

# ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

## Work Satisfaction of Teachers in Ongkharak District Under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office

วะสรรณ สอนนุช และ สุรชัย สิกขابัณฑิต

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูอำเภอกรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สัดส่วนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที ( $t$ -test) และค่าทดสอบอเอฟ ( $F$ -test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่าดังนี้ (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกรักษ์ ในปัจจัยระดับและปัจจัยค้าขาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกรักษ์ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอกรักษ์ ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, ครูของกรักษ์

### Abstract

This paper aims to study and to compare teachers' satisfaction towards their classified by sex, education level, school size and work experience. Samples were 175 teachers in Ongkharak district under the Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office. A questionnaire using 5 ranking scale was used for data collection and descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test were employed in this study for data analysis. Results of the research were as follows: (1) Teachers' satisfaction towards their working were reflected at a high level. (2) There were no significant difference of teachers' satisfaction towards working with different sex, work experience and education level. (3) There was significant difference of satisfaction in different school size at .05 level.

**Keywords:** work satisfaction, the Nakhonnayok primary educational service area office, Ongkharak Teacher



ความนำ

การบริหารงานของสถานศึกษาโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและดำเนินงานให้สถานศึกษาระลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ส่วนในด้านของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารงานที่ดี มีวัสดุและอุปกรณ์อย่างมากมาย รวมทั้งมีกำลังคนที่มีฝีมือเพียงใดก็ตาม ถ้าหากครูผู้สอนเหล่านั้นไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย จะนั่นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเหล่านั้นได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นั้นก็หมายถึงว่าผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการแสวงหาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถสามารถและใช้ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมสมด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จของผลงานสูงสุด ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ แต่ในทางกลับกันถ้าหากครูผู้สอนเหล่านั้นมีความไม่พอใจหรือไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจตกต่ำ ความเบื่อหน่ายเกิดขึ้นในสถานศึกษา ก็จะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งตัวผู้วัยเยาว์เองก็เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาชีวศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนายก ได้พบปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่สังกัดในสถาบันศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนนักเรียน

ไม่น่าจะ เมื่อคิดอัตรากำลังครูผู้สอนในสถานศึกษาตาม มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ระบุว่า ตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีใน หน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใดและต้องใช้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค. ศ. กำหนด และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้เกณฑ์อัตรากำลัง ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมสำหรับ สถานศึกษาในสังกัด สปช. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/466 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 แล้วพบว่า สถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา จำนวนอัตรา จำนวนนักเรียน 20 คน ต่อ จำนวนครูผู้สอน 1 คน เป็น เหตุให้จำนวนครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนที่ทำการ เปิดสอนอยู่ ครูหนึ่งคนจำเป็นต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้น เรียนและต้องสอนมากกว่าหนึ่งรายสาระวิชาการเรียนรู้ อีกทั้งยังต้องทำโครงการพิเศษต่างๆ งานเอกสารธุรการ ในชั้นเรียน เอกสารธุรการของโรงเรียน จึงส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอ องครักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำและเป็นสาเหตุให้ครูไม่ค่อยพึง พอดีในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ซึ่งผลจากการวิจัยใน ครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชำนาญการ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
  2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชำนาญการ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามสถานภาพล้วนตัว ด้านเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขึดแนวความคิดทฤษฎีของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959, pp. 113-115) ซึ่งได้คิดค้นทฤษฎีการงานใจที่สำคัญชื่อว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) เพื่อต้องการศึกษา

ว่า คนเราต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่กันพบก็คือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ก็มีอยู่ 2 องค์ประกอบคือปัจจัยระดับกับปัจจัยค้าจุน

### ตัวแปรสถานภาพ

สถานภาพของครูผู้สอนแบบสอนตาม	
1. เพศ	
1) ชาย	
2) หญิง	
2. ระดับการศึกษา	
1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	
2) ระดับปริญญาตรี	
3) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	
3. ขนาดโรงเรียน	
1) ขนาดเล็ก	
2) ขนาดกลาง	
3) ขนาดใหญ่	
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	
1) น้อยกว่า 10 ปี	
2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	

### ตัวแปรที่ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกเป็น 2 ปัจจัย 10 องค์ประกอบ ดังนี้
1. ปัจจัยระดับกับ(Motivation Factors)
1) ความสำเร็จของงาน
2) การยอมรับนับถือ
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4) ความรับผิดชอบ
5) ลักษณะของงาน
2. ปัจจัยค้าจุน(Hygiene Factors)
1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทน / เงินเดือน

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

- ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แตกต่างกัน
- ครูที่มีระดับการศึกษาต่างระดับกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แตกต่างกัน
- ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแตกต่างกัน

- ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำกัดของครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณมศึกษานครนายก ปี 2556 จำนวน 38 โรงเรียน มีครู 320 คน กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจำนวน 175 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำนวยครรภ์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประณมศึกษานครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวความคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน 5 ระดับ การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การหาความเที่ยงตรงด้วยการทดสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตามเทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence - IOC) โดยข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ การหาความเชื่อมั่นด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อัลฟารองกรอนบัค (Cronbach, 1990). ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่า

เครื่องมือแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (*t-test*) และการทดสอบค่าเออฟ (*F-test*)

### ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำนวยของครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณมศึกษานครนายก ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน ใน 2 ปัจจัย พบร่วมกัน ทุกค้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกระตุ้นภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกค้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุนภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกป้องบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังตาราง 1

## ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุਆกของครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครุਆกของครรภ์	ระดับ				
	ความพึงพอใจ (n = 175 คน)		แปลผล	ลำดับ	
	$\bar{X}$	SD			
<b>1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)</b>					
1) ความสำเร็จของงาน	4.04	0.372	มาก	2	
2) การยอมรับนับถือ	3.87	0.495	มาก	4	
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.06	0.511	มาก	1	
4) ความรับผิดชอบ	3.95	0.479	มาก	3	
5) ลักษณะของงาน	3.78	0.543	มาก	5	
เฉลี่ย	3.94	0.388	มาก		
<b>2. ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors)</b>					
6) นโยบายและการบริหารงาน	4.08	0.470	มาก	3	
7) การปักครองบังคับบัญชา	4.10	0.606	มาก	2	
8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.459	มาก	1	
9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.542	มาก	5	
10) ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน	3.66	0.624	มาก	4	
เฉลี่ย	3.82	0.397	มาก		
<b>เฉลี่ยรวมทั้งหมด</b>	<b>3.88</b>	<b>0.356</b>	<b>มาก</b>		

จากตาราง 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างครุਆกของครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ , SD=0.356) ปัจจัยกระตุ้น (motivation factors) ในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ , SD=0.388) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=4.06$ , SD=0.511) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}=3.78$ , SD=0.543) ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors) ในภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.82$ , SD=0.397) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่

ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.12$ , SD=0.459) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.57$ , SD=0.542)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุਆกของครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันดังรายละเอียดตาราง 2-4

## ตาราง 2

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชำนาญการครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศเป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ด้าน	เพศ				t	P		
	ชาย		หญิง					
	n = 45 คน	SD	n = 130 คน	SD				
1.ปัจจัยระดับคุณภาพโดยรวม	3.84	0.387	3.98	0.384	-2.059*	.041		
2.ปัจจัยค้าขาย	3.75	0.388	3.85	0.399	-1.446	.150		
เฉลี่ยรวม	3.80	0.359	3.91	0.351	-1.931	.055		

\* P < .05

จากตาราง 2 พบว่า ครูชำนาญการครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาพ

โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยค้าขาย ไม่แตกต่างกัน

## ตาราง 3

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชำนาญการครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ด้าน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	P		
	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป					
	n = 49 คน	SD	n = 126 คน	SD				
1.ปัจจัยระดับคุณภาพ	3.88	0.376	3.97	0.392	-1.373	.172		
2.ปัจจัยค้าขาย	3.85	0.346	3.81	0.416	.625	.533		
เฉลี่ยรวม	3.87	0.317	3.89	0.371	-.396	.692		

จากตาราง 3 พบว่า ครูชำนาญการครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10

ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยระดับคุณภาพและปัจจัยค้าขาย ไม่แตกต่างกัน

#### ตาราง 4

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำนวยองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ประธานศึกษานครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

		ปัจจัยกระตุ้น				
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูองครักษ์		SS	df	MS	F	P
1. ความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.025	.975
	ภายในกลุ่ม	24.046	172	.140		
	รวม	24.053	174			
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.925	2	.462	1.904	.152
	ภายในกลุ่ม	41.772	172	.243		
	รวม	42.697	174			
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.515	2	.758	2.966	.054
	ภายในกลุ่ม	43.947	172	.256		
	รวม	45.462	174			
4. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.504	2	.752	3.360*	.037
	ภายในกลุ่ม	38.498	172	.224		
	รวม	40.002	174			
5. ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.562	2	.781	2.705	.070
	ภายในกลุ่ม	49.670	172	.289		
	รวม	51.232	174			
รวมปัจจัยกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม	.628	2	.314	2.107	.125
	ภายในกลุ่ม	25.618	172	.149		
	รวม	26.246	174			

\* P < .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูอำนวยองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ประธานศึกษานครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ต่างกันปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา ปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูองครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ได้ เพราะมีข้อจำกัดผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกว่าปริญญาตรีมีเพียงคนเดียว เมื่อพิจารณาปัจจัยค้าจุน พบว่า ครูองครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำนวยครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบร่วมว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยระดับและปัจจัยค้าจุน ภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ปัจจัยระดับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้าจุน ด้านความสมัพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตาราง 5

เบรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำนวยครรภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยระดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูของครรภ์		SS	df	MS	F	P
1.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.699	2	.349	2.572	.079
	ภายในกลุ่ม	23.355	172	.136		
	รวม	24.053	174			
2.การได้รับการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.761	2	.381	1.561	.213
	ภายในกลุ่ม	41.936	172	.244		
	รวม	42.697	174			
3.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.717	2	1.358	5.466*	.005
	ภายในกลุ่ม	42.745	172	.249		
	รวม	45.462	174			
4.ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3.564	2	1.782	8.413*	.000
	ภายในกลุ่ม	36.438	172	.212		
	รวม	40.002	174			
5.ลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.754	2	1.377	4.886*	.009
	ภายในกลุ่ม	48.478	172	.282		
	รวม	51.232	174			
รวมปัจจัยระดับ	ระหว่างกลุ่ม	1.190	2	.595	4.084*	.019
	ภายในกลุ่ม	25.056	172	.146		
	รวม	26.246	174			

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยคำว่า						
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูองค์กร		SS	df	MS	F	P
1.นโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.830	2	.415	1.901	.153
	ภายในกลุ่ม	37.545	172	.218		
	รวม	38.375	174			
2.การปักธงชัยชนะ	ระหว่างกลุ่ม	1.729	2	.864	2.389	.095
	ภายในกลุ่ม	62.230	172	.362		
	รวม	63.959	174			
3.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.435	2	1.717	8.879*	.000
	ภายในกลุ่ม	33.269	172	.193		
	รวม	36.704	174			
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.039	2	2.020	7.386*	.001
	ภายในกลุ่ม	47.031	172	.273		
	รวม	51.070	174			
5.ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.348	2	.174	.443	.643
	ภายในกลุ่ม	67.498	172	.392		
	รวม	67.845	174			
	ระหว่างกลุ่ม	1.322	2	.661	4.351*	.014
	ภายในกลุ่ม	26.130	172	.152		
	รวม	27.452	174			
รวมปัจจัยคำว่า	ระหว่างกลุ่ม	<b>1.226</b>	<b>2</b>	<b>.613</b>	<b>5.057*</b>	<b>.007</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>20.839</b>	<b>172</b>	<b>.121</b>		
	รวม	<b>22.065</b>	<b>174</b>			
<b>* P &lt; .05</b>						

จากตาราง 5 พบว่า ครูองค์กรของครักษ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและด้านการได้รับการยอมรับนั้น ดือ เมื่อพิจารณาปัจจัยคำว่า พบว่า ครูองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่านิยมนโยบาย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน ความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนั้น ดือ เมื่อพิจารณาปัจจัยคำว่า พบว่า ครูองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่านิยมนโยบาย

และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน

## การอภิปรายผล

1. ครุว่าgeoองครรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 2 ปีจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้าจุนภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้าจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริวรรณ วรโพด(2551) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านครุ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกวิตา เกิดผล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี พบร่วม อาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะผู้บริหาร และครุ มีความพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานรวมไปถึงอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังได้รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้ปฏิบัติ เป็นงานที่มีความน่าสนใจตรงกับความรู้ความสามารถ ครุเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของตนเอง มีความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีนโยบายในการทำงานให้ครุ

สามารถนำไปปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ตลอดจนมีรายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในยุคปัจจุบัน

## 2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครุว่าgeoองครรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครุสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครุสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้าจุน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกลรัตน์ มีพุด (2550) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครุสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Morton (1986, pp. 2062-A) ได้ทำการวิจัย เรื่องอิทธิพลขององค์ประกอบชั้งเกี้ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จัดบุญญา鄂ก ในปี ก.ศ. 1930-1973 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชา鄂ก ปีที่จบการศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขั้นต่ำตามทฤษฎีของ Herzberg และตามทฤษฎีของ Maslow ผลการวิจัยพบว่า นโยบายในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่สำหรับเพศหญิงมีมากกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากการคุณภาพสักในบางเรื่อง จึงส่งผลให้มีพึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยกระตุ้น ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือนมากเท่าที่ควร 3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชำนาญการ นศกฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 87) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 87) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ พบร่วมว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยระดับและปัจจัยค่าจุนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับศิริวรรณ วรโภด (2551, หน้า 94) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะชิงทราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูชำนาญการ นศกฯ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามอายุการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าและผ่านการทำงานร่วมกับผู้บริหารมหาลัยคน หลาภากหลายรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยแล้ว ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะครูของครักย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานซึ่งทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูชำนาญการ นศกฯ ที่ทำการศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบุญมี เวียงวนนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84, 3.96, 3.78$ , และ 3.90 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบร่วมว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบร่วมว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปฐมวัยมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ปฐมวัยและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบร่วมว่า ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบร่วมว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และสูงกว่า 20 ปี ปัจจุบัน อาจเป็นเพราะว่าครูชำนาญการ นศกฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต้อง

ปฏิบัติงานทุกอย่างภายใต้ในโรงเรียนสถาบันสับเปลี่ยนกันไปตามความเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของครู จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน

5. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทดสอบลักษณะที่ สมนตรฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า ปัจจัยระดับ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้าจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทดสอบลักษณะที่ สมนตรฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายค้าน พบว่า การศึกษาจะเชิงทฤษฎี 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทร ความผูกพันกันตลอดจนการยอมรับนับถือกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีเพียงแห่งเดียวในอําเภอ องครักษ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเรื่องของบุคลากร อาคารเรียน หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนการสอน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางที่ส่วนใหญ่จะขาดบุคลากร อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนสอน ตลอดจนความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเมื่อเวลาและให้โอกาสกับครูในโรงเรียนเพื่อนำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ และควรให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ แก่ครูผู้สอน เพื่อนครุต้องให้การยอมรับ ยกย่องชื่นชมเชย หรือร่วมแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เพราะจะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับเพื่อนครุที่จะปฏิบัติงานให้ดีมากยิ่งขึ้น

2. ลักษณะของงาน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับครูผู้สอนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของครู ลักษณะของงานมีความน่าสนใจท้าทาย ความสามารถของครู มีขอบเขต รายละเอียดในงานที่จะปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ ๆ กับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่

3. ปัจจัยค้าจุน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้าจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าด้านอื่น ๆ 2 ลำดับท้าย คือ ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน การได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ และค่าตอบแทนจากกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากการ ประจำที่ต้องปฏิบัติแล้ว ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารควร บริหารจัดการเรื่องของผลประโยชน์การเดือนขึ้น เงินเดือนของครูให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรดูแลใส่ใจสภาพบรรยายศักดิ์ในการปฏิบัติงานของครู ให้มีความสะอาดสวยงามมากยิ่งขึ้น ดูแลเรื่องของห้องน้ำ/ห้องส้วมของครู นักเรียนให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ที่ต้องใช้งาน สามารถกีฬาที่ใช้สำหรับการออกกำลังกายและใช้ในการเรียนการสอนให้มีปริมาณที่เพียงพอ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้งาน และมี

ปริมาณของงานที่ต้องปฏิบัติให้เหมาะสมไม่น่าไป  
หรือน้อยไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร  
สถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครู棕色 ฯ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครนายก

3. ควรศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่  
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู棕色  
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครนายก
4. ควรศึกษาลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู棕色ของครักษ์ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

### เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ มีผุด. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาสาระแก้ว เขต 1. ปริญญาอินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย  
บูรพา.
- กวิตา เกิดมงคล.(2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นເອເຊີຍ EAU Heritage, 4(2), 85-  
93.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหากรุณาธิราชวิทยาลัย.
- พะยอม ศรีสุข. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริวรรณ วรโอด. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราช  
นครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper Collin.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.
- Morton, R. J. (1986). The influence of selected factors on the job satisfaction and career development of Wisconsin  
Madison in school of education. *Dissertation Abstracts International*, 27(12), 7062-A.

