

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



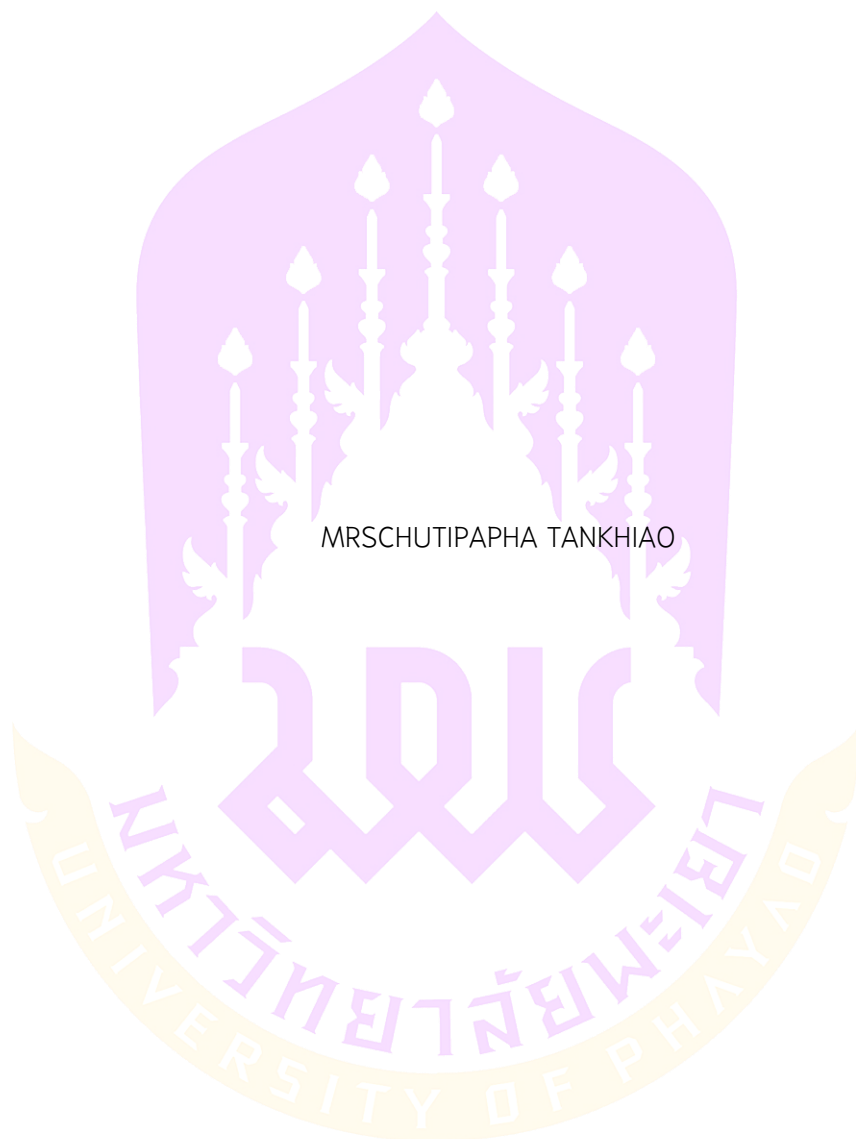
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

SITUATION AND GUIDE TO PROMOTING TEACHERS' WELL-BEING IN THE WORKPLACE
PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN SCHOOL,
CHIANG KHONG DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4



MRSCHUTIPAPHA TANKHIAO

An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

July 2019

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ของ ชุติปภา ต้นเขียว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชชิต สุทธิพงษ์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัตน์)



เรื่อง:	สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ชุตติภา ตันเชียว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2562
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักชิต สุทธิพงษ์ สุทธิพงษ์
คำสำคัญ	ความผาสุกในการทำงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสำรวจและศึกษาระดับสภาพความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับสภาพความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย และ 3) เพื่อค้นหาและรวบรวมข้อมูลจากข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 191 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. สภาพความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ข้อเสนอแนะที่เกิดจากผลการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เช่น การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน และการนำเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

Title: SITUATION AND GUIDE TO PROMOTING TEACHERS' WELL-BEING IN THE WORKPLACE PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN SCHOOL, CHIANG KHONG DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

Author: Mrschutipapha Tankhiao, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Assistant Professor Dr Ruksit Suttipong

Keyword Teachers' well-being in the Workplace

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to survey and study the level of situation and guide to promoting teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 2) to compare the level of situation of teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 as classified by sex age and experience and 3) to discover and collect data from the suggestions to create a guide to promoting teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Samples were 191 administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 derived by stratified random sampling technique. Instruments used to collect data were questionnaires constructed by the researcher. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA.

The results showed that:

1. The situation of teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 was at the high level.
2. The situation of teachers' well-being in the workplace perceived by administrators and teachers in school, Chiang Khong district, under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 as classified by sex age and experience were different statistically significant.
3. There were the suggestions from research finding composed of teacher' motivation should be promoted, a healthy and work-conducive workplace environment should be provided, appropriate information technology should be provided etc.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์ ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.เมษิต กองเงิน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นายสมจิต สมอ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ทางวิชาการ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถมาใช้ในการวิจัยจนลุล่วง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การทำวิจัยแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ผู้ให้เลือดเนื้อ จิตวิญญาณ และสติปัญญาแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณญาติพี่น้องและเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มอบสติปัญญาและสิ่งดี ๆ ในชีวิตให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งใจหวัง

ชุตินิภา ต้นเขียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
กรอบแนวคิดการวิจัย	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	23
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
เครื่องมือการวิจัย	24

การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปผลการวิจัย	46
อภิปรายผลการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	51
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	51
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	52
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	57
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	58
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ	65
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย	69
ประวัติผู้วิจัย	74
บรรณานุกรม	75
บรรณานุกรม	79
ประวัติผู้วิจัย	81

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
ตาราง 2 แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย	27
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	31
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมแต่ละด้าน	33
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอ เชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสื่อสารในองค์กร.....	34
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความรักในงาน.....	35
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของ ครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสำเร็จในงาน	36
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ	37
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามเพศ	38
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ	39
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ	40

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน..... 42

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 43



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด.....	22



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะ ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคการศึกษาและเรียนรู้ที่ไร้ขอบเขต อีกทั้งรัฐบาลยังมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อสร้างคนสร้างชาติ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครูเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลไกดังกล่าว ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลิต และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ บทบาทหน้าที่ของครูนอกจากทำงานด้านวิชาการแล้วยังต้องปฏิบัติงานด้านอื่นทั้งงานพัฒนาโรงเรียน และงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ดังที่มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูของสำนักงานคุรุสภา กล่าวไว้ว่า ครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน 3) มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2546) ครูจึงมีบทบาทและภาระงานมากมาย เช่น ภาระที่ต้องพัฒนาเยาวชน ภาระที่ต้องพัฒนาสังคมครูต้องทำอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดผลดีโดยต้องอาศัยพื้นฐานของ กฎระเบียบ แบบธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณ และคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วย

นอกจากงานด้านการเรียนการสอน ที่เป็นงานหลักแล้ว ยังมีหน้าที่อื่น ๆ กล่าวคือ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อการพัฒนาของโรงเรียน หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เป็นต้น ด้วยหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครูดังกล่าว จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นถึงความคาดหวังจากบุคคลหรือส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ถึงคุณภาพของงาน และคุณภาพของผลผลิตจากครู ความคาดหวังและแรงกดดันต่าง ๆ จากสังคมที่มีต่อครู

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในอำเภอ เชียงของ ประกอบด้วย โรงเรียนจำนวน 33 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน มีครูจำนวน 337 คน จากสถิติรายงานการย้ายของครูในช่วงปี 2559–2560 พบว่า มีอัตราการย้าย คิดเป็นร้อยละ 50.00 ซึ่งจากการศึกษาคำร้องขอย้ายและคำร้องขอเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนดของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า สาเหตุที่ลาออกหรือย้าย เนื่องจากปัญหาในเรื่องกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่บังคับใช้ ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาความยุติธรรม การพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาเงินเดือนเต็มขั้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2559) อย่างไรก็ตามแม้ว่าครูจะต้องเผชิญกับปัญหาในการทำงานดังกล่าวข้างต้น หากการทำงานดังกล่าวครูสามารถทำงานด้วยความพอใจ ครูก็จะมีขวัญและกำลังใจสามารถทำงานได้อย่างทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังสติปัญญา จนผลของงานออกสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้น (จรรยา ตาสา, 2556, สื่อออนไลน์) ดังนั้น ความพอใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูทุกคนจะต้องมี และผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรของตน ทั้งนี้เพราะ เมื่อครูมีความสุขในการทำงานแล้วจะรู้สึกถึง งานที่ทำอยู่เป็นภาระที่จะต้องแบกรับ แต่จะรู้สึกถึง งานของครูเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำแล้วทำให้ชีวิตมีความสุข ทำให้ชีวิตครูมีคุณค่าต่อสังคม (อิสริย์ ทองคำ, 2554)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่า โดยสภาพความเป็นจริงครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสุขมากน้อยเพียงใด และจะมีแนวทางอย่างไรบ้างในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครูดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ เชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับใด

2. ความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อ จำแนก เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ
2. ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตาม อายุ
3. ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 370 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารจำนวน 33 คน และครูจำนวน 337 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ผู้วิจัยกำหนดจากประชากรดังกล่าวข้างต้น โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน สุวิมล ติรากานันท์, 2557) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 191 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารจำนวน 17 คน และครู จำนวน 174 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย คือ ความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Manion ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานเป็น 4 ด้าน คือ 1) การสื่อสารในองค์กร 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงานและ 4) การเป็นที่ยอมรับ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 ส่วนคือ ตัวแปรต้นประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ พื้นที่ที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 33 โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันในการทำงานครู หมายถึง พฤติกรรมที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก 1) การสื่อสารในองค์กร 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

1. การสื่อสารในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมการติดต่อสัมพันธ์และการสื่อสารในองค์กร ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและรับผิดชอบต่องาน

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้น เพลิดเพลิน ตีใจและตื่นเต้นที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดผลการทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลต่าง ๆ ได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน เช่น การขอคำปรึกษาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับความพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์
3. ทำให้ทราบแนวทางและสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดเป็นนโยบายการเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของครูของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.4 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความพึงพอใจในการทำงานพบว่า มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากที่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังที่ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

จรรยา เพชรหวน (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าองค์ประกอบหรือสร้างทั้ง 4 อย่าง ดังต่อไปนี้แล้วจะเรียกว่า เรามีความพึงพอใจในการทำงาน

1. Achievement Motivation ได้ทำงานตามความอยาก หรือความต้องการ และงานนั้นสนองตอบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก
2. Profession เป็นตำแหน่งหรือลักษณะงานตรงตามสาขาที่เรียนมา หรือสาขาวิชาที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ และได้ทำงานจนสร้างความรู้สึกในวิชาชีพ
3. Job Satisfaction พึงพอใจในงาน ทั้งในงานที่ตนเองได้ทำ เพื่อร่วมงานเกื้อหนุนการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล สอน และพัฒนาให้ทำงานได้ดี องค์กรมีงานที่สร้างสรรค์หรือ สร้างคุณค่าของงานให้ทำ

4. Human Spirit เป็นองค์ที่เห็นคนทำงานมีความเป็นมนุษย์ มีความนึกคิด มีจิตใจ ให้โอกาสในการเติมเต็ม รับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควร

ศราวุธ อยู่เกษม (2555) ได้ให้ความหมายของความพอใจไว้ว่า ความรู้สึก มีความสุข มีความพอใจในชีวิต วัตถุประสงค์จากความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึก กระฉับกระเฉงความสดชื่นแจ่มใสมีชีวิตชีวา มีพลังกำลังมีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองรู้สึกมีความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่า มีความรู้สึกเครียด หรือกังวลใจ หรืออ้าวุ่นใจ หรือท้อใจ หมดกำลังใจ หรือหมดหวัง หรือ ซึมเศร้า หรือเป็นทุกข์

โอเร็ม (1991 อ้างอิงใน ภมรพรรณ ยุระยาตร์, 2554) ความพอใจ หมายถึง การที่บุคคล รับรู้ถึงเงื่อนไขสำหรับการดำรงอยู่ ดังนั้น ความพอใจคือสภาวะของการมีประสบการณ์ แห่ง ความสุขเกษม ความปีติยินดี และความสุข ด้วยประสบการณ์ทางด้านจิตวิญญาณความเพียร พยายามในการตอบสนองต่ออุดมคติของตนเอง และด้วยการคงไว้ซึ่งลักษณะเฉพาะตัวของตัวเอง อย่างไม่ลดละ

Lawton (1983 อ้างอิงใน รักชนก ชูพิชัย, 2550) ได้กล่าวถึงความพอใจในผู้สูงอายุว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมี คุณภาพชีวิต มีความพอใจทางใจ และมองสภาพแวดล้อม ในแง่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างมีความสุขใจ มองงานและสภาพแวดล้อมของงานในแง่ดี มีความมั่นใจและกระตือรือร้นในการทำงาน

ความสำคัญของความพอใจในการทำงาน

Manion (2003 อ้างอิงใน ถิรัตน์ พิมพ์ภรณ์, 2559) ความพอใจในการทำงาน เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ปลอบ ปลื้มใจ รู้สึกอยากที่จะทำงาน มีองค์ประกอบ 4 ลักษณะ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และ 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

Ryff and Keyes (1995 อ้างอิงใน ยุพา ทองสุข, 2562) มีแนวคิดที่ว่า ความพอใจทางใจเป็น ความพึงพอใจ สามารถบรรลุถึงความสำเร็จของช่วงชีวิตของการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการสร้างความพอใจในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่งเพราะหากความสุขเกิดขึ้นเมื่อใดที่จะส่งผลต่อการทำงานทำให้การบริหาร

องค์การเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์การมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ซึ่งช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของความพอใจในการทำงาน

จรรยา เพชรหวน (2555, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของความพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. การได้ทำงานที่ท้าทาย (Achievement Motivation) เป็นงานที่ตนเองปรารถนาหรือพอใจที่จะทำตั้งแต่ต้น เมื่อได้ทำงานดังกล่าวตามที่ตนเองปรารถนาแล้ว สิ่งนั้นเป็นความพอใจในการทำงาน

2. ได้ทำงานหรืออยู่ในตำแหน่งงาน (Profession) ตรงกับสาขาวิชาที่ได้เรียนมา

3. มีความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทั้งในงานที่ตนเองได้ทำ เพื่อนร่วมงาน เกื้อหนุนการทำงานผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล สอน และพัฒนาให้ทำงานได้ดี องค์การมีงานที่สร้างสรรค์ หรือ สร้างคุณค่าของงาน

4. Human Spirit เป็นองค์กรที่เห็นคนทำงานมีความเป็นมนุษย์ มีความนึกคิด มีจิตใจ ให้โอกาสในการเติมเต็ม รับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควร

Manion (2003 อ้างอิงใน ถิตรัตน์ พิมพ์ภรณ์, 2559, สื่อออนไลน์) ได้แบ่งองค์ประกอบของความพอใจในการทำงานออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การติดตามความสัมพันธ์หรือการสื่อสารในองค์กร ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารในองค์กร (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนี้นการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน ระบุว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่า มีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่า ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี ความไว้วางใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึก สดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไปจากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว

Richard E. Walton (1975 อ้างอิงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2552, สื่อออนไลน์) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 7 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่า สำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องของและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Warr (2007 อ้างอิงใน จิราภรณ์ ภูสมบูรณ์, 2556) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้ผลการทำงานออกมาดี ทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอารมณ์ทางบวก มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในการทำงาน กล้าเผชิญกับความยุ่งยากในการทำงาน และมักจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน นอกจากนั้น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมักจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน มีความเกื้อกูล ช่วยเหลือ และอาสาทำกิจต่าง ๆ

Warr (2007 อ้างอิงใน ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559) อธิบายว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่รุ่มร่ามในงาน ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) ความรู้สึกที่รุ่มร่ามในงาน (Arousal) 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น (Self-Validation) และ 3) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) โดยความรู้สึกทั้ง 3 ลักษณะ มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากแนวคิดของ Manion (2003 อ้างอิงใน ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ได้มีนักวิจัยจำนวนมากที่ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นกรอบในการวิจัยเพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ดังที่ เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ในงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบความคิดการวิจัยจากแนวคิดของ Manion โดยได้แบ่งองค์ประกอบของ ความสุขในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ เช่นเดียวกับ กัณทวรรณ ชุ่มเชื้อ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอก ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในงานวิจัยดังกล่าว ในงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรความสุขในการทำงานจากแนวคิดของ Manion โดยได้แบ่งองค์ประกอบของ ความสุขในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดของ Manion ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ เป็นองค์ประกอบที่มีลักษณะครอบคลุมวิถีชีวิตและการทำงานของคุณซึ่งจะสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของคุณได้อย่างครอบคลุม ผู้วิจัยจึงตัดสินใจใช้แนวคิดของ Manion ดังกล่าวในการกำหนดตัวแปร คือ ความสุขในการทำงาน เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขยายความแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ หรือการสื่อสารภายในองค์กร

การติดต่อสัมพันธ์ หรือการสื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเข้าใจอันดีต่อกันของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งทำให้บุคลากรเข้าใจในเนื้อหาของงาน และสิ่งที่องค์กรต้องการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งในหน่วยงาน และเพิ่มความเข้าใจอันดีต่อกันของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังที่ Manion (2003 อ้างอิงใน ฤติรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์ในองค์กรว่าเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ เช่นเดียวกับ (โอบัส แก้วจำปา, 2547) ที่กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงกระบวนการที่มนุษย์เชื่อมโยงความนึกคิดและความรู้สึกให้ถึงกันเพื่อให้เกิดการตอบสนองในเชิงพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการสื่อสารหรือการติดต่อสัมพันธ์กันภายในองค์กร ที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานในที่สุดได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การสื่อสารที่ดี ดังที่ พิริยา ศิริวรรณ (2559) ได้เสนอหลักการสื่อสารที่ดีในองค์กรว่า ประกอบด้วย 8 ประเด็นที่สำคัญ คือ 1) ช่องทางการสื่อสารควรมีการประกาศให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน 2) อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องทางของการสื่อสารอย่างเป็นทางการ 3) เส้นทางของการสื่อสารต้องสั้นและตรงประเด็น 4) ผู้ที่มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการสื่อสาร ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่หัวหน้างาน 5) เมื่อองค์กรกำลังดำเนินการไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการสื่อสาร 6) ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้ 7) ระบบการสื่อสารจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และ 8) การสื่อสารจะต้องเป็นไปเพื่อการสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน

จากเนื้อหาดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ในการสื่อสารในองค์กรที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้นั้น จะต้องพิจารณาถึงหลักการในการสื่อสารดังต่อไปนี้

- 1.1 มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
- 1.2 สนทนากันอย่างเป็นมิตร
- 1.3 มีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันภายในองค์กร
- 1.5 ช่องทางการสื่อสารจะต้องมีความชัดเจน
- 1.6 เส้นทางของการสื่อสารจะต้องสั้น

- 1.7 การสื่อสารจะต้องมีความตรงประเด็น
- 1.8 มีผู้รับผิดชอบดูแลช่องทางการสื่อสาร
- 1.9 การสื่อสารจะต้องมีความต่อเนื่อง
- 1.10 ระบบการสื่อสารจะต้องมีความน่าเชื่อถือ
- 1.11 ระบบการสื่อสารต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร

ในหน่วยงาน

2. ความรักในงาน (Job Inspiration)

ความรักในงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เห็นงานเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตตน ดังที่ Manion (2003 อ้างอิงใน ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์, 2559) ได้กล่าวว่า ความรักในงานเป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน เช่นเดียวกับ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้กล่าวว่า ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ สอดคล้องกับ ไคเนอร์ (2003 อ้างอิงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความรักในงาน หมายถึงการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้น เป็นงานที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับกัตติกา ภูพานาม (2556) ที่ได้พัฒนาแบบวัดและเกณฑ์จิตวิญญาณความเป็นครู โดยได้ให้คำนิยามเพื่อสร้างตัวชี้วัด ความรักงานในวิชาชีพครู เอาไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงการมีความรัก การชื่นชม ความเชื่อมั่นในอาชีพครูว่า เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญ ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังปกป้องเกียรติของอาชีพครู จากเนื้อหาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ในการสร้างความพอใจในการทำงานนั้น ควรพิจารณาถึงเรื่องการส่งเสริมความรักในงานในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความพึงพอใจในงานที่ทำ
- 2.2 ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ
- 2.3 กระตือรือร้นในการทำงาน
- 2.4 มีความสุขเมื่องานที่กระทำบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย

- 2.5 มองเห็นคุณค่าของงาน
- 2.6 มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ
- 2.7 มีความภูมิใจในงานที่ทำ
- 2.8 มีความมุ่งมั่นเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน
- 2.9 ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีในงานที่รับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement)

ความสำเร็จในงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและเห็นถึงความสำเร็จ ดังที่ Manion (2003 อ้างอิงใน ถิตร์ตัน พิมพาภรณ์, 2559) ที่กล่าวถึงความสำเร็จในงานว่า เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำ ทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่า มีคุณค่าในชีวิต จากเนื้อหาดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ในการสร้างความพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น ควรพิจารณาในเรื่องความสำเร็จของงานในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 3.1 สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
- 3.2 สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับงานที่ทำ
- 3.3 สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 3.4 มีความพึงพอใจกับงานที่ทำจนสำเร็จ
- 3.5 มีความปลื้มใจกับผลสำเร็จของงาน
- 3.6 ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำ ทาย
- 3.7 รู้สึกว่า ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

การได้รับการยอมรับจากสังคมหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ Manion (2003 อ้างอิงใน ถิตร์ตัน พิมพาภรณ์, 2559) ที่กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับหมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีความไว้วางใจในการทำงาน จากเนื้อหาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การสร้างความพอใจในการทำงานนั้น ควรพิจารณาถึงการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งควรพิจารณาถึงประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- 4.1 การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
- 4.2 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

- 4.3 การได้รับการยอมรับจากชุมชน
- 4.4 การได้รับรางวัลยกย่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 4.5 การที่เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน
- 4.6 การได้รับการกล่าวถึงในเชิงยกย่องต่อหน้าสาธารณชน
- 4.7 ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

สรุปความพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเข้ามาเพื่อเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นในการทำงานเพราะมีผลต่อการทำงาน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงบันดาลใจมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีทัศนคติในทางบวกทำให้บุคคลมองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้บุคคลากรมีความสุขในการทำงานยังแสดงออก ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเป็นมิตร การทำงานที่ราบรื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานได้อย่างมีความสุข

แนวคิด ทฤษฎี ความพอใจในการทำงาน

การทำงานของครูจะประสบผลสำเร็จได้จำเป็นต้องมีแรงศรัทธาและแรงจูงใจตอบสนองความต้องการ เพื่อให้บุคคลากรมีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนต่างก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้นทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ทฤษฎี Manion ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข สนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป Manion ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1.1 การติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารในองค์กร (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน

เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

1.2 ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่า ตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

1.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ที่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

1.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบความสุขทั้ง 4 ด้านดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมเชิงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึก สดชื่นมีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปความผาสุกในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น ต่อไปอีก ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับชั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับชั้นความต้องการ (The Need Hierarchy) ของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ดังนี้

2.1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การรักษาโรค ตลอดจนต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูง ต่อไปคือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต

2.3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่า สังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

2.4 ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป

2.5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

สรุปมนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์ มีมากมายหลายอย่าง ความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ชั้น ด้วยกัน คือ ความต้องการด้านร่างกาย (physiological

needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) ความต้องการความรักและความ เป็นเจ้าของ (belongingness and love need ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความ ภาคภูมิใจ (self-esteem need) ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need)

3. ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการ ทางด้านร่างกาย และ ปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไข ในการทำงานที่ดี

3.2 R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความ ต้องการทุกชนิดที่มีความหมาย ในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะ เป็นผู้นำ หรือผู้มีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมี สัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3.3 G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต เป็นความต้องการ เกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การ พัฒนาเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะได้รับความ รับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือ ความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาส เข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

4. ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

4.1 ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั่นคือ หากความ ต้องการ ระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

4.2 ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการ ประเภทหนึ่ง ที่อยู่ต่ำกว่า ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภท ที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

4.3 ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) นั่นคือ ถ้าหาก ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า ได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความ ต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์ สามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งใน เวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ

โดยหลักความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction–progression Principle)และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration–regression Principle)ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนกร จันทรลี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษพบว่า โดยรวม ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีความสุขในการทำงานในแต่ละด้านกล่าวคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

นภัสนันท์ มงคลพันธ์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีความสุขในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2554 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายผู้สอนจำนวน 95 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจและความผาสุกในการทำงานในแต่ละด้าน กล่าวคือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ และด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากดังที่ (นิรชรา ไชยแสง และศศิธร ดลปัดชา, 2555) ได้กล่าวไว้ และเช่นเดียวกัน

นรภัทร บุญพา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจาก ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 217 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความสุขในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ ผลการวิจัย ยังพบอีกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมธาพร พังลักษณ์ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครู มีความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน กล่าวคือ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และ มีวิทยะฐานะ ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

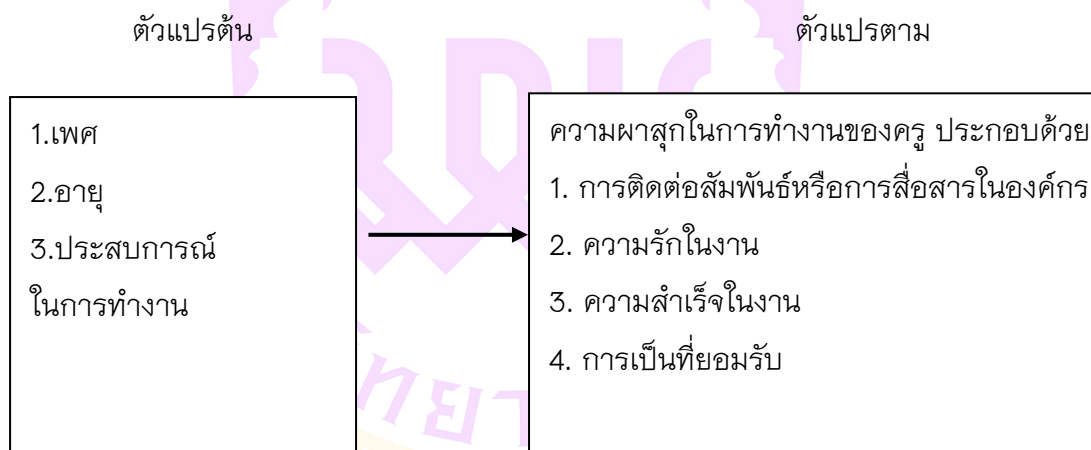
กัญชพร ผาสุก (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุ เป็นปัจจัยมีผลต่อสุขภาวะในการทำงาน

นันทพันธ์ เปี้ยนวน้อย (2554) ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานรับจ้างเหมาช่วง จำนวน 80 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราภรณ์ แพร่ต่วน (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ ใช้แนวคิดของทฤษฎี Manion คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน 4 ด้านด้วยกัน ดังนี้ 1) การสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication) 2) ความรักในงาน (Love of The Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2561 ซึ่งประกอบด้วย 7 ตำบล ได้แก่ ตำบลศรีเมือง ตำบลบุญเรือง ตำบลลพบุรี ตำบลเวียง ตำบลศรีดอนชัย ตำบลสถานและตำบลห้วยซ้อ รวมทั้งหมด 33 โรงเรียน จำนวน 370 คน

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน
- 1.2 ครูผู้สอน จำนวน 337 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรจำนวน 370 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2561 โดยใช้การเทียบเคียงตารางของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน สุวิมล ติรากานันท์, 2557) ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารจำนวน 17 คน และครูจำนวน 174 คน จากนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมประชากรตามสัดส่วนของจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยได้แบ่งประชากรเป็น 2 ชั้นภูมิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นภูมิหนึ่ง และครูผู้สอนอีกชั้นภูมิหนึ่ง แล้วจึงหาจำนวน

กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิโดยการคำนวณจากสูตรการหาสัดส่วนต่อไปนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม/ชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประเภทประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ผู้บริหารโรงเรียน	33	17
2	ครูโรงเรียน	337	174
	รวม	370	191

หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยนำรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิมาจัดทำเป็นสลากใส่ในขวดโหลและทำการจับขึ้นมาทีละรายชื่อและใส่คืนจำนวนเท่าเดิม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรในจำนวนที่เท่ากัน ผู้วิจัยจับสลากเช่นนี้จนกว่า จะครบตามจำนวนตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิที่ได้กำหนดไว้

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. การสื่อสารในองค์กร (Organizational Communication)
2. ความรักในงาน (Love of The Work)
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย ดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมโดยศึกษาความหมาย หลักการ แนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมากำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย และประเด็นที่จะทำการศึกษาวิจัยตามที่กำหนดไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

3. ศึกษาวิธีการออกแบบเครื่องมือวิจัย และการสร้างมาตรวัดสำหรับเครื่องมือการวิจัย

4. นำคำนิยามเชิงปฏิบัติการมาเขียนข้อคำถามเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการวิทยาลัย

การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ดร. เมษิต กองเงิน

ผู้อำนวยการโรงเรียน

โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย ต.เวียงชัย

อ.เวียงชัย จ.เชียงราย สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 1

นายสมจิต สมอ

ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับคุณลักษณะ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด (Index of Item-Objective Congruence) ได้คำนวณตามสูตรต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	=	ค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา
$\sum R$	=	ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N	=	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ดังนี้

+1	หมายถึง	คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ
-1	หมายถึง	คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ

เกณฑ์การแปลความหมายมีดังนี้

ค่า IOC \geq .67 หมายความว่า คำถามตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ

ค่า IOC $<$.67 หมายความว่า คำถามไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขุนขวกวิทยา อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการไป

ทดลองใช้มาทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (ค่า Alpha) ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย

หมวดข้อคำถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยง (Alpha)
การสื่อสารในองค์กร	9	.93
ความรักในงาน	9	.92
ความสำเร็จในงาน	6	.88
การเป็นที่ยอมรับ	7	.93

9. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสมและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยค้นคว้าขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยค้นคว่านำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจตรงกันกับผู้วิจัยค้นคว้า

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยค้นคว้า ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมี การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัย วิเคราะห์ ความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ ที (t-test) กรณีตัวแปรผันแปรสองค่า และ เอฟ (F-test) กรณีตัวแปรผันแปรสามค่าขึ้นไป และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ตอนที่ 4 แนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปบรรยายเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ด้วยการใช้สถิติดังนี้

1. สถิติบรรยาย
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
 - 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 1.3 ความถี่ (Frequency)
 - 1.4 ร้อยละ (Percentage)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และ เอฟ (F-test) และหากพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่าง จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง โดยใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ระดับระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความพอใจในการทำงานอยู่ระดับระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความพอใจในอยู่ระดับระดับน้อยที่สุด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อให้ง่ายแก่การทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นที่จะนำเสนอต่อไปนี้คือ

1. สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องใช้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนหรือสื่อถึงความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความชัดเจนและง่ายแก่การทำความเข้าใจมากยิ่งขึ้น สัญลักษณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ ประกอบด้วย

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือการวิจัยที่ได้ดำเนินการจัดทำมาตามระเบียบวิธีวิจัย และนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อให้ง่ายแก่การทำทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเนื้อหาที่จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็นส่วน ๆ ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

โดยในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อให้มีความละเอียดและง่ายแก่การทำทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงจะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง และการพรรณนารายละเอียดของข้อมูลใต้ตาราง ดังที่ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอไปตามลำดับต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยจะนำเสนอด้วยค่าสถิติคือ จำนวน และ ความถี่ ดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 191)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	45.50
หญิง	104	54.50

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 191)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	28	14.70
25-30 ปี	60	31.40
31-35 ปี	48	25.10
35 ปีขึ้นไป	55	28.80
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	144	75.40
ปริญญาโท	47	24.60
ปริญญาเอก	-	-
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	37	19.40
6-10 ปี	57	29.80
11-20 ปี	81	42.40
20 ปีขึ้นไป	16	8.40

จากตาราง 3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 54.50 ในขณะที่เป็นผู้ชายคิดเป็นร้อยละ 45.50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 ถัดมาเป็นผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.80 และผู้มีอายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 ในขณะที่ผู้มีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.70 ในด้านวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.40 ในขณะที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.60 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.40 ถัดมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 29.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.40 ในขณะที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 8.40

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4**

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งความพึงพอใจในการทำงานของครู ออกเป็น 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยผู้วิจัยจะได้นำเสนอค่าสถิติในรูปแบบของตาราง และการพรรณนาความได้ตาราง ตามลำดับต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมแต่ละด้าน

ความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่ละด้าน	(n = 191)		ระดับความ พึงพอใจในการ ทำงาน	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสื่อสารในองค์กร	3.78	0.56	มาก	4
2. ด้านความรักในงาน	4.26	0.50	มาก	1
3. ด้านความสำเร็จในงาน	4.02	0.47	มาก	2
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.90	0.50	มาก	3
เฉลี่ยรวม	3.99	0.41	มาก	

จากตาราง 4 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก หนึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรักในงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการสื่อสารในองค์กร ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนระของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสื่อสารในองค์กร

ความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการสื่อสารในองค์กร	(n = 191)		ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	4.23	0.78	มาก	4
2. พุดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร	4.27	0.73	มาก	3
3. มีการช่วยเหลือกันอย่างเป็น กัลยาณมิตร	4.28	0.73	มาก	2
4. มีระบบการสื่อสารที่มุ่งให้เกิดความ เข้าใจอันดีต่อกัน	4.30	0.68	มาก	1
5. ช่องทางการสื่อสารมีความชัดเจน และตรงประเด็น	4.16	0.56	มาก	5
6. การสื่อสารข้อมูลมีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	3.21	1.00	ปานกลาง	8
7. มีผู้ที่รับผิดชอบงานสื่อสารอย่าง ชัดเจน	3.26	1.11	ปานกลาง	6
8. ระบบการสื่อสารข้อมูลมีความ น่าเชื่อถือ	3.10	1.05	ปานกลาง	9
9. ระบบการสื่อสารสามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรได้ดี	3.22	1.15	ปานกลาง	7
เฉลี่ยรวม	3.78	0.56	มาก	

จากตาราง 5 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนระของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับมาก หนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก มีเพียงประเด็นที่เกี่ยวกับการมีผู้ที่รับผิดชอบงานสื่อสารอย่างชัดเจน ระบบการสื่อสารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ดี การสื่อสารข้อมูลมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ และระบบการสื่อสารข้อมูลมีความน่าเชื่อถือเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความรักในงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านความรักในงาน	(n = 191)		ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. มีความพึงพอใจกับงานในวิชาชีพครู	4.45	0.71	มาก	5
2. มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา	3.04	1.37	ปานกลาง	9
3. มาถึงที่ทำงานก่อนเวลางานเสมอ	3.93	0.96	มาก	8
4. รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำ บรรลุถึงความสำเร็จ	4.50	0.66	มาก	4
5. มีความรู้สึกที่งานในวิชาชีพครูเป็น งานที่มีคุณค่า	4.56	0.58	มากที่สุด	2
6. มีความรู้สึกตัดสินใจถูกที่ได้เลือก อาชีพครู	4.60	0.64	มากที่สุด	1
7. รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ ครู	4.53	0.58	มากที่สุด	3
8. ไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานใน อาชีพครู	4.32	0.70	มาก	7
9. ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครู	4.40	0.72	มาก	6
เฉลี่ยรวม	4.26	0.50	มาก	

จากตาราง 6 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก อนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรักในงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ มีความรู้สึกตัดสินใจถูกที่ได้เลือกอาชีพครู มีความรู้สึกที่งานในวิชาชีพครูเป็นงานที่มีคุณค่า และ รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่เดียวกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรักในงานในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำบรรลุถึงความสำเร็จ มีความพึงพอใจกับงานในวิชาชีพครู ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นครู และ ไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานในอาชีพครู

อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังพบอีกว่า ครูมีความพอใจในการทำงานในเรื่อง มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพอใจในการทำงานของ ครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านความสำเร็จในงาน

ความพอใจในการทำงานของครู ด้านความสำเร็จในงาน	(n = 191)		ระดับความพอใจ ในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.23	0.60	มาก	4
2. มีมาตรการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับงานที่ทำ	3.38	1.15	ปานกลาง	5
3. มีความพึงพอใจกับงานที่ทำจนสำเร็จ	4.34	0.55	มาก	3
4. มีความความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของงาน	4.50	0.58	มาก	1
5. มักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายเสมอ	3.25	1.15	ปานกลาง	6
6. อาชีพครูทำให้ชีวิตมีคุณค่า	4.47	0.71	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.02	0.47	มาก	

จากตาราง 7 ผลการศึกษา พบว่า ความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีความพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก หนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความพอใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน แต่ละประเด็นในระดับมาก มีเพียงประเด็นการมีมาตรการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับงานที่ทำ และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับ	(n = 191)		ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.41	0.50	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.57	มาก	2
3. การได้รับการยอมรับจากชุมชน	4.27	0.62	มาก	4
4. การได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังในการ ทำงานให้สำเร็จ	4.25	0.52	มาก	5
5. ในการทำงานสำคัญเพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานเสมอ	4.31	0.68	มาก	3
6. การได้รับการกล่าวถึงในเชิงยกย่องต่อหน้าสาธารณชน	2.39	1.28	น้อย	7
7. ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูในโรงเรียนรับผิดชอบเสมอ	3.28	1.22	ปานกลาง	6
เฉลี่ยรวม	3.90	0.50	มาก	

จากตาราง 8 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก หนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมาก มีเพียง ประเด็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูรับผิดชอบเสมอ ที่อยู่ในระดับปานกลาง และการได้รับการกล่าวถึงในเชิงยกย่องต่อหน้าสาธารณชน อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้ง ยังเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น โดยผู้วิจัยจะนำเสนอค่าสถิติที่เป็นผลการเปรียบเทียบในรูปของตารางและการพรรณนาความใต้ตาราง และจะทำการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในรูปของตาราง ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามลำดับ ต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการทำงานของครู แต่ละด้านและโดยรวม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการสื่อสารในองค์กร	3.67	0.58	3.87	0.54	-2.40	0.017*
ด้านความรักในงาน	4.24	0.57	4.27	0.44	-0.47	0.637
ด้านความสำเร็จในงาน	3.95	0.50	4.09	0.44	-1.98	0.049*
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.83	0.47	3.95	0.51	-1.55	0.122
ความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยรวม	3.92	0.44	4.04	0.39	-1.99	0.048*

จากตาราง 9 ผลการศึกษา พบว่า โดยรวม ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านการสื่อสารในองค์กร และด้านความสำเร็จในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่มีความพึงพอใจในด้านความรักในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาในตาราง 9 เมื่อนำมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ว่า “ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ” จึงพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ

ความพอใจในการทำงานของครูแต่ละด้าน และโดยรวม	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการสื่อสารในองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.94	0.53	4.69	0.004*
	25-30 ปี	3.92	0.54		
	31-35 ปี	3.73	0.53		
	35 ปีขึ้นไป	3.58	0.57		
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	4.53	0.36	4.80	0.003*
	25-30 ปี	4.30	0.44		
	31-35 ปี	4.11	0.53		
	35 ปีขึ้นไป	4.21	0.56		
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	4.24	0.40	4.09	0.008*
	25-30 ปี	4.09	0.39		
	31-35 ปี	3.92	0.48		
	35 ปีขึ้นไป	3.93	0.53		
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 25 ปี	4.09	0.49	5.62	0.001*
	25-30 ปี	4.02	0.52		
	31-35 ปี	3.82	0.45		
	35 ปีขึ้นไป	3.73	0.45		
5. ความพอใจในการทำงานของครูโดยรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	4.20	0.31	6.58	0.000*
	25-30 ปี	4.08	0.37		
	31-35 ปี	3.89	0.20		
	35 ปีขึ้นไป	3.86	0.44		

จากตาราง 10 ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า ความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา

และครู ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพอใจในการทำงานแต่ละด้านกล่าวคือ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

จากผลการศึกษาในตาราง 10 เมื่อนำมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ว่า “ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามอายุ” จึงพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ ระดับความพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ

ความพอใจในการทำงาน ของครูแต่ละด้านและ โดยรวม	อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	35 ปีขึ้นไป
1. ด้านการสื่อสาร ในองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	0.36*
	25-30 ปี	-	-	-	0.34*
	31-35 ปี	-	-	-	-
	35 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	0.43*	0.32*
	25-30 ปี	-	-	-	-
	31-35 ปี	-	-	-	-
	35 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	0.32*	0.31*
	25-30 ปี	-	-	-	-
	31-35 ปี	-	-	-	-
	35 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	-	0.36*
	25-30 ปี	-	-	-	0.30*
	31-35 ปี	-	-	-	-
	35 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

ตาราง 11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูแต่ละด้านและ โดยรวม	อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	35 ปีขึ้นไป
5. ความพึงพอใจในการ ทำงานของครูโดยรวม	ต่ำกว่า 25 ปี	-	-	0.31*	0.34*
	25-30 ปี	-	-	-	0.22*
	31-35 ปี	-	-	-	-
	35 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยภาพรวม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยภาพรวม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า

ด้านการสื่อสารในองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี

ด้านความรักในงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 31-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ 31-35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และมีอายุ ระหว่าง 25-30 ปี

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพอใจในการทำงานของครูแต่ละด้านและโดยรวม	ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านการสื่อสารในองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.98	0.44	7.78	0.000*
	6-10 ปี	3.95	0.53		
	11-20 ปี	3.63	0.57		
	21 ปีขึ้นไป	3.45	0.56		
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.43	0.46	5.15	0.002*
	6-10 ปี	4.28	0.45		
	11-20 ปี	4.25	0.50		
	21 ปีขึ้นไป	3.85	0.63		
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	4.10	0.45	6.75	0.000*
	6-10 ปี	4.06	0.44		
	11-20 ปี	4.06	0.44		
	21 ปีขึ้นไป	3.54	0.55		
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 5 ปี	4.11	0.50	6.65	0.000*
	6-10 ปี	3.95	0.48		
	11-20 ปี	3.83	0.47		
	21 ปีขึ้นไป	3.52	0.46		
ความพอใจในการทำงานของครูโดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	0.36	8.75	0.000*
	6-10 ปี	4.06	0.37		
	11-20 ปี	3.94	0.39		
	21 ปีขึ้นไป	3.59	0.50		

*p < 0.05

จากตาราง 12 ผลการศึกษา พบว่า โดยรวม ความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า ความพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพอใจในการทำงานแต่ละด้านกล่าวคือ ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

จากผลการศึกษาในตาราง 12 เมื่อนำมาทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ว่า “ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน” จึงพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ ระดับความพอใจในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความพอใจในการทำงานของครู แต่ละด้านและโดยรวม	อายุ	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1. ด้านการสื่อสารในองค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	0.34*	0.52*
	6-10 ปี	-	-	0.32*	0.50*
	11-20 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
2. ด้านความรักในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	-	0.57*
	6-10 ปี	-	-	-	0.43*
	11-20 ปี	-	-	-	0.39*
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงานของ ครู แต่ละด้านและโดยรวม	อายุ	ต่ำกว่า 5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
3. ด้านความสำเร็จในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	-	0.56*
	6-10 ปี	-	-	-	0.52*
	11-20 ปี	-	-	-	0.52*
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	0.28*	0.60*
	6-10 ปี	-	-	-	0.43*
	11-20 ปี	-	-	-	-
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-
5. ความพึงพอใจในการทำงาน ของครูโดยรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	-	-	-	0.56*
	6-10 ปี	-	-	-	0.47*
	11-20 ปี	-	-	-	0.35*
	20 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

หมายเหตุ * $p < 0.05$

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่าง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยภาพรวม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี และ 11-20 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า

ด้านการสื่อสารในองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ในขณะที่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

ด้านความรักในงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี และ 20 ปีขึ้นไป

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี และ 11-20 ปี

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป ในขณะที่ ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อสำรวจและศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานของประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 191 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 370 คน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติคือ ความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู จากนั้น จึงใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ ดังที่ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยสรุปต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิจัยโดยสรุป ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแยกเป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก อนึ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความรักในงานมากที่สุด รองลงมา คือ มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการสื่อสารในองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทรายเขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของครูที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จากที่ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า “ความพอใจในการทำงานของครู มีความแตกต่างกันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน” นั้น ผลการการศึกษาพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย โดยผู้วิจัยจะได้นำเอาข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัยมาอภิปรายผล ตามลำดับต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ความพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงทราย เขต 4 โดยรวมมีความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นครูส่วนใหญ่ ก่อนที่จะมาประกอบอาชีพครูมักมีความรักในวิชาชีพครูเป็นทุนเดิม เมื่อได้มาปฏิบัติงานในฐานะครูเป็นอาชีพแล้ว จึงมีความพอใจในการ

ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมธาพร พังลักษณ์ (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของธนกร จันทร์สี (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และผลการวิจัยของนิรชรา ไชยแสง ศศิธร ดลปัดชา (2555) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันของ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2554 ที่ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ความผูกพันในการทำงาน ด้านการสื่อสารในองค์กร ของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารกันภายในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่ไม่ใหญ่มากจนเกินไป จึงทำให้บุคลากรมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี มีลักษณะที่เป็นกันเอง และมีความเป็นกัลยาณมิตร จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านการสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธาพร พังลักษณ์ (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความสุขในการทำงานด้าน การติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ นรภัทร บุญพา (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่ผลการวิจัยพบว่า ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงานด้าน การติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และ ผลการวิจัยของนภััสจันทร์ มงคลพันธ์ (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ มีความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง

3. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ความพอใจในการทำงาน ด้านความรักในงานของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ส่วนใหญ่ ผู้ประกอบอาชีพในวิชาชีพครูมักจะมีจิตวิญญาณในวิชาชีพครูที่สูง มีความรักในงานที่ทํา จึงทำให้มีความพอใจในการทำงาน ดังผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 มีความสุขในการทำงานด้าน ความรักในงาน อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนรภัทร บุญพา (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความสุขในการทำงานในด้าน ความรักในงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

4. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ความพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานของ ครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จ ในงานก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและกำลังใจในงานที่ได้ทุ่มเทปฏิบัติ เมื่องานสำเร็จจึงทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับผลที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนรภัทร บุญพา (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 มีความสุขในการทำงานด้าน ความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก

5. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ความพอใจในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับของครู ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาชีพครู เป็นอาชีพที่ถูกคาดหวังจากสังคม ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูก็มักจะ ได้รับการยอมรับจากสังคมในเบื้องต้น ทั้งนี้เพราะสังคมไทยมีทัศนคติมาแต่โบราณว่า ครู คือ ปุชนียบุคคล ดังนั้น ครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูจึงรู้สึกมีความสุขและมีความภูมิใจ เมื่อตนเองได้รับการยอมรับจากสังคม ดังผลการวิจัยของเมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ทำ

วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาคะเขิงเทรา เขต 1 มีความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับอยู่ ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของนรภัทร บุญพา (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

6. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขิงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขิงรายเขต 4 ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงานของครูที่แตกต่ากันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ นั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีมุมมองและการแสวงหาความสุขที่เกิด จากการทำงานที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้ผู้หญิงกับผู้ชายมีทัศนะเกี่ยวกับความผาสุกในการ ทำงานที่แตกต่ากัน ดังผลการวิจัยของ(นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย, 2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่ากัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเขิงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขิงราย เขต 4 ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับความผาสุกในการทำงานของครูที่แตกต่ากันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ นั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่ากันผ่านสถานการณ์ต่า ๆ ในการ ทำงานที่แตกต่ากัน มีมุมมองเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่แตกต่ากัน จึงทำให้มีความ ผาสุกในการทำงานที่แตกต่ากัน ดังผลการวิจัยของนันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย (2554) ความสุข ในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่ากัน มีความสุขในการทำงานแตกต่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กัญชพร ผาสุก (2552) ได้ทำวิจัยเรื่อง สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงาน บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุ เป็นปัจจัยมีผลต่อสุขภาวะในการทำงาน และผลการวิจัยของจิราภรณ์ แพรต่วน (2544) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดและความพึงพอใจ ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลที่มีอายุที่แตกต่ากันมีความสุขในการทำงานที่แตกต่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. จากผลการศึกษาที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของครู ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากจะมีทักษะหรือมองเห็นช่องทางในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า ครูที่มี ประสิทธิภาพในการทำงานน้อย เมื่อสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ก็จะทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันจึงมีความ พยายามในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนรภัทร บุญพา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการ ทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของเมธพร ผังลักษณ์ (2559) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ผู้วิจัย มองเห็นว่า สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อประโยชน์ แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ผู้วิจัยจึงจะได้นำเสนอ ข้อเสนอแนะโดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสื่อสารในองค์กร

จากผลการวิจัยที่พบว่า การสื่อสารข้อมูลในโรงเรียนในด้านความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีความน่าเชื่อถือ การมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ตลอดจนจนถึงการสื่อสารข้อมูลที่ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบการสื่อสารในโรงเรียนให้มีความรวดเร็ว ชัดเจน และ สม่ำเสมอ โดยอาจนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น โรงเรียนอาจนำเอาระบบ e-office มาใช้ในการสื่อสารข้อมูลแก่ บุคลากรในโรงเรียน ส่วนการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โรงเรียนอาจนำการสื่อสารด้วยโทรศัพท์มือถือ เฟสบุ๊ก และไลน์กลุ่ม เป็นต้น มาใช้ในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างกัน

2. ด้านความรักในงาน

จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำโครงการที่ส่งเสริมการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีของสถานศึกษา เช่น โครงการสถานศึกษาที่สะอาดและงดงาม ด้วยธรรมชาติ (Green and clean school) โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ โครงการดังกล่าว

3. ด้านความสำเร็จในงาน

จากผลการศึกษาที่พบว่า บุคลากรมีมาตรการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับงาน ที่ทำอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้วิจัยเสนอว่า โรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มี โครงการ ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 โครงการ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ

จากผลการศึกษาที่พบว่า ครูได้รับการกล่าวถึงในเชิงยกย่องต่อหน้าสาธารณชน อยู่ในระดับน้อย ผู้วิจัยเห็นว่า การยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานและมีผลงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น โรงเรียนหรือผู้บริหาร ควรจัดโครงการยกย่องบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง หรือมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม โดยมีการ มอบเกียรติบัตร โล่รางวัล หรือดอกไม้ และกล่าวชมเชยในโอกาสพิเศษ เช่น ในวันประชุม บุคลากรและผู้ปกครอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็นอื่น ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ในการค้นหาคำตอบทางการวิจัยประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

1. ควรมีการทำวิจัยในประเด็นเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู
2. ควรทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่อยู่ในเขตเมืองและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่อยู่นอกเขตเมือง



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญชพร ผาสุก. (2552). **สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กัณทวรรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). **ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- กัตติกา ภูพานาม. (2556). **การพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. 130(ตอนพิเศษ 130 ง). หน้า 69.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์, พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จรรยา ดาสา. (2556). **ความสุขในที่ทำงาน**. . สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2561, จาก http://www.il.Mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- จรรยา เพชรทวน. (2555). **องค์ประกอบของความผาสุก**. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2561, จาก <http://share.psu.ac.th/blog/gifts/22949>
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2544). **ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิราภรณ์ ภู่มบุญ. (2556). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร**, วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

- ถิตร์ตันน์ พิมพาภรณ์. (2559). **องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนกร จันทร์สี. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วท.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- นรภัทร บุญพา. (2559). **การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- นันทพันธ์ เปี้ยวน้อย. (2554). **ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง**. วิทยานิพนธ์ รส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นิรชรา ไชยแสง และศศิธร ดลปัดชา. (2555). **ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2561, จาก https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research
- พิริยา ศิริวรรณ. (2559). **การสื่อสารภายในองค์กร (คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล) เรื่องที่ไม่อาจมองข้าม**. เวชบัณฑิตศิริราช, 9(1), 38-43.
- ภมรพรรณ ยุระยาตร์. (2554). **การศึกษาและพัฒนาความผูกพันทางจิตใจของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย**, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.
- เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ยุพา ทองสุข. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันทางจิตใจของผู้สูงอายุ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. วิทยานิพนธ์, วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รักชนก ชูพิชัย. (2550). **ความพึงพอใจของผู้สูงอายุ ที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศราวุธ อยู่เกษม. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2559). **ข้อมูลบุคลากรครูและผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้า พรินต์ติ้ง จำกัด.
- สุวิมล ตีรากานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่ปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสริย์ ทองคำ. (2554). **แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- โอบาส์ แก้วจำปา. (2547). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.เมษิต กองเงิน
ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย ต.เวียงชัย
อ.เวียงชัย จ.เชียงราย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
2. นายสมจิต สมอ
ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1
3. ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นทอง
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การสื่อสารในองค์กร (Connection)
- 2) ความรักในงาน (Love of The Work)
- 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
- 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4





แบบสอบถามสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี 31 - 35 ปี 35 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกรุณาใส่เครื่องหมาย (✓)
ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
การสื่อสารภายในองค์กร						
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน					
2	บุคลากรในสถานศึกษาพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร					

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
3	บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
4	สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันในสถานศึกษา					
5	ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษามีความชัดเจนและตรงประเด็น					
6	การสื่อสารข้อมูลในสถานศึกษาความต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
7	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานสื่อสารให้กับครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
8	ระบบการสื่อสารข้อมูลในสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ					
9	ระบบการสื่อสารในสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
ความรักในงาน						
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจกับงานในวิชาชีพครู					
2	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
3	บุคลากรในสถานศึกษามักจะมาถึงที่ทำงานก่อนเวลางานเสมอ					

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
4	บุคลากรในสถานศึกษาจะรู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย					
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า งานในวิชาชีพครูเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม					
6	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า ได้ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้เลือกอาชีพครู/ผู้บริหาร					
7	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครู/ผู้บริหาร					
8	บุคลากรในสถานศึกษาไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายต่อการทำงานในอาชีพครู/ผู้บริหาร					
9	เมื่อมีใครกล่าวถึงวิชาชีพครูในทางที่เสื่อมเสีย จะออกหน้ามาปกป้องเสมอ					
ความสำเร็จในงาน						
1	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2	บุคลากรในสถานศึกษามีมาตรการไว้รองรับหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับงานที่ทำเสมอ					
3	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจกับงานที่ทำจนสำเร็จ					
4	บุคลากรในสถานศึกษาทำงานจนสำเร็จมักเกิดความภาคภูมิใจ					

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ ในการทำงาน				
		5	4	3	2	1
5	บุคลากรในสถานศึกษามักจะได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานที่ท้าทาย เสมอ					
6	การประกอบอาชีพครูทำให้ชีวิตมีคุณค่า					
การเป็นที่ยอมรับ						
1	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
2	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับการทำงาน ซึ่งกันและกัน					
3	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน					
4	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจและ ความคาดหวังในการทำงานให้สำเร็จ					
5	เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน เสมอ					
6	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการกล่าวถึงในเชิงยก ย่องต่อหน้าสาธารณชน					
7	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ครูใน โรงเรียนรับผิดชอบเสมออย่างเหมาะสม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู

กรุณาเขียนข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

.....

.....

ด้านการเสริมสร้างความรักในงาน

.....

.....

ด้านการสร้างความสำเร็จในการทำงาน

.....

.....

ด้านการเสริมสร้างการยอมรับ

.....

.....



ภาคผนวก ค แสดงผลการหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (ค่า IOC)

ข้อคำถาม		ผลการประเมินของ			ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
การติดต่อสัมพันธ์หรือการสื่อสารภายในองค์กร						
1.	บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	บุคลากรในสถานศึกษาพูดคุยสนทนากันอย่างเป็นมิตร	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	บุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	สถานศึกษามีระบบการสื่อสารที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันในสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษามีความชัดเจนและตรงประเด็น	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	การสื่อสารข้อมูลในสถานศึกษาความต่อเนื่องสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบงานสื่อสารให้กับครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
8.	ระบบการสื่อสารข้อมูลในสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ	1	1	1	1	ใช้ได้
9.	ระบบการสื่อสารข้อมูลในสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ผลการประเมินของ			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความรักในงาน						
1.	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจกับงาน ในวิชาชีพครู	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	บุคลากรในสถานศึกษามักจะมาถึงที่ทำงานก่อน เวลางานเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกมีความสุขเมื่องาน ที่กระทำบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า งานใน วิชาชีพครูเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่า ได้ ตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้เลือกอาชีพครู/ผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	บุคลากรในสถานศึกษารู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครู/ผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
8.	บุคลากรในสถานศึกษาไม่รู้สึกเหนื่อยหน่ายต่อ การทำงานในอาชีพครู/ผู้บริหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
9.	เมื่อมีใครกล่าวถึงวิชาชีพครูในทางที่เลื่อมเสีย จะ ออกหน้ามาปกป้องเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม		ผลการประเมินของ			ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความสำเร็จในงาน						
1.	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	บุคลากรในสถานศึกษามีมาตรการไว้รองรับหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับงานที่ทำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจกับงานที่ทำจนสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	บุคลากรในสถานศึกษาทำงานจนสำเร็จมักเกิดความความภาคภูมิใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	บุคลากรในสถานศึกษามักจะได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้ทำงานที่ท้าทายเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	การประกอบอาชีพครูที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อความถาม		ผลการประเมินของ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน			ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ความสำเร็จในงาน						
1.	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
2.	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับการ ทำงานซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการยอมรับจาก ชุมชน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจ และความคาดหวังในการทำงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
5.	เพื่อนร่วมงานมักจะมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับ งานเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
6.	บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการกล่าวถึงใน เชิงยกย่องต่อหน้าสาธารณชน	1	1	1	1	ใช้ได้
7.	ผู้บังคับบัญชามักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้ ครูในโรงเรียนรับผิดชอบเสมออย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย

GET

FILE='D:\หน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

SAVE OUTFILE='D:\หน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav'

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet1] D:\หน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav

Scale หน้า ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

RELIABILITY

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet1] Dหน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav

Scaleหน้า ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	9

RELIABILITY

/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet1] Dหน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav

Scaleหน้า ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	6

RELIABILITY

/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet1] Dหน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav

Scaleหน้า ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	7

RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 C1 C2 C3 C4
C5 C6 D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

[DataSet1] Dหน้า งานวิจัยข้อมูลความเที่ยง.sav

Scale หน้า ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.969	31



ประวัติผู้วิจัย

บรรณานุกรม

- กัญชพร ผาสุก. (2552). **สุขภาวะในที่ทำงานตามทัศนะของพนักงานบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กัณทวารรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). **ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง** สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.
- กัตติกา ภูพานาม. (2556). **การพัฒนาแบบวัดและเกณฑ์จิตวิญญาณความเป็นครูของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. 130(ตอนพิเศษ 130 ง). หน้า 69.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์, พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จรรยา ดาสา. (2556). **ความสุขในที่ทำงาน**. . สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2561, จาก http://www.il.Mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf
- จรรยา เพชรทวน. (2555). **องค์ประกอบของความพึงพอใจ**. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2561, จาก <http://share.psu.ac.th/blog/gifts/22949>
- จิราภรณ์ แพร่ต่วน. (2544). **ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิราภรณ์ ภูสมบัติ. (2556). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร** วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). **องค์ประกอบความสุขการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธนกร จันท์สี. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

นภัสจันท์ มงคลพันธ์. (2560). **ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ.**

การศึกษาด้วยตนเอง วท.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

นรภัทร บุญพา. (2559). **การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วน**

จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์เทอ์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

นันทพันธ์ เปรี๊ยน้อย. (2554). **ความสุขในการทำงานของพนักงานรับจ้างเหมาช่วง.** วิทยานิพนธ์

รศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

นิรชรา ไชยแสง และศศิธร ดลปัดชา. (2555). **ความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากรคณะ**

ศึกษาศาสตร์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2561, จาก**

https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

พิริยา ศิริวรรณ. (2559). **การสื่อสารภายในองค์กร (คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล) เรื่องที่**

ไม่อาจมองข้าม. เวชบัณฑิตศิริราช, 9(1), 38-43.

ภมรพรรณ ยูระยาตร์. (2554). **การศึกษาและพัฒนาความผาสุกทางจิตใจของนิสิตนักศึกษาใน**

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). **ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขต**

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ยุพา ทองสุข. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผาสุกทางใจของผู้สูงอายุ** วิทยานิพนธ์ วท.ม.,

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษา นักศึกษาภาค**

พิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์, วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รักชนก ชูพิชัย. (2550). **ความผาสุกของผู้สูงอายุ ที่เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลพระ**

นั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศราวุธ อยู่เกษม. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดคณะ**

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2559). **ข้อมูลบุคลากรครูและ**

ผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่). ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: **เฟื่องฟ้า พรินติ้ง จำกัด**.

สุวิมล ตีรากานันท์. (2557). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่ปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: **จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.

อิสริย์ ทองคำ. (2554). **แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. , มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

โอบาส์ แก้วจำปา. (2547). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: **โอเดียนสโตร์**.



บรรณานุกรม



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชุตติปภา ตันเชียว
วัน เดือน ปี เกิด	30 มิถุนายน 2516
สถานที่เกิด	เชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	ศบ.5 ปี (การศึกษาระดับปริญญาตรี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ที่ 12 ต.ป่าแดด อ. แม่สรวย จ. เชียงราย 57180
ผลงานตีพิมพ์	นางชุตติปภา ตันเชียว (ผู้บรรยาย). 8 มิถุนายน 2562 สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. ครั้งที่ 5 (หน้า 541-552). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
รางวัลที่ได้รับ	-

