.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.06$ ) เมื่อ

พิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{x} = 4.21$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ทลายความสามารถก่อให้เกิดแรงบันดาลใจต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.81$ )

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 32 เพศชาย และเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูที่เป็น เพศชายมีระดับความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากกว่าเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับความพึงพอใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบรายกลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.1.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 4.45$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 การปฏิบัติงานได้ดำเนินงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ( $\bar{x} = 3.91$ )



ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพศชายและเพศหญิง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยครูที่เป็น เพศชาย มีระดับความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มากกว่าเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ระดับความพึงพอใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.1.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.99$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น ( $\bar{x}= 4.18$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 6 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการประชุม สัมมนาในการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนระดับ ( $\bar{x}= 3.58$ )

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงานต่างกันระดับการแสดงออกด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.96$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มความรู้อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x}=4.14$ ) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{x}=3.84$ )

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศพบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจำแนกตามประสบการณ์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ประสบการณ์ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ

10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

**5.2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

5.2.1.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานได้ทำหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ **รัชวลี วรวุฒิ** กล่าวว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายเสร็จและบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน สอดคล้องกับทัศนะของ **ชาญชัย ราชโคตร** ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข เมื่อใดรับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัตนพร เหล่าคนกล้า** ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านเงิน การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์ทางการทำงานและวุฒิ การศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

5.2.1.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า ครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างดีมีโอกาสดำเนินงานที่งานมีทักษะในการเพิ่มพูนความรู้ ซึ่ง สอดคล้องกับทัศนะ วรวรรณ ม่วงทองเกตุ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ครูใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ใน ปัจจุบันใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จใน หน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจุบันใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริการ ด้านการ ปกครองบังคับบัญชาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึง พพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการ แสดงออกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก การสอนเป็นงานที่ ต้องรับผิดชอบสูง ครูต้องการความก้าวหน้าและความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีเกียรติใน สังคมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร ประทุมเทา ได้ทำ การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## 5.2.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

### 5.2.2.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในอาชีพครู บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสามารถในการทำงานของท่าน การที่สมาชิกในองค์กรที่มีคุณค่าต่อองค์กรที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกันเป็นสวรรค์ในที่ทำงานดังนั้นรางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศ หรือเลื่อนเงินเดือนเสมอไป ก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ พระสัญญา เคนาภูมิ กล่าวว่าการได้รับการยอมรับ หรือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง มีคนยอมรับการกระทำยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความรู้สึกถึงความสำเร็จนั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การให้ความไว้วางใจ การช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องต่างๆงานที่ทำมีความน่าสนใจ นำทำการมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรมสอดคล้องกับทัศนะของ วิจารย์ พานิช ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้ทางสังคม กล่าวว่าการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรที่มีคุณค่าต่อองค์กร การที่ผู้คนในหน่วยงานมีความรักใคร่ปรองดองกันเป็นสวรรค์ในที่ทำงานดังนั้นรางวัลไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือการเลื่อนยศ หรือเลื่อนเงินเดือนเสมอไป ก็ได้ รางวัลได้แก่ ผลงาน อาจต้องให้แก่ทีมงานที่ร่วมกันสร้างผลงานสำเร็จนั้น ควรหลีกเลี่ยงการกล่าวโทษ ความล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากการริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากความล้มเหลวและถ้ามีการเรียนรู้ สูงมาก อาจให้รางวัลการเรียนรู้จากความล้มเหลวนั้น เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำ ซึ่งอาจก่อผลเสียหายร้ายแรงได้

### 5.2.2.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนาพร เหล่าคนกล้า ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีวิชัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านเงิน การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย เขต 2 ที่มีเพศ ประสบการณ์ทางการทำงานและวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับปฐมวัย โรงเรียนเอกชนจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปฐมวัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยค้ำจุนพบว่าด้านความมั่นคงในการเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัย โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ การเปรียบเทียบโดยรวมไม่แตกต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากการสอนเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ ม่วงทองเกตุ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ในปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จใน

หน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริการ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

**5.2.3 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

5.2.3.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากงานของท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ และงานที่ทำมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ชัชรี นฤทม** ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

5.2.3.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่าครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับแนวคิดของ **พระสัถยา เคนาภูมิ** กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หรือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง มีคนยอมรับ การกระทำ ยอมรับผลงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความรู้ดีกว่าความสำเร็จนั้นมีคนอื่นรับรู้ คือ การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การให้ความไว้วางใจ การ

ช่วยเหลือดำเนินการในเรื่องต่างๆงานที่ทำมีความน่าสนใจ นำทำการมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก งานที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐชยา เจริญมฤทัต** ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรณีผลการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบความระดับความพึงพอใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.2.4 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

**5.2.4.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากงานที่ต้องทำมีความรับผิดชอบสูง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระการดำเนินงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด นำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเสมอ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ **รัชวลี วรรณดี** กล่าวว่าความรับผิดชอบใน



การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจความรับผิดชอบในงานนั้นๆอย่างเต็มที่

5.2.4.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบในการทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า ครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถต่างกัน ทำให้ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปริญญา จุฑาสงฆ์** ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และข้าราชการพลเรือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงออกด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก การสอนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใดย่อมต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกัญญา วงศ์ปัญญา** ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.2.5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

5.2.5.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น งานในหน้าที่ได้มีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างชัดเจน มีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สงคราม ขาเลศักดิ์** กล่าวว่าความก้าวหน้าหมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งและการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และ **สิบวงศ์ คุ่มวงศ์** กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ความมีโอกาสที่จะได้รับเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นในหน่วยงาน การมีโอกาสได้ศึกษาต่อและการอบรมหรือการดูงาน

5.2.5.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ครูที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรับผิดชอบสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ** ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการที่มีอยู่และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีเพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงออกด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากการสอนเป็นงานที่รับผิดชอบสูง มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ วรวรรณ ม่วงทองเกตุ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปัจจุบันพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริการ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 5.2.6 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

5.2.6.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธิ ปิลันธนาพันธ์ ได้เสนอวิธีการปกครองบังคับบัญชาว่า ควรจะมีเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ ประการที่หนึ่ง ให้บุคลากรประจักษ์ในความเป็นเหตุผลมิใช่เพื่อการปกครองอย่างเดียว ประการที่สอง นโยบายที่กำหนดขึ้นให้เป็นไปทางบวกมิใช่มุ่งที่จะลงโทษบุคลากร ประการที่สาม ต้องเป็นรูปการเสนอแนะมากกว่าการเป็นสิ่งผูกมัดให้ต้องทำ ประการที่สี่ ให้ข่าวสารข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การแก่บุคลากรตามความเป็นจริง ประการที่ห้า ให้โอกาสที่จะสนทนาและสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ประการที่หก จัดวางรากฐานการเลื่อนตำแหน่งและการให้ความดีความชอบอย่างกระจ่างชัด ประการที่เจ็ด จัดให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางนโยบายการดำเนินงาน และ นิภา แก้วศรีงาม ได้อธิบายไว้ว่า การปกครองบังคับบัญชานั้นจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดีพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแนะนำ และแก้ปัญหาตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.2.6.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า มีระดับการแสดงออกด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนชายและหญิงมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจง ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรินทร์ สรรพกิจจักร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายได้ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ยกเว้นด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับ “สูง” 2) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า

1. บุคลากรที่พิเศษ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานมาก 5 อันดับแรก คือ 1)รายได้ 2) ความมั่นคงในการทำงาน 3) สวัสดิการในหน่วยงาน 4)โอกาสก้าวหน้า 5)การบริหารที่มีประสิทธิภาพ

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการแสดงความออกด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การสอนเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากขึ้นเพียงใดย่อมต้องการขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐชา เจริญมฤต** ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.2.7 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน**

5.2.7.1 ระดับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีงานเร่งด่วนหรือเกิดปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พนัส หันนาคินทร์** เชื่อว่า ถ้าผู้บริหารวางตัวให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ศรัทธา ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง และปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น ภายใต้บรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหาร จะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยการเข้าใจซึ่งกันและกัน และสมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่าการสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านต้องจ้ำจี้จ้ำไชจับผิดลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจ ในการบริหารของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.7.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีระดับการแสดงออกด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาญอุทธิ์ ชัยพิสุทธิ** ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีองค์ประกอบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละองค์ประกอบของข้าราชการที่มีอยู่และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีเพศ รายได้ วุฒิการศึกษา และสถานภาพสมรสต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีระดับการแสดงออกแตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก การสอนเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคม ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุกัญญา วงศ์ปัญญา** ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี กับ 10 – 20 ปี และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปีกับมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 3 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 2) ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ แก่บุคลากรและควรมอบหมายงานที่ลักษณะท้าทายและจูงใจความสามารถ งานที่ปฏิบัติควรมีขอบเขตและรายละเอียดชัดเจนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพเป็นการนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

5.3.1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุดคือ เป็นผู้ปลุกกระแสพลังในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมาย

งานให้เหมาะสมและความถนัดของบุคลากร ควรให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในอาชีพครูในโรงเรียนแห่งนี้ และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุดคือ มักได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้างานเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำยกย่องชมเชยจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและควรให้บุคลากรมีโอกาสรับบทบาทผู้นำเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

5.3.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ งานของท่านที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายให้ตรงความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติควรมีขอบเขตและรายละเอียดเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3.1.4 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ งานของท่านที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุดคือท่านนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและควรเป็นผู้นำปรึกษาให้อิสระในการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานจะได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3.1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นและข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นจากผลงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นจากผลงานที่ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมและควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคำก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร

5.3.1.6 ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือแนะนำเกี่ยวกับเรื่องวิชาการและการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นอย่างดี และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารควรยอมรับความคิดเห็นข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆแก่บุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



5.3.1.6 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีความพึงพอใจต่ำสุดน้อยที่สุดคือ ข้อที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกท่าน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนและการให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันเพื่อความสามัคคีในหมู่คณะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

5.3.1.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารควรให้ครูได้สอนตรงวิชาเอกและท่านที่รับผิดชอบตรงความรู้ความสามารถส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนการสอน และ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน แสดงว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยภาพรวมสูงสุดคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี ตามลำดับ แสดงว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกันแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนรับผิดชอบงานในหน้าที่และส่งเสริมให้มีการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ควรตระหนักและให้ความสำคัญ ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในแก่บุคลากรและควรมอบหมายงานที่ลักษณะท้าทายและจูงใจความสามารถ งานที่ปฏิบัติควรมีขอบเขตและรายละเอียดชัดเจนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพเป็นการนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาโดยไม่คิดจะ โยกย้ายหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ เช่น วิทยาลัย เทศบาลอำเภอ เทศบาลจังหวัด โรงเรียนเอกชน เพื่อนำมาเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### 1. หนังสือภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร : กรมสามัญศึกษา. 2544.

\_\_\_\_\_. หนังสือคู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2544.

กัลยา วานิชบัญชา. “การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล”. (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : นีคพอยท์. 2545.

ชัยศรี นฤทม. การพูดและการเขียนในงานส่งเสริม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2545.

ชายชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร. 2540.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด. 2522.

นิภา เมธธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี. 2543.

นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาขององค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด. 2530

บุญชม ศรีสะอาด. วิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น. 2545.

ประเสริฐ เชษฐพันธ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน. 2542.

ประยูร อาษานาม. คู่มือวิจัยทางการศึกษา. ขอนแก่น : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ. 2547.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร. 2541

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซท. 2535.

พิศณุ ฟองศรี. **วิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พรอพเพอร์ตี้พรีน จำกัด. 2550.  
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2553.

เยาวภา เตชะคุปต์. **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจ้าพระยา. 2542.

ขงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : SK BOOKNET. 2542.

รุ่ง แก้วแดง . **ริเอ็นจิเนียริงเพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในริเอ็นจิเนียริง ระบบราชการไทย ภาค 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน. 2546.

วรรณารด แสงมณี. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2543.

วิจิตร วรตยางกูร. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ขนิษฐาการพิมพ์. 2542.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า. 2526.

สร้อยตระกูล ติวายนนท์. **พฤติกรรมองค์กรทฤษฎีการประชุม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2542.

เสนาะ ดิยาวี. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2541.

อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

## 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กมลรัตน์ สุคันทรส. “ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 12”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ชาญชัย ราชโคตร. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการของสำนักทะเบียนอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.

ชาญฤทธิ์ ชัยพิสุทธิ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2546.

ณัฐชา เจริญมฤท. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบางละมุง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

ดวงดา พายุพล. “ความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษาทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีแขวงทางกาฬสินธุ์”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

ธรินธร สรรพกิจกำจร. “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2542.

นฤมล มุลา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.

บังอร ประทุมเทา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2546.

ปรีศณี พิณอำพรไพศาล. “การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะวิชาพื้นฐานสังกัดวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2542.

ปริญญา จุฑาสงษ์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์”. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. “ความพึงพอใจของประชาชนในกรุงเทพมหานครต่อกระบวนการยุติธรรม : การวิจัยและผลกระทบระดับยูนิแควริเอท และระดับมัลติแควริเอท”. รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

พรรณี วงศ์มณีกิจ. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ระยอง เขต 1”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

- พรสวรรค์ ชีโสภณ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์ขยายการศึกษาที่ 19 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลเขต เขต 2”. **การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ, 2551.**
- พระสัญญา เคนาภูมิ. การศึกษาเปรียบเทียบระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในจังหวัดหนองคาย. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2548.**
- พิน คงพูน. “ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้”. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2529.**
- พิมพ์ศิริ ฌ เชียงใหม่. “ความพึงพอใจของผู้มารับบริการในหน่วยผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลเด็ก”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529.**
- มัลลิกา จุลธรรมมาศน์. “ปัจจัยด้านบริหารและประโยชน์เกื้อกูลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.**
- รัชวลี วรรณดี. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554.**
- รัตนาพร เหล่าคนกล้า. “การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.ชัยภูมิ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 2546.**
- วรวรรณ ม่วงทองเกตุ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.**
- ศิริพร จักรกริชรัตน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.**
- สืบวงศ์ คุ้มวงศ์. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกลาโหมศึกษาเฉพาะกรณีกรมการเงินกลาโหม”. **ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.**
- สุกัญญา วงศ์ปัญญา. “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.**

- สุมาลี กุลพิมพ์ไทย . “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.**
- สงคราม ขาลศักดิ์. ร้อยตำรวจเอก. “ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีภูธรอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย”. **ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546.**
- สมวาสนา ธนเมธิกุล. “จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2546.**
- อัจฉรา โทบุญ. “ระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการงานทะเบียนราษฎร สำนักงานทะเบียนอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม”. **ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534.**

### 3) บทความในวารสาร

วิจารณ์ พานิช. **มุมมองข้าราชการ. หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับประจำวัน** ที่ 17 กุมภาพันธ์ 2548.

### 4) เว็บไซต์

เทือน ทองแก้ว. **การมีหัวใจบริการ (Service Mind). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต**

,[http // dusithost. Dusit. Ac.th/er\\_tuan/file21122005012.doc](http://dusithost.Dusit.Ac.th/er_tuan/file21122005012.doc).2549. วันที่สืบค้น 22 มิถุนายน 2554. หน้า 3.

## 2. ภาษาอังกฤษ

### 1) General Book

Abraham Maslow. *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row. 1954.

Herzberg F., Mausner B.& Synderman B. *The Motivation to Work*. New York : John Wiley & son, 1959 : 113-115 .

ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

เลขที่แบบสอบถาม.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและ โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลการวิจัย ไปใช้ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แบบสอบถามชุดนี้มีจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา
7. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

วัชร อนันต์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามและกาเครื่องหมาย / ลงใน  ที่เป็นจริงตามสถานภาพของผู้ตอบ

1. เพศ  ชาย  
 หญิง
  
2. ประสบการณ์ในการทำงาน  น้อยกว่า 10 ปี  
 10 – 20 ปี  
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามและกาเครื่องหมาย / ลงใน **O** ของแต่ละข้อที่ตรงกับสภาพความเป็น  
จริงตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 การได้ทำงานหลัก (การสอน) สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด					
1.2 สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
1.3 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
1.4 มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาอยู่เสมอ					
1.5 ยินดีอาสาเข้าช่วยงานของหน่วยงานถ้ามีความรู้หรือมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์					
1.6 พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน					
1.7 เป็นผู้ปลุกกระแสพลังในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ					
1.8 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จ					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1 ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในอาชีพครูในโรงเรียนแห่งนี้					
2.2 มักได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้างานเสมอ					
2.3 บุคลากรในหน่วยงานให้เกียรติและให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน					
2.4 ได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร					

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
2.5 บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสามารถในการทำงานของท่าน					
2.6 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2.7 ท่านได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ					
2.8 ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน					
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
3.1 งานของท่านที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3.2 งานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3.3 ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ					
3.4 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3.5 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดแรงบัลดาลใจต่อการปฏิบัติงาน					
3.6 ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.7 งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดชัดเจน					
3.8 งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>					
4.1 งานของท่านเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง					
4.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน					
4.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเป็นอิสระ					
4.4 การปฏิบัติงานได้ดำเนินงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
4.5 ท่านนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ					
4.6 ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.7 ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.8 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.9 ท่านมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ในงาน					
4.10 ท่านตั้งใจทำงานเต็มที่แม้จะมีอุปสรรค					

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>					
5.1 ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น					
5.2 ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
5.3 งานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างชัดเจน					
5.4 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความภูมิใจของผู้บังคับบัญชา					
5.5 ท่านมีโอกาสไปร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
5.6 โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการประชุม สัมมนา ในการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนระดับ					
5.7 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นจากผลงานที่ปฏิบัติอยู่					
<b>6. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา</b>					
6.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง					
6.2 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ					
6.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ					
6.4 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี					
6.5 ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
6.6 ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
6.7 ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
6.8 ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือแนะนำเกี่ยวกับเรื่องวิชาการและการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเป็นอย่างดี					
<b>7. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน</b>					
7.1 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกท่าน					

องค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
7.2 ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
7.3 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีงานเร่งด่วนหรือเกิดปัญหา					
7.4 ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
7.5 ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคี					
7.6 ท่านพอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนของท่าน					
7.7 ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ					
7.8 ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายตามโอกาส					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ดร.โกวิทย์ วัชรินทรางกูร

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย  
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
สำนักอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

### 2. นายประหยัด สวัสดิ์พูน

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนทีโอเอวิทยา (เทศบาล1)  
สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

### 3. นายวิจิต อ่อนน้ำคำ

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน
- ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศร 6012/ว096

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.โกวิทย์ วัชรินทรางกูร

ด้วย นางวัชรี อนันต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205036 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 043 - 241488 ต่อ 103, 043 - 241495

ที่ ศธ 6012/ว096



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายประหยัด สวัสดิ์พูน

ด้วย นางวัชรีย์ อนันต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205036 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาราชการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 043 - 241488 ต่อ 103, 043 - 241495

ที่ ศธ 6012/ว096



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายวิจิต อ่อนน้ำคำ

ด้วย นางวัชร อนันต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205036 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 043 - 241488 ต่อ 103, 043 - 241495

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

**แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
**(Index Of Consistency : IOC)**

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ชื่อนักศึกษา

นางวัชรีย์ อนันต์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร. โกวิทช์ วัชรินทรางกูร

วุฒิทางการศึกษา

การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย

วุฒิทางการศึกษา

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2. นายประหยัด สวัสดิ์พูน

วุฒิทางการศึกษา

การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้อำนวยการ โรงเรียนที่โอเอวิทยา (เทศบาล1)

3. นายวิจิต อ่อนน้ำคำ

วุฒิทางการศึกษา

การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน

ตำแหน่งปัจจุบัน

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์นางรอง

คำชี้แจง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ทำขึ้นเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหาคำถาม โดยในแต่ละข้อหากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่า คำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของท่าน กรุณาโปรดให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง

แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 หมายถึง

ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 หมายถึง

แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

**แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**  
(Index Of Consistency : IOC)

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	-	-	-	-	-
1	การได้ทำงานหลัก (การสอน) สำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1
2	สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1
3	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้สำเร็จคล่องไปด้วยดี	+1	+1	+1	3	1
4	มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
5	ยินดีอาสาเข้าช่วยงานของหน่วยงานถ้ามีความรู้หรือมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์	+1	+1	0	2	0.66
6	พยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1
7	เป็นผู้ปลุกกระแสพลังในองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1
8	มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1
	<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>	-	-	-	-	-
9	ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานในอาชีพครูในโรงเรียนแห่งนี้	+1	+1	+1	3	1
10	มักได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้างานเสมอ	+1	+1	+1	3	1
11	บุคลากรในหน่วยงานให้เกียรติและให้ความนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1



ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
12	ได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	3	1
13	บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสามารถในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
14	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0	+1	+1	2	0.66
15	ท่านได้รับความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสำคัญอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
16	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ปกครองนักเรียน	+1	+1	+1	3	1
	<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>	-	-	-	-	-
17	งานของท่านที่ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1
18	งานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1
19	ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานเสมอ	+1	+1	+1	3	1
20	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1
21	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถก่อให้เกิดแรงบัลดาลใจต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
22	ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
23	งานที่ท่านปฏิบัติมีขอบเขตและรายละเอียดชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
24	งานที่ท่านทำมีลักษณะท้าทายและจูงใจอยากให้ทำ	+1	+1	+1	3	1
	<b>4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>	-	-	-	-	-
25	งานของท่านเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบสูง	+1	+1	+1	3	1
26	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับท่าน	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
27	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเป็นอิสระ	+1	+1	+1	3	1
28	การปฏิบัติงานได้ดำเนินงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1
29	ท่านนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1
30	ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1
31	ท่านพอใจและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1
32	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1
33	ท่านมีความมุ่งมั่นและเอาใจใส่ในงาน	+1	+1	+1	3	1
34	ท่านตั้งใจทำงานเต็มที่แม้จะมีอุปสรรค	+1	+1	+1	3	1
	<b>5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>	-	-	-	-	-
35	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะและเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1
36	ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	2	1
37	งานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1
38	โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ขึ้นอยู่กับความภูมิใจของผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1
39	ท่านมีโอกาสไปร่วมอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	3	1
40	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการประชุม สัมมนาในการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนระดับ	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
41	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นจากผลงานที่ปฏิบัติอยู่	0	+1	+1	3	0.66
	<b>6. ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา</b>	-	-	-	-	-
42	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1
43	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1
44	ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	3	1
45	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1
46	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1
47	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	3	1
48	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1
49	ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือแนะนำเกี่ยวกับเรื่องวิชาการและการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1
	<b>7. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน</b>	-	-	-	-	-
50	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกท่าน	+1	+1	+1	3	1
51	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1
52	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อมีงานเร่งด่วนหรือเกิดปัญหา	+1	+1	+1	3	1

ข้อ	ข้อความ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			$\Sigma R$	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
53	ท่านยินดีที่จะให้คำปรึกษากับผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1
54	ในหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศความเป็นญาติมิตรและความสามัคคี	+1	+1	+1	3	1
55	ท่านพอใจในสภาพการทำงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนของท่าน	+1	+1	+1	3	1
56	ท่านเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำ	+1	+1	+1	3	1
57	ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายตามโอกาส	+1	+1	+1	3	1

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6012/ว158



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน  
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ด้วย นางวัชร อนันต์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205036 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” โดยมี พระมหาสมัย ผาสุโก, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.จรรยา บุญธรรม เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร.)

รักษาราชการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 043 - 241488 ต่อ 103, 043 - 241495

ภาคผนวก ฉ  
คำสัมภาษณ์พิเศษแอลฟา

## ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	257.5000	297.7069	17.2542	56

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	253.1000	289.4724	.4710	.9628
A2	252.8667	281.7057	.9579	.9612
A3	253.0000	283.8621	.7928	.9617
A4	252.6667	288.5747	.6980	.9623
A5	252.7667	286.2540	.7392	.9620
A6	252.8000	283.5448	.8884	.9615
A7	252.9667	287.3437	.5182	.9627
A8	253.0333	288.6540	.5101	.9627
B9	253.0000	284.5517	.7517	.9619
B10	253.0667	283.5816	.7211	.9619
B11	252.7000	289.3897	.5889	.9625
B13	252.8333	286.9713	.5635	.9625
B14	252.9333	290.2713	.4182	.9630
B15	253.0667	287.9264	.4904	.9628
B16	252.8000	290.9931	.4085	.9630
C17	252.9667	287.3437	.5182	.9627



C18	253.1333	284.6023	.6820	.9621
C19	252.7000	293.5966	.2336	.9635
C20	252.9333	283.5816	.6513	.9622
C21	252.9000	288.0931	.4374	.9630
C22	252.9667	286.3782	.5690	.9625
C23	252.7333	293.9954	.2390	.9634
C24	253.0000	285.5862	.6901	.9621
D25	253.1667	285.7989	.5134	.9628
D26	252.8000	291.6828	.3140	.9634
D27	252.8000	291.4069	.3823	.9631
D28	252.8333	281.6609	.7702	.9617
D29	253.0333	285.9644	.5908	.9624
D30	253.0667	291.4437	.3492	.9632
D31	252.9000	282.5069	.7091	.9619
D32	253.0667	290.5471	.3171	.9635
D33	252.9333	292.0644	.2233	.9640
D34	252.8333	289.7989	.4088	.9630
E35	252.9333	287.9954	.4015	.9633
E36	253.0667	290.4782	.3204	.9635
E37	253.0667	293.1678	.2483	.9635
E38	252.8667	287.1540	.5436	.9626
E39	253.0667	283.5126	.7248	.9619
E40	252.8000	292.1655	.2873	.9634
E41	252.9333	289.4437	.4670	.9628
F42	252.8667	285.2230	.7396	.9619
F43	252.8667	281.7057	.9579	.9612
F44	252.8333	290.2126	.4447	.9629
F45	252.8000	283.8897	.7506	.9618
F46	252.8333	287.8678	.5906	.9624
F47	252.7667	288.3230	.5152	.9627

F48	252.9000	287.3345	.5266	.9626
F49	252.8000	287.7517	.5327	.9626
G50	252.8000	284.1655	.7349	.9619
G51	253.0000	290.9655	.2953	.9636
G52	252.9667	279.2747	.8582	.9613
G53	252.9000	285.1966	.7286	.9620
G54	252.7000	287.2517	.7461	.9621
G55	252.8333	288.0057	.5820	.9625
G56	252.8000	285.5448	.7583	.9619
G57	252.7333	286.4782	.7584	.9620

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 56

Alpha = .9632

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	วัชร อนันต์
วัน เดือน ปี เกิด	1 ธันวาคม 2518
ภูมิลำเนา	74 ถนนโชคชัย – เฉลิมสุข ตำบลถนนหัก อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ที่อยู่ปัจจุบัน	74 ถนนโชคชัย – เฉลิมสุข ตำบลถนนหัก อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2542	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนนางรอง อำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน	รับราชการครู โรงเรียนทีโอเอวิทยา (เทศบาล1) สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนทีโอเอวิทยา (เทศบาล1) 1/1 ถนนงามกมลพัฒนา ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์