

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

วະสวรรณ สอนนุช และ สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t-test) และค่าทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความพึง พอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ ในโรงเรียนขนาด แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก, ครูอครักษ์

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

การบริหารงานของสถานศึกษาโดยทั่วไปแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบและดำเนินงานให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับคนหรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ส่วนในด้านของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา จึงนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีวัสดุและอุปกรณ์อย่างมากมาย รวมทั้งมีกำลังคนที่มีฝีมือเพียงใดก็ตาม ถ้าหากครูผู้สอนเหล่านั้นไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไรเลย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเหล่านั้นได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นั่นก็หมายถึงว่าผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะในการแสวงหาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถและใช้ครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จของผลงานสูงสุดได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ แต่ในทางกลับกันถ้าหากครูผู้สอนเหล่านั้นมีความไม่พอใจหรือไม่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจตกต่ำ ความเบื่อหน่ายเกิดขึ้นในสถานศึกษาจะทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งตัวผู้วิจัยเองก็เป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้พบปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ปัญหาการขาดแคลนครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอำเภอองครักษ์ เนื่องด้วยสถานศึกษาในเขตอำเภอองครักษ์ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีจำนวนนักเรียน

ไม่มาก เมื่อคิดอัตรากำลังครูผู้สอนในสถานศึกษาตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ระบุว่า ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะมีในหน่วยงานการศึกษาใด จำนวนเท่าใดและต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้เกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูในสถานศึกษาที่ ก.ค. กำหนดไว้เดิมสำหรับสถานศึกษาในสังกัด สปช. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ 1305/466 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2545 แล้วพบว่าสถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คนลงมา จำนวนอัตราจำนวนนักเรียน 20 คน ต่อ จำนวนครูผู้สอน 1 คน เป็นเหตุให้จำนวนครูผู้สอนไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนที่ทำการเปิดสอนอยู่ ครูหนึ่งคนจำเป็นต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนและต้องสอนมากกว่าหนึ่งรายสาระวิชาการเรียนรู้อีกทั้งยังต้องทำโครงการพิเศษต่างๆ งานเอกสารธุรการในชั้นเรียน เอกสารธุรการของโรงเรียน จึงส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำและเป็นสาเหตุให้ครูไม่ค่อยพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ด้านเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

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

ว่า คนเราต้องการอะไรจากการทำงาน คำตอบที่ค้นพบก็คือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและ องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ก็มีอยู่ 2 องค์ประกอบด้วยกันคือปัจจัยกระตุ้นกับปัจจัย ค้ำจุน

ตัวแปรสถานการณ์

สถานการณ์ของครูผู้ตอบแบบสอบถาม
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

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยจำแนกเป็น 2 ปัจจัย 10 องค์ประกอบ ดังนี้
1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)
1) ความสำเร็จของงาน
2) การยอมรับนับถือ
3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4) ความรับผิดชอบ
5) ลักษณะของงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ผลประโยชน์ตอบแทน / เงินเดือน

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความแตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างระดับกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก แตกต่างกัน
3. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแตกต่างกัน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดแบ่งออกเป็น 2
ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ
ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ขนาด
ของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่
2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา
จากแนวความคิดและทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg
จำนวน 60 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมา
ตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดระดับที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน 5 ระดับ การหา
คุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความ
เที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การหา
ความเที่ยงตรงด้วยการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
แบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน
ตามเทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม
กับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence -
-IOC) โดยข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ การหา
ความเชื่อมั่นด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
อัลฟาของครอนบัก (Cronbach, 1990). ได้ค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 แสดงว่า

เครื่องมือแบบสอบถาม มีความน่าเชื่อถือสามารถ
นำไปใช้ในการศึกษาได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบสถิติเชิงพรรณนา
ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและสถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบ
ค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภ
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครนายก ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน
ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
ใน 2 ปัจจัย พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยกระตุ้น
ภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ
ด้านการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำ
จุนภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน และ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังตาราง
1

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูอำเภองครักษ์	ระดับ		แปลผล	ลำดับ
	ความพึงพอใจ			
	(n = 175 คน)			
	\bar{X}	SD		
1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)				
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	
2.ปัจจัยค้ำจุน(Maintenance Factors)				
6) นโยบายและการบริหารงาน	4.08	0.470	มาก	3
7) การปกครองบังคับบัญชา	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	
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.88	0.356	มาก	

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

ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.12$, $SD=0.459$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.57$, $SD=0.542$)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน ภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันดังรายละเอียดตาราง 2-4

ตาราง 2

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามเพศเป็นรายด้านและภาพโดยรวม

ด้าน	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	n = 45 คน		n = 130 คน			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1.ปัจจัยกระตุ้น	3.84	0.387	3.98	0.384	-2.059*	.041
2.ปัจจัยค้ำจุน	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 ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาพ

โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้านและภาพโดยรวม

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

จากตาราง 3 พบว่า ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10

ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

		ปัจจัยกระตุ้น				
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูอครักษ์		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 ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูอครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สามารถแสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ได้เพราะมีข้อจำกัดผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงคนเดียว เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าอื่น พบว่า ครูอครักษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

		ปัจจัยกระตุ้น				
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอครักษ์		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			
รวมปัจจัยกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม	1.190	2	.595	4.084*	.019
	ภายในกลุ่ม	25.056	172	.146		
	รวม	26.246	174			

ตาราง 5 (ต่อ)

		ปัจจัยจำแนก				
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. การปกครองบังคับบัญชา	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			
รวมปัจจัยจำแนก	ระหว่างกลุ่ม	1.322	2	.661	4.351*	.014
	ภายในกลุ่ม	26.130	172	.152		
	รวม	27.452	174			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.226	2	.613	5.057*	.007
	ภายในกลุ่ม	20.839	172	.121		
	รวม	22.065	174			

* $P < .05$

จากตาราง 5 พบว่า ครูอำเภอองค์กรฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ครูองค์กรฯมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาปัจจัยจำแนก พบว่า ครูองค์กรฯมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านนโยบาย

และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน

การอภิปรายผล

1. ครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับศิริวรรณ วรรณโพธิ์ (2551) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกวีดา เกิดผล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า อาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารและครูมีความพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานรวมถึงอยู่ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังได้รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และงานที่ได้ปฏิบัติเป็นงานที่มีความน่าสนใจตรงกับความรู้อำนาจความสามารถ ครูเข้าใจถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง มีความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารมีนโยบายในการทำงานให้ครู

สามารถนำไปปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ตลอดจนมีรายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในยุคปัจจุบัน

2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจูงใจ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกมลรัตน์ มีผดุง (2550) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Morton (1986, pp. 2062-A) ได้ทำการวิจัย เรื่องอิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้จบปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1930-1973 โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด แบ่งตามเพศ วิชาเอก ปีที่จบการศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขึ้นต่ำตามทฤษฎีของ Herzberg และตามทฤษฎีของ Maslow ผลการวิจัยพบว่า นโยบายในการบริหารงาน มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่สำหรับเพศหญิงมีมากกว่า ทั้งนี้ เนื่องมาจากว่า ครูเพศหญิงมีความละเอียดอ่อนและอ่อนไหวต่อความรู้สึกในบางเรื่อง จึงส่งผลให้ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานปัจจัยกระตุ้น ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยคำจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือนมากเท่าที่ควร 3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพะยอม ศรีสุข (2549, หน้า 87) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับศิริวรรณ วร โปด (2551, หน้า 94) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ก็จะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามอายุการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติมากกว่าก็ย่อมผ่านการทำงานมากกว่าและผ่านการทำงานร่วมกับผู้บริหารหลายคน หลากหลายรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยแล้ว ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เพราะครูองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานซึ่งทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับบุญมี เวียงนนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.84, 3.96, 3.78, และ 3.90 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีลงมา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านความ ก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปีและสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะว่าครูอำเภองครักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต้อง

ปฏิบัติงานทุกอย่างภายในโรงเรียนสลับสับเปลี่ยนกันไปตามความเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของครู จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน

5. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับศิริวรรณ วัชรโชค (2551, หน้า 93) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข้เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทร ความผูกพันกัน ตลอดจนการยอมรับนับถือกัน ส่วนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีเพียงแห่งเดียวในอำเภอองครักษ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบุคลากร อาคารเรียน หรือเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนการสอน จึงทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางที่ส่วนใหญ่จะขาดบุคลากร อุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนสอน ตลอดจนความสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากร จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรมีเวลาและให้โอกาสกับครูในโรงเรียนเพื่อนำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ และควรให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ แก่ครูผู้สอน เพื่อนครูต้องให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือร่วมแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เพราะจะเป็นการสร้างเสริมความพึงพอใจให้กับเพื่อนครูที่จะปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

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

3. ปัจจัยค้ำจุน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าด้านอื่น ๆ 2 ลำดับท้าย คือ ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ผลประโยชน์ตอบแทน/เงินเดือน การได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ และค่าตอบแทนจากกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ต้องปฏิบัติแล้ว ยังไม่เพียงพอ ผู้บริหารควรบริหารจัดการเรื่องของการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้เป็นไปอย่างยุติธรรม เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรดูแลใส่ใจสภาพบรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ดูแลเรื่องของห้องน้ำ/ห้องส้วมของครู นักเรียนให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องใช้งาน สนามกีฬาที่ใช้สำหรับการออกกำลังกายและใช้ในการเรียนการสอนให้มีปริมาณที่เพียงพอ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้งาน และมี

ปริมาณของงานที่ต้องปฏิบัติให้เหมาะสมไม่มากเกินไป
หรือน้อยไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหาร
สถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูอำเภออื่น ๆ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

3. ควรศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอ
องครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครนายก

4. ควรศึกษาลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอำเภอองครักษ์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ มีผดุง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. ปรินญาณพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวิตา เกิดมงคล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย EAU Heritage, 4(2), 85-93.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พะยอม ศรีสุข. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริวรรณ วรโพด. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th 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.

