

การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของเรดดิน

THE STUDY OF LEADERSHIP STYLES OF ELEMENTARY SCHOOL ADMINISTRATORS

ACCORDING TO REDDIN'S THEORY

¹⁾ ธนยง สีมาคูณ ¹⁾ สุวรรณ ชัยติสุกานต์ ¹⁾ อรสา โกศลานันทกุล

¹⁾ Thanayong Srimakoon ¹⁾ Suwanna Chotisukan ¹⁾ Orasa Kosalanantakul

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารตามทฤษฎีของเรดดิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำนวน 444 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบ สมมุติฐาน ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็น อิสระต่อกัน (Independent Samples)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม ทฤษฎีของเรดดิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็น เกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารมากที่สุด คือ แบบประสาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ แบบ สัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารน้อยที่สุดคือ แบบบุกงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของเรดดิน ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน แต่แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน แบบบุกงาน ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹⁾ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and to compare the job satisfaction level of the teachers under the jurisdiction of the Office of Sakaeo Educational Service Area. The comparative study was classified according to zones of educational service area and work experiences. The sample of this study consisted of 399 teachers under the jurisdiction of the Office of Sakaeo Educational Service Area, Zone 1 and Zone 2. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test for independent samples.

The findings of the study were as follows:

1. Overall, the job satisfaction of the teachers under the jurisdiction of the Office of Sakaeo Educational Service Area was at a high level. Further study in each aspect showed that all aspects were at a high level, except for the aspect of salary that was at a moderate level. The aspect obtaining the highest satisfaction was status, followed by interpersonal relation with superiors, subordinates, and peers. The aspect obtaining the lowest satisfaction was salary.

2. The comparison of job satisfaction levels of the teachers showed that their job satisfaction levels were different at a statistically significant level of 0.05 overall and in each aspect.

3. The comparison of job satisfaction levels of the teachers who had different work experiences showed that their job satisfaction levels were also different at a statistically significant level of 0.05 overall and in each aspect.

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการปฏิรูปการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลให้การจัดการศึกษามีเอกภาพด้านนโยบาย มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยยุบเลิกหน่วยงานเดิม และจัดตั้งสำนักงานในส่วนกลางเพียง 6 สำนักงาน คือ สำนัก

รัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสำนักงานทั้ง 6 แห่ง ได้ดำเนินการตามภารกิจของตนเอง โดยปรับบทบาทจากการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท เป็นเพียงกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การจัดการศึกษา โดยจะต้องกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง

การจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 175 เขต ใช้อาคารสถานที่ของหน่วยงานราชการที่มีอยู่เดิม ทั้งที่เป็นอาคารของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรืออาคารของโรงเรียน และรวมบุคลากรของแต่ละหน่วยงานเข้าด้วยกัน ทำให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องบางเรื่องยังไม่ชัดเจน การกระจายอำนาจยังทำได้ไม่เต็มที่ ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องการติดต่อสื่อสาร ในพื้นที่ห่างไกล รวมทั้งมีความยากลำบากในการเดินทางเพื่อติดต่อประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทำให้บางเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถให้บริการแก่สถานศึกษาและครูได้อย่างทั่วถึง

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก
2. ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 และเขต 2 มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่างกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 กับข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำนวน 2,265 คน เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 จำนวน 1,724 คน รวมประชากรทั้งหมด 3,989 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 3,989 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรทาร์ยามานะ จำนวน 399 คน

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งให้เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 จำนวน 225 คน และกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 จำนวน 174 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ชเบอรัท ซึ่งมีทั้งหมด 12 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ลักษณะงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. เงินเดือน 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 8. สถานะทางอาชีพ 9. นโยบายและการบริหาร 10. สภาพการทำงาน 11. ความมั่นคงในการทำงาน 12. วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิด 5 อันดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (อ้างในวิเชียร เกตุสิงห์, 2530 :79-80)

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยใช้ข้อมูลจาก ข้อ 3.1 และ 3.2

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญอีก 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่า IOC (Index of Item Objective Coherence) โดยใช้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปมาใช้

3.5 ปรับแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) .99

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์เป็นต้นฉบับจำนวน 399 ฉบับ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 กับ ข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 และที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับ ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ เงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจ

สูงสุด คือ สถานะทางอาชีพ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ เงินเดือน

เมื่อพิจารณาตามเขตการศึกษา พบว่า

ข้าราชการครูสายผู้สอนในเขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ เงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ สถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุด คือ เงินเดือน

ข้าราชการครูสายผู้สอนในเขต 2 มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ เงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ สถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจต่ำสุด คือ เงินเดือน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา รองลงมาคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านสร้างความพึงพอใจและได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนใหญ่

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ปฏิบัติ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากท่าน

1.3 ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะและความชำนาญใหม่ ๆ และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านไว้วางใจ

ท่านให้ทำงาน โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของหน่วยงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับงานใหม่ๆ นอกเหนือจากงานสอนอยู่เสมอ

1.5 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน เป็นสิ่งที่สร้างผลงานให้ท่าน รองลงมาคือ งานในหน้าที่รับผิดชอบของท่าน นำไปสู่การพิจารณาบำเหน็จ ความรับผิดชอบประจำปีได้ และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ

1.6 ด้านเงินเดือน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและลักษณะงานรับผิดชอบของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและลักษณะงานรับผิดชอบของท่าน รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่น ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ท่านมีความเคารพและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาของท่าน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและช่วยแก้ไข้ปัญหาเสมอ

1.8 ด้านสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านจะทำงานในหน้าที่ของท่าน ให้เต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ท่านทำอยู่ และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.9 ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ การจัดระบบงานช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

1.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ การจัดการสถานที่ ห้องน้ำ ที่สะดวกและสะอาด และมีเอกสาร ตำรา เพื่อศึกษาค้นคว้า อ้างอิงเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ การจัดสภาพห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีความเหมาะสมต่องานที่รับผิดชอบ และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือมีเอกสาร ตำรา เพื่อศึกษาค้นคว้า อ้างอิงเพียงพอ

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ ท่านต้องการทำงานในโรงเรียนเดิมจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานปัจจุบัน รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ ท่านต้องการทำงานในโรงเรียนเดิมจนเกษียณอายุ

1.12 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีระเบียบและหลักเกณฑ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ วิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นข้อ เงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือ สถานะทางอาชีพ รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและ

เพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือเงินเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันนี้อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งตรงกับแนวคิดของ คีร์วิวรรณ เสรีรัตน์ (2541 : 138) กล่าวในเรื่องการเน้นให้เห็นว่างานมีความสำคัญ (Task Implement) ไว้ว่าผู้บริหารควรอธิบาย ชี้แจงหรือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นงานในหน้าที่ใด ตั้งแต่ยามรักษาความปลอดภัย พนักงานทำความสะอาด ไปจนถึงระดับผู้บริหาร ทุกหน้าที่ต่างมีความสำคัญต่อภาพพจน์ และความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้น หากแต่ละหน้าที่บกพร่อง ก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้ถึงความสำคัญของงานของตนก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มความสามารถ ดังนั้นข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วจึงมีความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในปัจจุบันการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการของแมคแซลแลนด์ (McClelland) ที่กล่าวว่า บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตร ไม่ตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เดล คาร์เนจี (Dail Carnegies) ที่ว่า บุคคลมีความปรารถนาที่จะให้บุคคลอื่น ชอบตนเอง และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร และชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน และข้าราชการครูสายผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด คือ เงินเดือน อาจเป็นเพราะว่าเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว อาจไม่เป็นที่พอใจ ซึ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของเอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้กล่าวถึงความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Need) ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย จากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นในการพิจารณาขั้นเงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย ในทฤษฎีการจูงใจ ERG กล่าวว่า ความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานของตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณา

เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำศรี (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพของการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านเงินเดือนนั้นข้าราชการครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อม สังคมและพื้นที่ตั้งของเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ทั้งเขต 1 และเขต 2 มีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้นข้าราชการครูสายผู้สอนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่และในแต่ละด้านที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูสายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความคิด มีทักษะด้านต่างๆเพิ่มมากขึ้น และสามารถวิเคราะห์การทำงานได้ดีกว่าข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า เพราะฉะนั้นการเรียนรู้การทำงานในองค์กรต้องใช้ระยะเวลา ดังนั้นข้าราชการครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันก็就会有ความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำศรี (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบันแล้ว พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ณ โรงเรียนปัจจุบัน

น้อยกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ ณ โรงเรียนปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ศรีศิลา (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำตัวแปรที่มีความแตกต่างกันนำมาเปรียบเทียบกัน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป และ ประสบการณ์ 5 - 10 ปี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือด้านเงินเดือน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ด้านเงินเดือน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูสายผู้สอนได้รับเงินสวัสดิการอื่นในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ
2. ด้านสภาพการทำงาน สถานศึกษาควรมีเอกสาร คำรา เพื่อให้ข้าราชการครูสายผู้สอน ได้ศึกษาค้นคว้า อ้างอิงเพียงพอ
3. ด้านความก้าวหน้า สถานศึกษาควรมีโอกาสข้าราชการครูสายผู้สอน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
2. ควรมีการศึกษาความต้องการของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วในด้านต่างๆ
3. ควรมีการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว

บรรณานุกรม

- เกษม คำศรี. 2547. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2530. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4
ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. กลยุทธ์การตลาดการบริหารการตลาดและกรณีศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- อำนาจ ศรีศิลา. 2545. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- Cronbach, Lee J. 1970. **Essential of Psychological Testing**. New York : Harper & Row.