

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านต่างๆ จำแนกตามตัวแปร ระบบบริหารจัดการ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และภูมิภานา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในปีการศึกษา 2543 จากข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย 12 โรงเรียนทั่วประเทศ ประชากรเป็นข้าราชการครู จำนวน 356 คน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ชเบิร์ก (Herzberg) 10 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไขปรับปรุงให้มีความเที่ยงตรงตามทฤษฎีและนิยามศัพท์ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครูโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 คน นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.920

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอให้โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย นครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นโรงเรียนต้นสังกัดของผู้วิจัย ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อแจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการครู และส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนแก่ผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 220 ชุด ได้รับคืนครบ และมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้วิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOW โดยหาค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542 : 114) หา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นรายด้าน และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่า t -test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONEWAY ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและรายด้านในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระบบการบริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียวกับโรงเรียนที่มีระบบการบริหารจัดการแบบสองระบบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับนับถือและด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ตำแหน่งสายบริหารกับตำแหน่งสายครูปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบงาน มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย เพศชายกับเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่ำกว่าสามสิบเอ็ดปี สามสิบเอ็ดปีถึงสี่สิบปี และสี่สิบเอ็ดปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าห้าปีกับห้าปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

7. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี กับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

8. ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน กับมีภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพียงด้านเดียวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลวิจัยของ ณรงค์ ชูเพชร (2537 : 95) ที่ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สังคม โทบุรินทร์ (2536) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้ง 10 ด้าน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก ในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย โรงเรียนกระทำไม่ได้ไม่มากนัก เนื่องจากเป็นโรงเรียนที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ มีความขาดแคลน

ด้านบุคลากรและอาคารสถานที่ ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ครูต้องทำหน้าที่อย่างอื่นควบคู่กับหน้าที่สอน โรงเรียนไม่สามารถสนองความต้องการของข้าราชการครูถึงขั้นเป็นที่พึงพอใจในระดับสูงได้ อย่างไรก็ตามข้าราชการครูส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความตั้งใจขยันมาด้วยตนเองทั้งที่รู้ว่าเป็นงานหนัก ต้องดูแลนักเรียนประจำทำให้เมื่อได้มาประสบปัญหาและอุปสรรคไม่เกิดความขมขื่น ประการสำคัญโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีสิ่งที่ดีมาทดแทนหลายประการ เช่น เป็นโรงเรียนที่ได้รับโปรดเกล้าฯ ให้ใช้พระนามของพระบรมวงศานุวงศ์เป็นชื่อโรงเรียน โรงเรียนมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเป็นพิเศษ นักเรียนมีความพร้อมทางด้านการศึกษา โรงเรียนสามารถจัดวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้อย่างเพียงพอไม่ขาดแคลน ข้าราชการครูต่างมีความหวังว่าโรงเรียนจะสามารถพัฒนา และสามารถสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับได้ในไม่ช้า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับหน้าที่หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการได้มากเท่าใด หากหน่วยงานใดสามารถสนองความต้องการได้มาก บุคคลย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-332) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้ว ที่นั้นย่อมเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ที่ต่างกันในด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิกการศึกษา และภูมิลำเนา ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีระบบการบริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียวกับโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบสองระบบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์จิอิวานนิ (Sergiovanni 1973 : 191-207) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า เพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนที่ทำการสอน ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียว มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่บริหารจัดการ

การแบบสองระบบ ที่เป็นเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าข้าราชการในโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบประจำประเภทเดียว ซึ่งมีหน้าที่อยู่เวรดูแลนักเรียนบ่อย มีโอกาสได้ใกล้ชิดและทำความรู้จักกับผู้ปกครองนักเรียนมากกว่า ซึ่งผู้ปกครองนักเรียนที่มารับมาส่งนักเรียนหรือมาเยี่ยมนักเรียนเป็นประจำ จะมีความรู้สึกเกรงอกเกรงใจครู และเห็นความดีของครูที่ได้ดูแลบุตรหลานแทนตน จึงให้การยกย่องและมีความนิยมชมชอบในตัวครูสูง ส่วนผู้ปกครองของนักเรียนที่ไม่อยู่ประจำจะไม่มีโอกาสได้รู้จักกับครู จึงไม่สามารถทราบความรู้สึกของผู้ปกครองที่มีต่อตัวครูเองได้ชัดเจน จึงอาจจะประมาณค่าความรู้สึกที่ผู้ปกครองมีต่อครูไว้ต่ำ ซึ่ง สมยศ นาวิการ (2524 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือความต้องการที่แท้จริงของบุคคล เพื่อให้ได้ผลอย่างหนึ่งภายใต้สถานการณ์การทำงานหากบุคคลากรได้คำตอบแทน ได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่หากได้รับการตำหนิหรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ และ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 119) ได้อธิบายว่า การยอมรับนับถือคือความศรัทธาและความเชื่อถือของบุคคล ซึ่งอาจเป็นผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานได้ผลดี

สำหรับข้าราชการครูในโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบสองระบบ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สูงกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่บริหารจัดการในระบบประจำประเภทเดียวนั้น อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่บริหารจัดการระบบประจำประเภทเดียว ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นครูเวรดูแลนักเรียนจำนวนมาก ต้องอุทิศเวลาเพื่อการทำงานในวันหยุดราชการและเวลากลางคืนบ่อย ประกอบกับรายได้จากค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในอัตราต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานความรับผิดชอบที่สูง จึงทำให้ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่บริหารจัดการแบบสองระบบ ซึ่งมีเวลาว่างเป็นอิสระได้มากกว่า และอาจใช้เวลาว่างหารายได้เสริมจากการทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ ซึ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลอย่างหนึ่งคือการมีเวลาเป็นอิสระให้กับตนเอง สอดคล้องกับความเห็นของ โยเดอร์ และคนอื่นๆ (Yoder and other 1958 : 6) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งนั้น ได้แก่การที่บุคคลได้ทำงานที่ตนเองพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

2.2 ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งสายบริหารและสายครูปฏิบัติการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ

ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยที่ ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งสายบริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการครูตำแหน่งสายครูปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิต พูลศิลป์ (2527 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพฯ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย เป็น โรงเรียนที่เปิดใหม่แต่มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ และเป็นโรงเรียนที่มีระบบประจำและตั้งขึ้นในสภาวะที่สังคมเปลี่ยนแปลงเร็ว ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการดูแลบุตรหลานด้วยตนเอง ต้องการหาโรงเรียนที่มีความปลอดภัยจากปัญหาสังคม เช่น ยาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น หรือปัญหาจากการหย่าร้าง ความต้องการของผู้ปกครองมีมาก ประกอบกับการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นลักษณะพิเศษทำทลายความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความรู้สึกทำงานได้สำเร็จ จึงมีพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตรงกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2523 : 66) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของงานไว้ว่า เมื่อด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบทำได้สมบูรณ์แล้ว ความสำเร็จของงานก็จะมีผลสมบูรณ์ด้วย ถ้าความรับผิดชอบทำได้เต็มที่แล้วก็จะหวังได้ว่าบุคคลจะพยายามทำงานนั้น ไปสู่ความสำเร็จ ส่วนในกรณีที่ข้าราชการครูตำแหน่งสายครูปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการครูตำแหน่งสายบริหาร อาจเป็นเพราะว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการ ไม่ชัดเจนเท่าผลงานของข้าราชการครูสายบริหาร เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ข้าราชการครูตำแหน่งสายครูปฏิบัติการไม่อาจบอกได้ว่าเป็นความสำเร็จที่มาจากผลงานของตนเองเพียงลำพังเพราะบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในงานนั้นอยู่หลายคน ในทางตรงกันข้ามข้าราชการครูตำแหน่งสายบริหารสามารถบอกได้เต็มปากเต็มคำว่าเป็นผลงานของตนเอง

2.3 ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประหยัด อนุศิลป์ (2535 : 117-118) วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni 1973 : 191 - 207) ที่ได้วิจัยเรื่อง

องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจแตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันเพศไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ไม่มีการแบ่งแยกหรือกีดกันในเรื่องเพศ ข้าราชการครูทุกคนเมื่อมาปฏิบัติงานในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีความเท่าเทียมกัน ข้าราชการครูเพศหญิงและชายมีหน้าที่อยู่เวรดูแลนักเรียนประจำหอพักเหมือนกัน โดยถือเป็นหน้าที่ของข้าราชการครูทุกคนต้องปฏิบัติ ข้าราชการครูเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกับข้าราชการครูเพศชาย และมีความเสมอภาคต่อกันเป็นที่ยอมรับในความเท่าเทียมกันของบุคคลทั้งสองเพศ จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่ำกว่าสามสิบเอ็ดปี อายุสามสิบเอ็ดปีถึงสี่สิบปี และอายุสี่สิบเอ็ดปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แวนูแซ็ง มะรอนี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ที่ผลของการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มีภาระหน้าที่การทำงานที่เท่าเทียมกันเนื่องจากภาวะขาดแคลนบุคลากร ข้าราชการครูต้องทำหน้าที่สอนหลายรายวิชา ทำหน้าที่พิเศษด้านต่าง ๆ เช่น งานปกครอง งานธุรการ งานอยู่เวรดูแลนักเรียนประจำหอพักหรืองานอื่น ๆ อย่างเสมอเหมือนกัน ทุกคนต้องปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าห้าปี กับประสบการณ์ห้าปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรณิษฐ์ ญาณศิริ (2538 : บทคัดย่อ) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน พบว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อนุวัฒน์ ชูคำ (2534 : 118) เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน

และด้านนโยบายและการบริหาร ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ห้าปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าห้าปี

ที่ผลของการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ห้าปีขึ้นไป มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลาดำเนินการยาวนานกว่า จึงมีเวลาได้เรียนรู้งานทำให้งานมีโอกาสสำเร็จได้ดีกว่า และข้าราชการที่มีประสบการณ์ห้าปีขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่ประสบการณ์ในโรงเรียนมากกว่าอาจได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายการบริหาร ตลอดจนได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างานต่างๆ รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทในโรงเรียน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับที่ นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 221) เสนอแนะไว้ว่าการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จะทำให้เกิดการอุทิศตนให้กับงานและมีกำลังใจในการทำงาน

2.6 ข้าราชการครูโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำนิง นกแก้ว (2524 : 91) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 3 พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไปข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้สูง นักเรียน ผู้ปกครอง หรือแม้แต่ข้าราชการครูด้วยกันจะให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ โดยมักจะขอคำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 119) ได้อธิบายว่า การยอมรับนับถือคือความศรัทธาและเชื่อถือของบุคคล ซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานได้ผลดี ทำให้ข้าราชการครูที่วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี และส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ สูงขึ้นตามไปด้วย

2.7 ข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัยที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนกับภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพียงด้านเดียวที่ความพึงพอใจของข้าราชการครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขอนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยที่ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ ชูเพชร (2537 : 96) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือนสามัญในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ เขตการศึกษา 2 ที่พบว่าข้าราชการที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มีนักเรียนอยู่ประจำหอพักของโรงเรียนซึ่งแตกต่างจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนอื่นๆ ข้าราชการครูมีภาระหน้าที่อยู่เวรดูแลนักเรียนนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ ทำให้ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนไม่ได้รับความสะดวกในกรณีที่ต้องกลับไปภูมิลำเนา ทั้งการเดินทางและเวลาว่างที่มีน้อยลงเนื่องจากมีภาระต้องอยู่เวรดูแลนักเรียนในวันหยุดราชการ และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาออกจังหวัดที่ตั้งโรงเรียนจะมีความรู้สึกเสียใจว่าไม่ค่อยได้รับความเป็นธรรมจากเพื่อนร่วมงานเนื่องจากถูกมองว่าเป็นคนต่างถิ่น จึงอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ต่ำกว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้นเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับพึงตระหนักเป็นลำดับแรก ดังทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้

1.1 ในระดับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสูงสุดในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ ตามองค์ประกอบในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์ เบอร์ก ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในโรงเรียน เช่น การให้ข้าราชการครูทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การมอบหมายงานต่าง ๆ คำนึงถึงความสามารถและความสมัครใจ สร้างความศรัทธาและศักดิ์ศรี สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกันเอง ให้ความเคารพและให้เกียรติ

ต่อกัน ตลอดจนการจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม ห้องพักครู อาคารเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน

1.2 ในระดับกรมสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษาในฐานะหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัด สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการครูได้โดยการช่วยแก้ไขปัญหาและส่งเสริมด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่โรงเรียนไม่สามารถทำตัวเอง เช่น ปัญหาบุคลากรควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ปัญหาด้านงบประมาณเพื่อการปรับปรุงพื้นที่สภาพแวดล้อม ให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครู เช่น การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การขอเพิ่มอัตราค่าตอบแทนครูดูแลนักเรียนประจำหอพัก ขอพระราชทานเหรียญรางวัลการปฏิบัติงานในโรงเรียน โครงการเฉลิมพระเกียรติ จัดการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย หรือกลุ่มโรงเรียนประจำขึ้นเป็นการเฉพาะเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และรับทราบความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นต่อไป และควรจัดให้มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเพื่อรับรู้ปัญหา และสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ปกครองและนักเรียน ต่อการบริหารงานโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย