

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะทาง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย” โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามขนาดของโรงเรียน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนและครูผู้ทำหน้าที่เป็นกรรมการบริหารโรงเรียนในปีการศึกษา 2539 จำนวน 456 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำขึ้นเองนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามกับครูโรงเรียนซึ่งใหม่คริสเตียน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 62 คน โดยใช้สูตรหาความเที่ยงตรงแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ .93 ข้อคำถามประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่าง จำนวน 12 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 67 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อคำถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 3 ข้อ ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 4 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC ในส่วนของลักษณะทั่วไปของประชากรตัวอย่างนำมาแจกแจงความถี่และหาร้อยละ ในส่วนของปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) และ ในส่วนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใช้วิธีการจัดกลุ่ม

ตอนที่ 1

ลักษณะทั่วไป

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 37 ปี มีสถานภาพสมรส นับถือศาสนาพุทธ มีอายุการทำงานระหว่าง 1-10 ปี อายุทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 13 ปี มีประสบการณ์ด้านการสอนก่อนที่จะเข้าทำงานในโรงเรียนมูลนิธิ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-8,000.บาท รายได้เฉลี่ยเท่ากับ 7,320.บาท จากเงินเดือน คู่สมรสมีรายได้ และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 38 ปี มีสถานภาพสมรส นับถือศาสนาพุทธ มีอายุการทำงานระหว่าง 1-10 ปี อายุทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 12 ปี มีประสบการณ์ทำงานการสอนก่อนที่จะเข้าทำงานในโรงเรียนมูลนิธิ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-8,000.บาท รายได้เฉลี่ยเท่ากับ 7,471.บาท จากเงินเดือน คู่สมรสมีรายได้ และเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 38 ปี มีสถานภาพสมรส นับถือศาสนาพุทธ มีอายุการทำงานระหว่าง 11-20 ปี อายุทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 13 ปี มีประสบการณ์การสอนก่อนที่จะเข้าทำงานในโรงเรียนมูลนิธิ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ ต่อเดือนระหว่าง 8,001 - 12,000 .บาท รายได้เฉลี่ยเท่ากับ 11,029.บาท จากเงินเดือน คู่สมรสมีรายได้ และมีตำแหน่งงานในโรงเรียน

1.4 รวมโรงเรียนทุกขนาด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 37 ปี มีสถานภาพสมรส นับถือศาสนาพุทธ มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 10 ปี อายุการทำงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 13 ปี มีประสบการณ์ด้านการสอนก่อนที่จะเข้าทำงานในโรงเรียนมูลนิธิ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 4,001-8,000.บาท รายได้เฉลี่ย 9,203.บาท จากเงินเดือน คู่สมรสมีรายได้ และเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานในโรงเรียน

เห็นได้ว่าลักษณะทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดที่ต่างกันโดยส่วนรวมแล้วจะคล้ายคลึงกัน ยกเว้นรายได้ต่อเดือน โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลางจะมีรายได้เท่ากัน ระหว่าง 4,001-8,000.-บาท โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางจะมีอายุงานเท่ากันระหว่าง 1-10 ปี แต่โรงเรียนขนาดใหญ่มีอายุการทำงานที่นานกว่าระหว่าง 11-20 ปี

ตอนที่ 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มตัวอย่าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 และเมื่อจำแนกความพึงพอใจเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติมากที่สุด 3 ตัวแปร คือ มีความพึงพอใจต่อการเป็นครูในโรงเรียนมูลนิธิฯ กล้าแสดงตัวไม่รู้สึกอับอาย เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และไม่มีภาระหักเงินเดือนครูโดยผลการหรืออ้างอำนาจใดๆ ความพึงพอใจในระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ เงินเดือนไม่พอใช้จ่าย นอกจากนั้นเป็นความพึงพอใจในระดับมาก และปานกลางจำนวน 32 และ 31 ตัวแปร ตามลำดับ

จำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 และพิจารณาโดยแยกเป็นองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ ได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความสำเร็จของงาน และความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปในผลงานพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 องค์ประกอบที่ 2 ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานในลักษณะการยกย่องชมเชย พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะงานมีความน่าสนใจอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายความสามารถ พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 องค์ประกอบที่ 4 มีความพอใจที่ได้รับผิดชอบงานและมีอำนาจอย่างเต็มที่ ระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งและมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) โรงเรียนขนาดเล็กพบว่า องค์ประกอบที่ 1 เงินเดือนและการเลื่อนขั้น

เป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน ระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 องค์ประกอบที่ 2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในการเลื่อนตำแหน่งได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะการเป็นผู้นำมีความเข้าใจอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 องค์ประกอบที่ 4 ฐานะอาชีพได้รับการยอมรับจากสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีพอใจในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68 องค์ประกอบที่ 5 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานร่วมกันได้ พพอใจระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 องค์ประกอบที่ 6 เทคนิคการนิเทศพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 องค์ประกอบที่ 7 นโยบาย และการบริหารของหน่วยงานด้านการจัดการและการบริหารองค์การ และการติดต่อสื่อสารพอใจระดับมาก คือมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 องค์ประกอบที่ 8 สภาพที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน สิ่งแวดล้อมอื่นๆ อุปกรณ์ เครื่องมือพอใจระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 องค์ประกอบที่ 9 ความมั่นคงของงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงต่ออาชีพ และความมั่นคงขององค์การพอใจระดับมาก คือมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 และเมื่อจำแนกความพึงพอใจเป็นรายข้อ พบว่ามีความพึงพอใจระดับมากที่สุดจำนวน 7 ตัวแปร คือมีความพึงพอใจต่อการเป็นครูในโรงเรียนมูลนิธิ กล่าวแสดงตัวไม่รู้สึกอับอาย โรงเรียนมีความมั่นคง มีการทำงานอย่างมีแผนงาน มีการยอมรับกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ได้รับเงินเดือนเท่าๆตามที่อัตราที่ราชการกำหนด ไม่มีการหักเงินเดือนครูโดยพลการ โดยอ้างอำนาจใดๆ มีการจ่ายเงินพิเศษแก่ครูในเทศกาลคริสตมาส ระดับมากมีจำนวน 37 ตัวแปร และระดับปานกลางจำนวน 23 ตัวแปร

จำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 และพิจารณาโดยแยกเป็นองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1

ความสำเร็จของงานและความแปลกปลี้มในผลงานพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 องค์ประกอบที่ 2 ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานรับการยกย่องชมเชย พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะงานมีความน่าสนใจพอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับเท่ากับ 3.87 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 องค์ประกอบที่ 4 มีความพอใจที่ได้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจอย่างเต็มที่ระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .94 องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งและมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 พิจารณาโดยแยกองค์ประกอบทั้ง 9 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเป็นที่พอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 องค์ประกอบที่ 2 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะการเป็นผู้นำพอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 องค์ประกอบที่ 4 ฐานะอาชีพได้รับการยอมรับจากสังคมพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 องค์ประกอบที่ 5 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานพอใจระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 องค์ประกอบที่ 6 เทคนิคการนิเทศของผู้บริหารพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 องค์ประกอบที่ 7 นโยบายและการบริหารพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 องค์ประกอบที่ 8 สภาพที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมและอุปกรณ์พอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 องค์ประกอบที่ 9 ความมั่นคงของงานและองค์การพอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.670 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .99 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุดจำนวน 9 ข้อแปด คือมีความภาคภูมิใจที่เป็นครูในโรงเรียนมูลนิธิ ไม่รู้สึกอับอายที่จะแสดงตัว โรงเรียนมีความมั่นคง มีการทำงานอย่างมีแผนงาน มีเพื่อนร่วมงานยอมรับ ได้รับเงินเดือนตามวุฒิที่ราชการกำหนด มีกำหนดแน่นอนในการจ่ายเงินเดือน ไม่มีการหักเงินเดือนครูโดยพลการ โดยอ้างอำนาจใด ๆ จ่ายเงินพิเศษแก่ครูในเทศกาลคริสตมาส มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง และการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานไม่ซ้ำเติมเมื่อผิดพลาด ระดับน้อยมีจำนวน 2 ข้อ คือ ในการจับกลุ่มชูปรับนิเทศของเพื่อนผู้ร่วมงาน และจำนวนนักเรียนในห้องเรียนต่อห้องมีจำนวนมากเกินไป พอใจระดับมากมีจำนวน 41 ข้อแปด และระดับปานกลางจำนวน 15 ข้อแปด

จำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 แยกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความสำเร็จของงานและความปลดปล่อยในผลงานพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 องค์ประกอบที่ 2 ได้รับการยอมรับและชมเชย พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะงานน่าสนใจท้าทายความสามารถพอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 องค์ประกอบที่ 4 มีความรับผิดชอบงาน มีอำนาจอย่างเต็มที่ พอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง พอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 แยกเป็นองค์ประกอบได้ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน พอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 องค์ประกอบที่ 2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .83 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะการเป็นผู้นำพอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 องค์ประกอบที่ 4 ฐานะอาชีพได้รับการยอมรับจากสังคมพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

.51 องค์ประกอบที่ 5 ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานพอใจระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 องค์ประกอบที่ 6 เทคนิคการนิเทศพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 องค์ประกอบที่ 7 นโยบาย และการบริหารงานพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 องค์ประกอบที่ 8 สภาพที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์พอใจระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 องค์ประกอบที่ 9 ความมั่นคงในอาชีพและองค์การพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57

2.4 รวมโรงเรียนทุกขนาด

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และเมื่อจำแนกความพึงพอใจเป็นรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด 7 ตัวแปร คือ มีความพึงพอใจต่อการเป็นครูในโรงเรียนมูลนิธิ คือ กล้าแสดงตัว ไม่รู้สึกอับอาย โรงเรียนมูลนิธิ มีความมั่นคง มีการทำงานอย่างมีแผนงาน มีการยอมรับกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนมูลนิธิ มีการจ่ายเงินเดือนเท่าๆตามอัตราเงินเดือนที่ราชการกำหนด ไม่มีการหักเงินเดือนครูโดยพลการหรืออ้างอำนาจใด ๆ และโรงเรียนมูลนิธิจัดให้มีการจ่ายเงินพิเศษในเทศกาลคริสตมาสแก่ครูตามลำดับ ความพึงพอใจในระดับมาก 42 ตัวแปร คือ มีโอกาสได้ตัดสินใจร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ในการทำงานต้องอาศัยความสามารถจึงจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมีความไว้วางใจในการมอบหมายให้ทำ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เห็นว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชนมีฐานะทางสังคมเท่ากัน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อมีความต้องการ ไม่มีความกังวลที่จะถูกนิเทศงาน มีคำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนให้การยอมรับในผลงานที่ทำ โรงเรียนให้โอกาสครูในการศึกษาระดับที่สูง นกษแต่ ั้งตำแหน่งใดๆไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียว โรงเรียนมีแนวทางให้ครูในการปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ครูไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ โรงเรียนจัดให้ครูได้ไปดูงาน โรงเรียนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี ผู้บริหารมีความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหารไม่ยึดงานอย่างเดียวแต่คำนึงถึงลูกน้องด้วย มีความสามารถในการแก้ปัญหา สภาพห้องเรียนใช้การได้ กิจกรรมอื่น ๆ นอกจากงานประจำแล้วมีความน่าสนใจ โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคง

ในการทำงาน วันจ่ายเงินเดือนแน่นอน ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือจริงจัง มีความพอใจในอาชีพครู ผู้บริหารมีความสามารถเผชิญสถานการณ์ที่เลวร้ายได้ โรงเรียนมีการจัดงบประมาณส่งเสริมครูเข้ารับการสัมมนาอบรม การพิจารณาเงินเดือนได้ 2 ชั้นโดยไม่จำเป็นต้องเป็นสมัครพรรคพวกของฝ่ายบริหารคนใดคนหนึ่ง ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือครูเมื่อมีความเดือดร้อน ผู้บริหารไม่อ้างเหตุผลว่าเงินมีไม่พอในการพิจารณาเงินเดือน ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูอย่างให้เกียรติคำนึงถึงความรู้สึกของครูเสมอ มีการจัดครูเข้าสอนโดยคำนึงถึงความสามารถของครูเป็นหลัก ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูเข้าพบได้โดยไม่ทำให้รู้สึกอึดอัด ผู้บริหารรับฟังเหตุผลของครู ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูโดยไม่คำนึงถึงศาสนา ครูมีโอกาสทำดีโดยไม่ต้องกังวลเรื่องใด ๆ โรงเรียนมีการบริหารชัดเจน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีกฎหมายแรงงานคุ้มครองการทำงานของครู และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมูลนิธิฯ นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 18 ตัวแปร

จำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) โดยรวมโรงเรียนทุกขนาดพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับพึงพอใจในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .710 และพิจารณาโดยแยกองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ความสำเร็จของงานและมีความรู้สึกลาบปลื้มในผลงานในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 องค์ประกอบที่ 2 ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานในลักษณะการยกย่องชมเชยพอใจระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 องค์ประกอบที่ 3 ลักษณะงานมีความน่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายความสามารถทำได้ พอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .78 องค์ประกอบที่ 4 มีความพอใจที่ได้รับผิดชอบงานและมีอำนาจอย่างเต็มที่พอใจในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .76 องค์ประกอบที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งและมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .76 ตามปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) โดยรวมโรงเรียนทุกขนาดพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 และพิจารณาตามองค์ประกอบทั้ง 9 ของปัจจัยบำรุงรักษาได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 องค์ประกอบที่ 2 โอกาส ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับความก้าวหน้าในทักษะ

วิชาชีพ พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .80 องค์ประกอบที่ 3 ภาวะการเป็น ผู้นำ มีความเข้าใจอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 องค์ประกอบที่ 4 ฐานะของอาชีพได้รับการยอมรับจากสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 องค์ประกอบที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน พอใจระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71 องค์ประกอบที่ 6 เทคนิคการนิเทศ พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 องค์ประกอบที่ 7 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านการจัดการ การบริหารองค์การและการติดต่อสื่อสาร พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 องค์ประกอบที่ 8 สภาพที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน สิ่งแวดล้อมอื่นๆ อุปกรณ์เครื่องมือ พอใจระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 องค์ประกอบที่ 9 ความมั่นคงของงาน ความรู้สึกรู้ว่ามีความมั่นคงต่ออาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ พอใจระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58

เห็นได้ว่าลักษณะทั่วไปของประชากร กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมแล้วมีความคล้ายคลึงกันทั้งสามขนาดคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า มีความพึงพอใจระดับมาก หากแยกตามปัจจัยพบว่า

ปัจจัยความสำเร็จของงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในผลงานระดับมากของโรงเรียนทั้งสามระดับ และการไม่ ชอบเกี่ยวข้องกับงานที่ยากสลับซับซ้อนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดกลางระดับมาก

ปัจจัยการได้รับการยอมรับ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานขอคำแนะนำในระดับปานกลาง คือโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พอใจในระดับมาก ความพอใจที่ได้รับคำชมจากผลงานที่ทำ โรงเรียนทั้งสามขนาดมีความพอใจในระดับเดียวกัน คือ ปานกลาง และความพอใจในการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนทั้งสามขนาดมีความพอใจระดับมากที่สุด

ลักษณะงานมีความน่าสนใจ

พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความพอใจในการได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในระดับมากทั้งสามขนาด พอใจที่ได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พอใจระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดกลางมีความพอใจในระดับมาก มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน โรงเรียนขนาดกลาง มีความพอใจในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความพอใจในการทำงานปัจจุบันระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยความก้าวหน้า

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในความก้าวหน้าในระดับมาก ทั้งสามขนาด ความพอใจที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับมากทั้งสามขนาด โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้ไปดูงานมีความพอใจระดับมาก ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับปานกลาง

ปัจจัยเงินเดือน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในการที่โรงเรียนปรับเงินเดือนทุกๆ ปี พอใจในระดับมากสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความพอใจในระดับปานกลาง ได้รับเงินเดือนตามวุฒิที่จบการศึกษา พอใจในระดับมากที่สุด สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความพอใจระดับมาก เงินเดือนพอใช้มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความพอใจในระดับน้อย การมีเงินเก็บไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน พอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมาก การจ่ายเงินเดือนที่ตรงเวลา มีความพอใจในระดับมากสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมากที่สุด การขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม มีความพอใจในระดับปานกลางทั้งสามขนาด การที่โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูโดยผลการมีความพอใจในระดับมากที่สุดทั้งสามขนาด ผู้บริหารพิจารณาเงินเดือนขึ้นให้ครูเต็มที่มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมาก และการจ่ายเงินแก่ครูเป็นพิเศษในเทศกาลคริสตมาส มีความพอใจในระดับมากที่สุดสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความพอใจในระดับมาก

โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจที่ใช้ความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับมาก สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความพอใจในระดับปานกลาง การได้เลื่อนตำแหน่งหากมีความสามารถไม่ต้องเข้าผู้บริหาร มีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด การทำงานอย่างจริงจังแล้วได้รับผลตอบแทนมีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด การทำดีแล้วยอมเกิดผลดีแก่ตน มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมาก และการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง มีความพอใจในระดับมาก สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมากที่สุด

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจ ผู้บริหารที่มีความเข้าใจและปฏิบัติงานตามนโยบายในระดับมาก ทั้งสามขนาด ผู้บริหารยึดงานและคนเท่ากัน พอใจในระดับมาก สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่พอใจในระดับปานกลาง ผู้บริหารแก้ปัญหาได้อย่างดี มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมาก ผู้บริหารใช้ความเด็ดขาดกับทุกสถานการณ์ มีความพอใจในระดับปานกลางทั้งสามขนาด การเผชิญหน้ากับสถานการณ์เลวร้ายของผู้บริหารได้ดี มีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อครูมีความจำเป็น มีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด ผู้บริหารให้เกียรติและคำนึงถึงความรู้สึกของครู มีความพอใจในระดับมาก ทั้งสามขนาด ไม่รู้สึกอึดอัดเมื่อพบผู้บริหารมีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด และผู้บริหารยอมรับฟังเหตุผลของครูมีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด

ฐานะของอาชีพในสังคม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจ การยอมรับว่าครูเป็นบุคลากรของโรงเรียนมูลนิธิ ระดับมากที่สุด ทั้งสามขนาด ความเท่าเทียมกันทางสังคมระหว่างครูโรงเรียนรัฐบาลกับครูโรงเรียนเอกชน มีความพอใจในระดับปานกลาง สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมาก และยอมรับว่าอาชีพครูไม่รวยไม่จน มีลูกศิษย์มาก มีความพอใจในระดับมาก ทั้งสามขนาด

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจจากการให้การช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจในระดับมาก การทำงานร่วมกัน และมีความจริงจัง มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางมีความพอใจระดับมาก การจับกลุ่มแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพอใจระดับน้อย การให้ความช่วยเหลือกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานพอใจในระดับปานกลางทั้งสามขนาด และการจัดครูไปปรับการสัมมนาอบรมมีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด

นโยบายและการบริหาร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจ ที่โรงเรียนไม่เลือกปฏิบัติต่อครูผู้บังคับถือศาสนาอื่นที่ไม่ใช่ศาสนาคริสต์ในระดับมาก ทั้งสามขนาด การบริหารงานรวดเร็วมีประสิทธิภาพพอใจในระดับปานกลางทั้งสามขนาด สายการบริหารที่ชัดเจน มีความพอใจระดับมากสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กมีความพอใจระดับปานกลาง และการทำงานที่มีการวางแผน มีความพอใจในระดับมากที่สุดสำหรับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กมีความพอใจในระดับปานกลาง

สภาพที่ทำงาน

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในจำนวนคาบสอนในระดับปานกลางทั้งสามขนาด กิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน พพอใจในระดับมากสำหรับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กพอใจในระดับปานกลาง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความพอใจในระดับมากทั้งสามขนาด สภาพห้องเรียนมีความพอใจในระดับมากสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กระดับปานกลาง จำนวนนักเรียนในห้องเรียนมีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ระดับน้อย สภาพห้องพัก มีความพอใจในระดับปานกลางสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางระดับมาก และการจัดครูเข้าสอนตามความถนัด มีความพอใจระดับมากเท่ากันทั้งสามขนาด

ความรู้สึกรับประกันในอาชีพ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจในความมั่นคงของโรงเรียนระดับมากที่สุด สำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนขนาดเล็กระดับมาก ความคิดที่จะไปทำงานที่อื่น ต้องใคร่ครวญก่อนมีระดับความพอใจในระดับปานกลางทั้งสามขนาด การให้ครูเข้าออกจากงานมีความพอใจในระดับปานกลาง และมีกฎหมายแรงงานคุ้มครองการทำงานของครู มีความพอใจในระดับมากสำหรับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กพอใจระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจโดยจัดกลุ่มตัวแปรตามปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมูลนิธิฯ ประกอบด้วย

ปัจจัยความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 8.76089$) ได้แก่การได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำสำเร็จ

ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 4.97208$) ได้แก่การยอมรับของเพื่อนร่วมงานเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม

ปัจจัยความก้าวหน้า ในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 25.86813$) ได้แก่การส่งไปดูงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

ปัจจัยความน่าสนใจของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 36.45692$) ได้แก่ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

ในอนาคตไม่มี โอกาสได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และการได้รับค่าตอบแทนที่คุ้ม

ปัจจัยเกี่ยวกับความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 9.23974$) ได้แก่การได้รับมอบหมายงานให้ทำจากผู้บริหารบ่อย ๆ

ปัจจัยบำรุงรักษา

เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องจัด เพื่อคงความพอใจเป็นปรกติอยู่ตลอด หากขาดปัจจัยบำรุงรักษาอาจเกิดความไม่พึงพอใจได้ ได้แก่

ปัจจัยเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 13.62061$) ได้แก่โรงเรียนมีการจ่ายเงินพิเศษในเทศกาลคริสตมาส การปรับเงินเดือนขึ้นทุกปี กำหนดการจ่ายเงินเดือนแน่นอน ความโปร่งใสยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน และการที่โรงเรียนไม่หักเงินเดือนครูโดยพลการ

ปัจจัยโอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 11.73607$) ได้แก่หากครูมีความสามารถจึงได้เลื่อนตำแหน่ง และงานที่ทำมีผลดีได้รับการสนับสนุน

ปัจจัยภาวะการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 11.58793$) ได้แก่การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารยามที่ครูมีความจำเป็น การบริหารงานของผู้บริหารเป็นไปตามนโยบายโรงเรียน และการที่ผู้บริหารให้เกียรติครูโดยคำนึงถึงความรู้สึกของครู

ปัจจัยฐานะของอาชีพในสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 27.35004$) ได้แก่การที่ครูยอมรับสถานะของตน และการที่ครูกล้าเปิดเผยตัวเองว่าตนเป็นครูสอนโรงเรียนมูลนิธิฯ

ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 10.41427$) ได้แก่การไม่ถูกซ้ำเติมเมื่อทำงานผิดพลาด และเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ปัจจัยเทคนิคการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 25.49007$) ได้แก่การส่งครูไปรับการสัมมนาอบรม การมีคู่มือปฏิบัติงาน การได้รับแจ้งข่าวสารรวดเร็ว และมีที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหา

ปัจจัยนโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 29.42763$) ได้แก่การได้รับโอกาสเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงศาสนา และระบบบริหารมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสภาพที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 17.37675$) ได้แก่กิจกรรมที่โรงเรียนจัดนอกเหนือจากการสอน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และความพอดีของคาบสอน

ปัจจัยความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 22.04016$) ได้แก่มีกฎหมายแรงงานให้ความคุ้มครองโรงเรียนมีความมั่นคงในกิจการ และการให้ครูออกจากงานเป็นเรื่องยากลำบาก

ผลจากการศึกษาทำให้ทราบว่า ครูในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะปัจจัยทั้งสองได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ได้รับการตอบสนองของทุกปัจจัย

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อความที่ควรอภิปราย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก จำแนกเป็นปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) ประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จ ปัจจัยได้รับการยอมรับ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ และปัจจัยความก้าวหน้า และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยเงินเดือน ปัจจัยโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยฐานะอาชีพ ปัจจัยการนิเทศ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร และปัจจัยความมั่นคง ส่วนปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในระดับปานกลางคือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยสภาพที่ทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการวิจัยของ Guillermo V. Velez (1992) พบว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งโคลัมเบีย มีความพึงพอใจที่สุดที่ความเจริญก้าวหน้า ผลการวิจัยของ Thomas J. Sergiovanni (1973) พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คือ

การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ผลการวิจัยของ อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกิจ (2527) พบว่าความพึงพอใจของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพฯ ที่มีต่อองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ทำให้ครูพึงพอใจสูงสุดคือ ลักษณะงาน รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลการวิจัยของพงษ์ชัย คำเมรุ (2534) พบว่า คีษานีเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 8 มีความพึงพอใจระดับปานกลางในปัจจุบัน และปัจจัยด้าน

โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นโรงเรียนที่ให้การศึกษาแก่ปวงชนชาวไทยมาเป็นเวลาอันยาวนาน จึงน่าจะเป็นองค์กรที่มีการพัฒนา มีระบบบริหารงานที่มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือของบุคคลโดยทั่วไป มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนจนกระทั่งปลดเกษียณอายุ โรงเรียนมูลนิธิ ในอดีตมีมิชชันนารีอเมริกันเป็นผู้บุกเบิก จึงมีพื้นฐานในการปฏิบัติต่อบุคลากรตามคำสอนของศาสนา เช่น จงรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง ฯลฯ อีกทั้งโรงเรียนมูลนิธิ มีการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการในโอกาสเกษียณอายุ หรือลาออกจากงานของบุคลากร ในลักษณะของบำเหน็จ บำนาญ หรือเสียชีวิตในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ จะมีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว ดังนั้นถือว่า โรงเรียนมูลนิธิ เป็นโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้มีความภูมิใจในผลงาน ให้การยกย่องและชมเชย ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จ่ายเงินเดือนตามอัตราที่รัฐบาลกำหนด และตรงเวลา มีผู้บริหารที่เข้าใจในบทบาทการบริหารและนโยบาย และความมั่นคงที่ทำให้ครูเกิดขวัญ และกำลังใจ

2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) จำแนกได้ คือ ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า งานน่าสนใจ และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูโรงเรียนมูลนิธิ ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ภาวะผู้นำ ฐานะอาชีพในสังคม เทคนิคการนิเทศ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ครูโรงเรียนมูลนิธิ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุเทพ การุณย์สังกูร (2529) ที่ทำการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคณาจารย์วิทยาลัยครู นอกเขตนครหลวงภาคกลางประเทศไทย มีต้นตอที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อคณาจารย์ตามลำดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ

การได้รับการยอมรับ ความเจริญงอกงาม สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร เงินเดือน และการนิเทศ ผลการศึกษาของ พิธิษฐ มณีไชย (2530) ที่ทำการศึกษพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล นครเชียงใหม่ มีปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ 5 ปัจจัย ตามลำดับ คือ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และการได้เลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาของ พงษ์ชัย คำเมรุ (2534) ที่ทำการศึกษพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 8 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นโรงเรียนที่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ทำให้ครูมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนทั่วไป ในด้านความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ระหว่างกัน สถานะตำแหน่ง ภาวะผู้นำ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และความมั่นคง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ได้รับการตอบสนองจากโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในสมัยก่อนโรงเรียนเอกชนโดยทั่วไป ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลค่อนข้างน้อย มีปัญหาในเรื่องงบประมาณในการบริหารโรงเรียนทุกด้าน ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนขาดการสนับสนุนส่งเสริมเท่าที่ควร (จรัส เสือทอง, 2539 : 75 - 78) จึงอาจเป็นเหตุให้ครูโรงเรียนเอกชนไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2539) ที่ทำการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการใช้ครูของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จะถูกใช้งานหนัก ได้รับค่าตอบแทนน้อย ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ และไม่ยอมให้ทายาทประกอบอาชีพนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการทำวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรในโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเท่านั้น สำหรับการวิจัยของ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาในกลุ่มประชากรตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยรวมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ควรคำนึงถึงความพึงพอใจของครูในโรงเรียน อันเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจครูในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถของบุคลากรในการเข้าไปแก้ปัญหา ตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อต้องการ การยอมรับ การให้อภัย การให้โอกาส และชมเชย แก่บุคลากรอย่างจริงจัง

2. โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้ครูมีรายรับเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เช่น การจัดโอกาสให้ครูสอนนอกเวลาทำการของโรงเรียนเพื่อเพิ่มรายได้ การจัดให้มีเงินพิเศษสำหรับบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ และการใช้วิธีการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมต่อทุกคนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เช่น กำหนดเป็นตารางเงินเดือนที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรได้ทราบว่าในอนาคตจะมีอัตราเงินเดือนเท่าไร

3. โรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบด้านบุคลากร ทำหน้าที่ วางแผนอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร เช่น การปรับและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร การสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรในสายวิชาที่ขาดแคลน การลั่นนาอบรมแก่บุคลากรประจำการ และการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นภายใต้การสนับสนุนของหน่วยงาน โดยอาศัยสถาบันอุดมศึกษาของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยพายัพ วิทยาลัยครูคริสเตียน หรือหน่วยงานต่างประเทศ ที่มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรสามารถติดต่อได้ หน่วยงานอุดมศึกษาภาครัฐบาล

4. ผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิฯ ควรสร้าง และสนับสนุนให้เกิดสัมพันธ์ภาพภายในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมร่วมกันทุกปี ได้แก่ กิจกรรมอยู่ค่ายพักแรมลูกเสือ - เนตรนารี กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมพบปะสังสรรค์ร่วมกัน และกิจกรรมอบรมโดยเน้นให้มีการกินอยู่ร่วมกัน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากเวลาทำงานบุคลากรจะปฏิบัติตามหน้าที่ และสายงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการช่วยเหลือกัน ทั้งงานในหน้าที่และส่วนตัว เช่น การนิเทศ การให้คำปรึกษาชี้แนะในการปฏิบัติงาน การจัดพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงาน

6. ผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิฯ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร เช่น การจัดให้มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ กรรมการวิชาการ กรรมการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน กรรมการสวัสดิภาพนักเรียนและครู และกรรมการพิจารณาผลงาน เป็นต้น

7. ผู้บริหารโรงเรียนมูลนิธิฯ ควรให้การเอาใจใส่ดำเนินการปรับปรุงโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เช่น ด้านอาคารสถานที่ การเรียนการสอน สวัสดิการต่าง ๆ

8. มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีบุคลากรจำนวนมาก ควรจัดทำนโยบายแผนงานมีความเด่นชัด ทันท่วงที ต่อเหตุการณ์ สามารถปฏิบัติได้ เช่น ด้านการจัดการศึกษา การรักษาพยาบาล เผยแพร่พระศาสนา พัฒนาสังคม เยาวชน และด้านสวัสดิการของบุคลากร

ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากแบบสอบถามตอนที่ 3 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น ในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ผู้บริหารกับครูผู้สอน ผู้บริหารกับครูที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหรือหัวหน้างาน และครูผู้สอนกับครูที่ทำหน้าที่ผู้ช่วยหรือหัวหน้างาน

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมหาวิธีการทำให้ครูมีความรู้สึกดีว่า งานที่เข้าทำมีความน่าสนใจ เช่น ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ มีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน สร้างเสริมให้ครูมีความเข้าใจระหว่างกัน และผู้ปกครองนักเรียนมีความเข้าใจครูผู้สอน

3. มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายแผนงานเพื่อครูและผู้บริหาร เช่น จัดให้มีการสัมมนาผู้บริหารกับนโยบาย การกำหนดแผนงานระยะสั้น ระยะยาว จัดให้มีโครงการมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรฯ สัญจร เพื่อพบกับครูและผู้บริหารในการชี้แจงทำความเข้าใจ

4. บุคลากรทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหาร ฝ่ายปฏิบัติการ และอื่น ๆ ควรคำนึงถึงการทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อขจัดความแตกแยก

5. ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการยอมรับระหว่างตนเองกับครู และในทำนองเดียวกันมูลนิธิฯ พึงกระทำต่อผู้บริหารในรูปของการประกาศยกย่องเกียรติคุณ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. คนทำการศึกษาระดับเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่มีขนาดแตกต่างกัน
2. ควรทำการศึกษาระดับ ความพึงพอใจของครูผู้สอนกับครูที่ทำหน้าที่ตั้งแต่ผู้ช่วยผู้บริหาร ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร
3. ควรทำการศึกษาหาสาเหตุที่ครูโรงเรียนมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ลาออกจากงาน เฉลี่ยปีละ 50 - 60 เปอร์เซ็นต์ (John J. Cooper)
4. ควรทำการศึกษาระดับเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูโรงเรียนมูลนิธิฯ กับโรงเรียนเอกชนนอกมูลนิธิฯ
5. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจของครูรัฐบาลกับครูโรงเรียนมูลนิธิฯ
6. ควรทำการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรมูลนิธิฯ ในหน่วยงานอื่น ๆ