

372.110019

76227

7.3

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถม
ศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์

ปริญญาณิพนธ์

ของ

รุ่งทิพย์ สมานรักษ์

19 ส.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

เมษายน 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

187506

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญาโทฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(ผศ. ดร. ดุษฎี โยเหลา)

.....กรรมการ

(อ. สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ผศ. ดร. ดุษฎี โยเหลา)

.....กรรมการ

(อ. สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. วิลาสลักษณ์ ชวีวัลลี)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาโทฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร. สมพร บัวทอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2536

ปริญญานิพนธ์นี้ ได้รับทุนอุดหนุนจาก

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุฎิ โยเหลา ประธานที่ปรึกษาปริญญาโท อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ กรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทที่ได้สละเวลาอย่างมากในการให้ความรู้ คำแนะนำ และตรวจแก้ไขทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ดร. วิลาสลักษณ์ ชวัลลี กรรมการสอบปากเปล่าที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยนี้ และ ศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ที่กรุณาให้ข้อคิดเสนอแนะในการทำวิจัยในช่วงต้นของการทำปริญญาโท และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และคณาจารย์สถาบันทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ด้านต่าง ๆ แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณ คณะครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอโน้มระลึกถึงพระคุณของพระคุณพ่อ คุณแม่ และเพื่อน ๆ ทุกคนตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำปริญญาโทฉบับนี้

รุ่งทิพย์ สมานรักษ์

เมษายน 2536

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความนำ.....	1
	ความพึงพอใจในการทำงาน.....	5
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	5
	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	6
	การวัดความพึงพอใจในการทำงาน.....	10
	ลักษณะที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	13
	อายุกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	13
	เพศกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	14
	ประสบการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	14
	รายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน.....	15
	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	16
	ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
	ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	20
	ลักษณะและสภาวะทางจิตกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	20
	การจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	21
	ทัศนคติความคาดหวัง.....	23
	ความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	30
	สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	33
	ทัศนคติต่อระบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	36
	การสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	41
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	44
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	44

ชอบเขตของการวิจัย.....	44
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	45
นิยามปฏิบัติการ.....	47
สมมติฐานในการวิจัย.....	50
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52
2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากร.....	53
กลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ข้อมูลพื้นฐาน.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย.....	73
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม ลักษณะและ สภาวะทางจิตกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	73
การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่มีลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน.....	82
4 การสรุปและอภิปรายผล.....	102
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103

บทที่	หน้า
อภิปรายผล.....	106
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	111
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป.....	111
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	111
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก.....	126
ภาคผนวก ข.....	154
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	177

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์โดยแยกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน..... 54
- 2 แสดงรายชื่ออำเภอที่สุ่มมาได้ในแต่ละขนาดโรงเรียน..... 55
- 3 แสดงรายชื่อโรงเรียนแยกตามอำเภอและขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้..... 56
- 4 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง..... 71
- 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงาน
แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทัศนคติ
ต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม เฉพาะกลุ่มรวม..... 72
- 6 ปริมาณการทำนายความพึงพอใจในการทำงานความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง
และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน โดยมีลักษณะชีวสังคม กับลักษณะและสภาวะทางจิต
ทุกตัวแปรเป็นตัวทำนายในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน
และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน..... 74
- 7 ปริมาณการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง
และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน โดยมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง
กับลักษณะและสภาวะทางจิตทุกตัวแปร เป็นตัวทำนายในกลุ่มรวม กลุ่มที่มี
ความพึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน..... 76
- 8 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน กับความรู้สึกต่องาน
ตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานในกลุ่มรวม
กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน..... 79
- 9 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับความรู้สึกต่องาน
ตามสภาพความเป็นจริงในส่วนของผลตอบแทนภายนอกและภายใน..... 81

10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ในกลุ่มรวม.....	83
11	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของความรู้สึกรู้สึกต่องานตาม สภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และ รายได้ในกลุ่มรวม.....	85
12	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อพิจารณาตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ในกลุ่มรวม.....	88
13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ในกลุ่มรวม.....	89
14	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความรู้สึกรู้สึกต่องานตาม สภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาและแรงจูงใจ ตามทฤษฎีความคาดหวัง ในกลุ่มรวม.....	90
15	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ในกลุ่มรวม.....	93
16	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน และประสบการณ์การทำงาน ในกลุ่มรวม.....	96
17	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความรู้สึกรู้สึกต่องานตาม สภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาตาม ความเชื่ออำนาจในตน และ ประสบการณ์การทำงานในกลุ่มรวม.....	97

18	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน และประสิทธิภาพการทำงาน ในกลุ่มรวม.....	98
19	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคม และอายุในกลุ่มรวม.....	99
20	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความรู้สึกรู้สึกต่องาน ตามสภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคม และอายุ ในกลุ่มรวม.....	100
21	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทางของ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคมและอายุในกลุ่มรวม.....	101
22	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง.....	155
23	สมการการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความ เป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับงานในกลุ่มรวม กลุ่มที่พึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะ ทางจิต รวม 12 ตัว เป็นตัวทำนาย.....	157
24	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม ตัวแปรอายุ ประสิทธิภาพการทำงานและรายได้.....	160
25	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของ กลุ่มตัวแปรระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง.....	161

26	แสดงค่าสถิติพื้นฐานความพึงพอใจในการทำงานความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร ความเชื่ออำนาจในตน และประสิทธิภาพการทำงาน.....162
27	แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานความคาดหวังเกี่ยวกับงานและ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร อายุและการสนับสนุนทางสังคม.....163
28	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อแยก 4 ประเภทตามอายุ และประสิทธิภาพการทำงาน จากครูสายผู้สอนสังกัด สพจ. สุรินทร์ จำนวน 374 คน.....164
29	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง เมื่อแยก 4 ประเภท ตามอายุ และประสิทธิภาพการทำงานจากครูสายผู้สอน สังกัด สพจ. สุรินทร์ จำนวน 374 คน.....165
30	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง เมื่อจำแนกเป็น 4 ประเภท ตามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังและระดับ การศึกษา จากครูสายผู้สอน สังกัด สพจ. สุรินทร์ จำนวน 374 คน.....166
31	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อจำแนกเป็น 4 ประเภท ตามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และระดับการศึกษาจากครู สายผู้สอน สังกัด สพจ. สุรินทร์ จำนวน 374 คน.....167
32	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตในกลุ่มรวม.....168
33	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง.....169
34	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคาดหวังเกี่ยวกับงาน.....170

35	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง	
	ตอนที่ 1 คุณค่าของผลตอบแทน.....	171
36	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง	
	ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์.....	171
37	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง	
	ตอนที่ 3 ความคาดหวัง.....	172
38	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน.....	173
39	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดสุขภาพจิต.....	174
40	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทัศนคติต่อระบบราชการ.....	175
41	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม.....	176

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองของ Porter และ Lawler.....	7
2 แบบสอบถามระดับในหน้าของคุณ.....	11
3 แบบจำลองการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.....	27
4 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงาน.....	84
5 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสบการณ์การทำงานที่มีผล ต่อความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง.....	86
6 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังที่มีผลต่อ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง.....	91
7 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ที่มีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับงาน.....	94

บทนำ

ความนำ

ครู เป็นผู้ที่มิพบทบาทสำคัญยิ่งต่อเยาวชนในฐานะเป็นตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคมในสถาบันการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ในการปลูกฝัง หรือเสริมสร้าง ความหมาย และคุณค่าของแบบแผนพฤติกรรมและความรู้ที่ได้รับการประเมินค่าแล้ว รวมทั้งความเชื่อ ทศนคติ และลักษณะทางจิตให้แก่เยาวชน ทั้งนี้เพื่อให้เยาวชนสามารถพัฒนาตนให้มีพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง ตามค่านิยมและบรรทัดฐานต่าง ๆ ของสังคม หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นพลเมืองดีของสังคม อันเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศนั่นเอง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2531 : 12-38 ; ชนิดา รักพลเมือง. 2534 : 289) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ (2524 : 47-62) ที่ว่าครูนั้นมิใช่จะมีหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องเป็นผู้นำทางวิญญาณของเด็ก การที่นักเรียนจะเป็นคนดีมีคุณภาพตามที่สังคมต้องการได้นั้นจะต้องถือปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้เป็นครู ครูจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคน ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ครูจึงควรเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากสังคม จึงจะจัดได้ว่าเป็นตัวแบบหรือแม่พิมพ์ที่ดี สามารถถ่ายทอดสิ่งต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนได้อย่างสมบูรณ์ แต่เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เน้นความสำคัญของความเจริญด้านวัตถุ อันส่งผลให้สมาชิกในสังคมส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตเพื่อสนองความต้องการทางด้านวัตถุ ใช้วัตถุเป็นเครื่องวัดความสำเร็จของชีวิต อีกทั้งความต้องการครูลดลง ค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพ ความเคารพนับถือ ความเชื่อถือที่สังคมมีต่อครูจึงลดน้อยลงด้วย การประกอบอาชีพครูจึงกลายเป็นอาชีพสุดท้ายที่จะเลือก (สุพัตรา มาศดิตถ์. 2532 : 4-11) นอกจากนี้ ผู้ที่ประกอบอาชีพครูส่วนใหญ่ก็มิได้ทำด้วยความรักและศรัทธา แต่ทำเพื่ออาชีพเท่านั้น (เอกวิทย์ ๗ กลาง. 2532 : 108) ดังนั้นครูในปัจจุบันจึงอาจมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งมีคุณสมบัติไม่เพียงพอตามที่สังคมต้องการได้ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของครูส่วนใหญ่เหล่านี้ให้มีพฤติกรรมคนดีคนเก่ง หรือคัดครูเหล่านี้้ออกแล้วคัดเลือกครูที่มีพฤติกรรมคนดีคนเก่ง เข้ามาแทนที่

จะเป็นไปได้ยาก แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหานี้ทางหนึ่งคือการพยายามส่งเสริมให้ครูเหล่านี้มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงเพียงพอที่จะทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลา และประสพผลสำเร็จในการทำงานมากที่สุดควบคู่กับการเปลี่ยนค่านิยมในการประกอบอาชีพของคนรุ่นต่อไปซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาอีกยาวนาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคคลมีโอกาสประสพผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดปริมาณในการขาดงาน หรือหยุดงานโดยไม่จำเป็นรวมทั้งการลาออกจากงานด้วย (กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 332-333; สุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : 530 ,532 ; Organ. 1983 : 102) จากผลการศึกษาพบว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่านักเรียนในโรงเรียนที่ครูมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลางและต่ำ (สุคใจ ทองอ่อน. 2522) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูได้ถึง 32.82 % (เชวงชินธีรพงศ์. 2528) ส่วนบริดจ์ (Reyes. 1990; citing Bridge. 1980) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยซึ่งช่วยให้ครูประณศศึกษามีปริมาณการขาดงานน้อยลง ทอมป์สัน และเทอร์เพนิง (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2533; อ้างอิงมาจาก Thompson and Terpening. 1983 : 665-674) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ ดังนั้นการที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลในทางบวกกับการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลางหรือต่ำ ย่อมมีโอกาสที่จะส่งผลในทางลบทั้งต่อด้านการทำงาน เช่นการลาออกจากงาน การขาดงาน และด้านสุขภาพ เช่นการที่สุขภาพจิตเสื่อม มีส่วนทำให้สุขภาพร่างกายไม่สมบูรณ์แข็งแรงด้วย (สุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : 542) แม้จะมีผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานต่ำก็ตาม ($r = .17$) (Inffaldano and Muchinsky. 1985) แต่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะแสดงถึงประสิทธิภาพของหน่วยงาน กล่าวคือหน่วยงานควรมีทั้งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง เพื่อที่คุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์การจะได้สูงขึ้น พร้อม ๆ กันกับการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพของ

หน่วยงาน (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 542)

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ครูในระดับประถมศึกษาแม้จะต้องทำงานหนักกล่าวคือ นอกจากจะมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง จึงเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้นอีกเท่าตัว นอกจากนี้ยังประสบกับปัญหาการขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน ระบบการบริหารและการวางแผนของโรงเรียนไม่ดีเท่าที่ควร งบประมาณในการสนับสนุนการเรียนการสอนไม่เพียงพอ (ศรีสมร พุ่มสะอาด. 2530 : 172) และฐานะทางเศรษฐกิจของครูส่วนใหญ่ยังไม่มั่นคง จึงก่อให้เกิดความวิตกกังวล ต้องชวนช่วยหางานอื่นทำ เพื่อเพิ่มรายได้ ครูส่วนใหญ่จึงมักมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจและไม่ผูกพันในวิชาชีพ (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2531 : 24) อีกทั้งยังมีผลการศึกษาพบว่า ครูประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น (ชลิต พูลศิลป์ 2527 ; สมนึก มีแสง. 2530 ; แวนูเช็ง มะรอซี. 2531) จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของครูที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงสมควรเสริมสร้างให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นการช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จในการทำงานรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกแนวทางหนึ่ง

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น ต้องมีการจูงใจเพื่อให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานก่อน เมื่อเขาได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายของเขาหลังจากการปฏิบัติงานแล้วจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (หลุย จำปาเทศ. 2533 : 15-18) การจูงใจจึงเป็นกระบวนการแรกที่จะโยงไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberges Two Factor Theory) โดยที่หลักการของทฤษฎีนี้จะอธิบายว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคคล ผลจากการศึกษาส่วนใหญ่จะสนับสนุนทฤษฎี กล่าวคือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) อันได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) และความก้าวหน้าในงาน (Advancement)

เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) อันได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และค่าจ้าง (Pay) หากบุคคลได้รับไม่เพียงพอแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่วนแนวคิดอีกแนวหนึ่งคือการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่นำเอาทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ซึ่งเป็นกลุ่มทฤษฎีการจูงใจมาอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการของการจูงใจในการทำงาน ต่อมาพอร์เตอร์ และ ลอร์เลอร์ (Steers and Porter. 1983; citing Porter and Lawler. 1968) ได้นำทฤษฎีความคาดหวังมาพัฒนาเป็นแบบจำลองที่อธิบายตั้งแต่กระบวนการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างชัดเจน งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่างก็พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (บรรหาร ราชเมธี. 2529 ; Reyes. 1990; citing Anderson and Iwanick. 1984 ; Chisolm , Washington and Thibodeaux.1980 ; Friesen , Holdaway and Rice. 1983 ; Miskel and others. 1983) การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้จึงศึกษาตามแบบจำลองของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ โดยมีการประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับประชากรที่ทำการศึกษา และนำเอาตัวแปรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานเข้ามาร่วมศึกษาด้วย คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทักษะติดต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม

ดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในครั้งนี้จึงแบ่งตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้ 1) ลักษณะชีวสังคม คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และ 2) ลักษณะและสภาวะทางจิต คือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทักษะติดต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการจูงใจให้เหมาะสมกับลักษณะส่วนบุคคล ในการส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพและมีลักษณะที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศสืบต่อไป

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันมากในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและจิตวิทยาองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการลาออกจากงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงาน (Muchinsky. 1987 : 394-395)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

มูชินสกี (Muchinsky. 1987 : 396) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นอารมณ์ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่เกิดจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 125) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เห็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1989 : 176) นิยามว่าความพึงพอใจในการทำงานคือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของพนักงานที่มีต่อการทำงานของพวกเขา จากการสรุปของกิติมา ปรีดีติติก (2529 : 321) ที่ว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้บริหารงานนั้น ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้ นอกจากนี้เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 98) ได้อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นภาวะของความพึงพอใจหรือภาวะการมีอารมณ์ในทางบวกที่ผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพในงานของคนหนึ่ง ๆ ว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลได้รับตามความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจอย่างน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับ จะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจได้ และมีการให้ความหมายสอดคล้องกันว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลแห่งความพอใจที่เกิดจากทัศนคติ ดังเช่น พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 76) ได้นิยามว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากทัศนคติหลาย ๆ ประการที่คนงานมีต่องานของเขา ต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงานและต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่ว ๆ ไป และธีรวิบูลย์ บุญโสภณ (2528 : 45) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลสืบเนื่องจากทัศนคติด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่องานที่เขาต้องทำ ซึ่งรวมทั้ง

องค์ประกอบอื่นที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ เช่นสวัสดิการดี มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า ค่าจ้างสูง เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดี งานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น

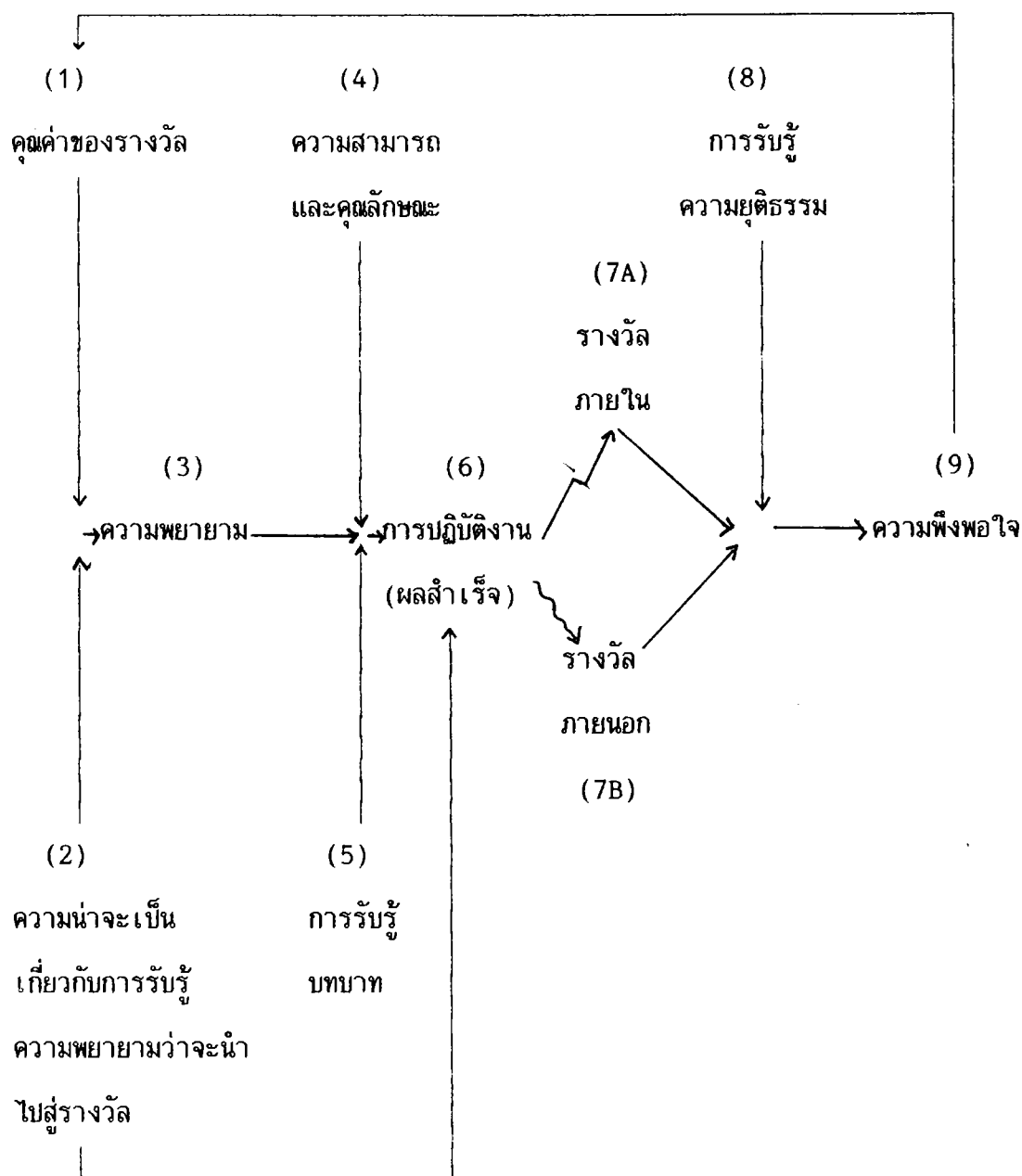
จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานที่นักวิชาการหลายท่านให้ไว้ดังกล่าวนี้สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำว่าองค์ประกอบและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของเขาได้มากน้อยเพียงใด

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 2 แนวคิด คือความพึงพอใจนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ ดังนี้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533 : 533-536 ; เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 103-104)

1. ความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน จากการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorn Studies) และนักวิชาการกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อระดับของผลผลิตและกำไร เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และคณะมีความเห็นตามแนวความคิดนี้เช่นกัน เขาได้จำแนกปัจจัยเกี่ยวกับงานออกเป็น 2 ปัจจัยคือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร หัวหน้างานหรือการบังคับบัญชา เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Motivation Factor) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้น แต่ผลผลิตอาจจะไม่สูงตามเสมอไป

2. การปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน พอร์ตเตอร์ และโลว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1968 : 72-84) เน้นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในด้านความพยายามและการปฏิบัติงานว่าเป็นสาเหตุของการแปรเปลี่ยนความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพวกเขาได้นำเสนอในรูปของแบบจำลอง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองของ Porter และ Lawler : 75

เพื่อความกระจ่างในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบจำลองของพอร์เตอร์และลอว์เลอร์ตามภาพประกอบ 1 นี้ จึงให้เรามองค้ประกอบแต่ละตัวในแผนภูมิ ดังต่อไปนี้

(1) คุณค่าของรางวัล (Value of Reward) เป็นความรู้สึกพึงพอใจหรือเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของเขา

ทั้งนี้แต่ละบุคคลอาจเห็นคุณค่าของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งเดียวกันไม่เท่ากันก็ได้ และที่สำคัญการเห็นคุณค่าของผลตอบแทนที่บุคคลคาดว่าจะได้รับนั้นจะเป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่งให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน

(2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล

(Perceived Effort-Reward Probability) เป็นการประมาณค่าว่าการเพิ่มความพยายามของบุคคลจะมีผลต่อรางวัลหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วยการประมาณค่าเฉพาะ 2 ตัว คือ

- (1) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่รางวัลที่มีคุณค่า (P→R) และ
- (2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความพยายามที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน (E→P) เมื่อนำค่าความน่าจะเป็นทั้งสองตอนมาคูณกันจะเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัล

(3) ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จ

(4) ความสามารถ และลักษณะของบุคคล (Abilities and Traits) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะ โดยที่ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคคล

(5) การรับรู้บทบาท (Role Perceptions) เป็นปัจจัยที่เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคคลรับรู้ตำแหน่งหน้าที่การทำงานในขณะนั้นของตน เป็นสิ่งที่จะเอื้อต่อการที่เขาจะปฏิบัติงานใด ๆ นั้นให้สำเร็จหรือไม่เพียงใด

(6) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท ความสามารถและลักษณะของบุคคล

(7) รางวัล (Rewards) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นรางวัลภายใน (Intrinsic rewards : 7A) ซึ่งเป็นรางวัลเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองตามความต้องในขั้นสูง (ตามในทฤษฎีตามลำดับขั้นของมาสโลว์) ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ

ความรู้สึกสนุกกับงาน เป็นต้น และรางวัลภายนอก (Extrinsic rewards : 7B) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากตัวแทนภายนอก ซึ่งอาจเป็น องค์กร หน่วยงาน หัวหน้างานหรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

(8) การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคของรางวัล (Perceived Equitable Rewards) เป็นการที่บุคคลรับรู้รางวัลที่เขาได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่

(9) ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นตัวแปรซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับกับรางวัลที่เขาได้รับจริง ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากรางวัลที่เขาได้รับจริงเป็นไปตามที่คาดว่าจะได้รับแสดงว่าเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากภาพประกอบ 1 สามารถอธิบายได้ว่า ความพยายาม (3) ของบุคคลจะเกิดจาก 2 องค์ประกอบคือ การรับรู้ถึงคุณค่าของรางวัล (1) กับระดับความเชื่อของบุคคลที่ว่าความพยายามของเขาจะทำให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ (2) ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ คือแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom, 1964) ซึ่งจะนำเสนอในรายละเอียดเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อไป แต่ความพยายามเพียงอย่างเดียวไม่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้ (6) หากแต่ต้องประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถและลักษณะส่วนบุคคล (4) กับการรับรู้บทบาทของตน (5) ด้วยว่ามีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ (6) หรือไม่ สิ่งที่สำคัญในแบบจำลองนี้คือการอธิบายต่อว่ามีอะไรเกิดขึ้นหลังจากการปฏิบัติงานหรือมีผลการปฏิบัติงานแล้วซึ่งก็คือรางวัล (7) นั่นเอง รางวัลที่ได้จะเป็นสิ่งจำแนกระดับความพึงพอใจ มีทั้งรางวัลภายใน (7A) และรางวัลภายนอก (7B) โดยที่รางวัลภายในจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน มากกว่ารางวัลภายนอก อย่างไรก็ตามนอกจากบุคคลจะพิจารณารางวัลที่ได้รับแล้วยังต้องนำรางวัลที่ตนเองได้มาเปรียบเทียบกับการทำงานเสียก่อน ว่ามีความเหมาะสมกันเพียงใด หากเหมาะสมกันจะทำให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจจากการปฏิบัติงานแล้ว จึงเกิดการรับรู้คุณค่าของรางวัล (1) อีกทั้งผลจากการปฏิบัติงาน (6) ก็ส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นไปได้ของความพยายามที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล และจะเวียนเป็นวัฏจักรตามแบบจำลองการจูงใจนี้ต่อไป แบบจำลองของฟอร์เตอร์และลอว์เลอร์จึงแสดงถึงกระบวนการเกิดความพึงพอใจอันมีจุดเริ่มต้นมาจากการเกิดแรงจูงใจ

ตามทฤษฎีความคาดหวังได้อย่างชัดเจน

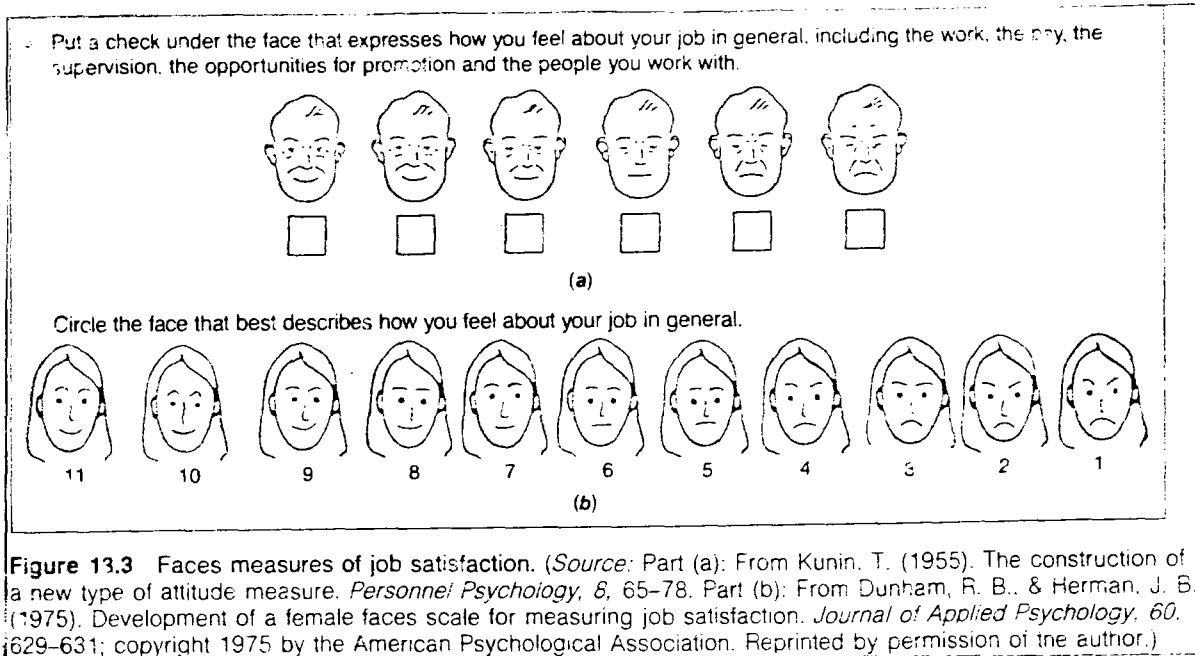
สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาตามแนวความคิดที่ว่า การปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน ตามแบบจำลองของ พอร์ตเตอร์ และลอร์เลอร์

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้สามารถสรุปเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานได้ว่ามี 2 วิธีคือ (1) การวัดโดยตรงจากแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานเช่นแบบวัด JDI (Job Description Index) , Kunin Face Scale , Minnesota Satisfaction Questionnaire , Need Satisfaction Questionnaire และ (2) การวัดในทางอ้อม โดยพิจารณาพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การขาดงาน การออกจากงาน และการทำงานล่าช้า โดยถือว่าพฤติกรรมเหล่านี้เป็นดัชนีของความพึงพอใจในการทำงานต่ำ สำหรับตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเจดีไอ (JDI : Job Description Index) เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ เกี่ยวกับงาน การอำนวยความสะดวก ค่าตอบแทนจากงาน การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงาน ในการตอบแบบสอบถามผู้ตอบจะระบุความคิดเห็น (ใช่หรือไม่ใช่) ที่มีต่อลักษณะของงานทั้ง 5 ด้านข้างต้น

แบบสอบถามระดับใบหน้าของคูนิน (Kunin Face Scale) เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามเดียว โดยผู้ตอบใส่เครื่องหมายใต้ภาพใบหน้า 6 ภาพ ที่บ่งถึงลักษณะความพอใจอย่างยิ่ง ไปจนถึงไม่พอใจอย่างยิ่ง ซึ่งต่อมาดันแฮมและเฮอร์แมน (Dunham and Herman. 1975) ได้พัฒนาจาก 6 ภาพ เป็น 11 ภาพ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แบบสอบถามระดับในหน้าของคุณ (Kunin Face Scale)

แบบสอบถามความพึงพอใจมินนิโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire

: MSQ) เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกตอบในลักษณะมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) ตั้งแต่พึงพอใจมาก ถึง ไม่พึงพอใจมาก แบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถามจำนวน 20 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ เช่น คำถามเกี่ยวกับหัวหน้างาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเป็นคะแนนรวมทุกด้านหรืออาจใช้คะแนนรวมรายด้านก็ได้

แบบสอบถาม TJSQ

แบบสอบถามดังกล่าวนี้พัฒนามาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู (TJSQ) จำนวน 526 ชุด จากเมือง Westchester, Nassau, Suffolk และ New York โดยเลสเตอร์ (Lester, 1987 : 223-233) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูมี 9 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้ร่วมงาน (Colleagues) สภาพการทำงาน (Working Condition) ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ลักษณะงาน (Work Itself) ความก้าวหน้า (Advancement) ความมั่นคงหรือความปลอดภัย

(Security) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) โดยที่แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัด เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) และจะมีข้อคำถามทั้งทางบวก และทางลบจำนวนเท่า ๆ กัน ผู้ที่ได้คะแนนต่ำจะจัดเป็นพวกที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ หากมีคะแนนสูงก็จะเป็นพวกที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง

แบบสอบถามความพึงพอใจตามความต้องการของพอร์ตเตอร์ (Porter Need Satisfaction Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ข้อความแต่ละข้อ จะมีคำถามให้ตอบ 2 ครั้ง คือ คำถาม "ควรจะเป็น" และ คำถาม "ในขณะนี้" คะแนนความพึงพอใจจะได้รับการพิจารณาผลต่างระหว่าง "ในขณะนี้" และ "ควรจะเป็น" ภายในข้อความแต่ละข้อ คะแนนผลต่างที่สูงแสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจงานสูง ความไม่พอใจงานโดยส่วนรวมของพนักงานสามารถวัดได้ โดยการรวมคะแนนผลต่างของทุกรายการ (สมัยศ นาวีการ. 2533 : 299)

สำหรับการวัดความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แนวคิดตามแบบจำลอง พอร์ตเตอร์ และลอว์เลอร์ เป็นหลัก โดยที่ข้อความแต่ละข้อจะเป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกต่องาน โดยที่งานในที่นี้หมายถึง ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับหลังจากการปฏิบัติงาน แต่ละข้อความจะมี 2 คำถาม กล่าวคือ ความรู้สึกต่องาน ตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานที่มีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ ไม่มีเลย (1) ถึง มีมากที่สุด (5) คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน ได้จากการพิจารณาผลต่างระหว่างความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และปริมาณของผลต่างดังกล่าวนี้จะแสดงถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของพอร์ตเตอร์ และลอว์เลอร์ คืองานวิจัยของ เซอร์ริงตัน และคณะ (สุโขทัยธรรมาธิราช. 2533 : 534; อ้างอิงมาจาก Cherrington and others. 1981 : 90) ศึกษาโดยแบ่งกลุ่มคนทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำงานมีประสิทธิภาพ กับกลุ่มที่ทำงานชนิดไม่ตั้งใจและไร้สมรรถภาพ และมีการให้รางวัล โดยไม่คำนึงถึงผลงานแก่คนทั้ง 2 กลุ่ม โดยครึ่งหนึ่งของแต่ละกลุ่มจะได้รับรางวัลจำนวนคนละเท่า ๆ กัน ผลปรากฏว่า คนทำงานที่ได้รับรางวัลมีความพึงพอใจ ยิ่งไปกว่านั้นคนทำงานที่ทำงานคืออยู่แล้วและได้รางวัล จะเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้นอีกในช่วงทำงานถัดมา นอกจากนี้ปรากฏว่าคนทำงานที่ทำงานได้ดีที่สุดในช่วงหลังคือคนทำงานที่เคยทำอย่างไม่ตั้งใจและ

ไร้สมรรถภาพในช่วงแรกแต่ได้รับรางวัลในข้างหลัง ผลที่พบนี้แสดงให้เห็นว่ารางวัลมีอิทธิพล
 อย่างเห็นได้ชัดต่อความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน จึง
 แบ่งตัวแปรที่นำมาศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ได้ดัง
 นี้คือ 1) ลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบ
 หมาย ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน และ 2) ลักษณะและสภาวะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจ
 ตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทัศนคติต่อระบบราชการ และการ
 สนับสนุนทางสังคม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะชีวสังคม

อายุกับความพึงพอใจในการทำงาน มีการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความ
 พึงพอใจในการทำงานของบุคคล ดังเช่น ผลการศึกษาเกี่ยวกับแบบของผู้หน้าที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
 และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยอารีรัตน์
 หิรัญโร (2531) พบว่าครูในกลุ่มอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานสูง
 กว่ากลุ่มอายุน้อย (20-30 ปี) และกลุ่มอายุปานกลาง (31-40 ปี) ซึ่งสอดคล้องกับผลการ
 ศึกษาเกี่ยวกับขวัญของครูประจำบาลในจังหวัดสุโขทัย ที่พบว่าอายุทำให้ความรู้สึกที่มีต่อการทำ
 งานต่างกัน โดยที่ครูกลุ่มอายุมากจะมีความรู้สึกในทางบวกต่อการทำงานมากกว่าครูกลุ่มอายุ
 น้อย (อารี สวรรค์วานิช. 2521) และจากการสรุปของไรคส์ (Muchinsky. 1987 : 413;
 citing Rhodes. 1983) ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ทำงาน
 เช่นเดียวกับแนวคิดของนักจิตวิทยาที่เชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับอายุมีลักษณะ
 เป็นรูปตัวยู กล่าวคือเมื่อคนเริ่มทำงานใหม่ ๆ ความพึงพอใจจะมีระดับสูงสุด และจะค่อย ๆ
 ลดลงจนกระทั่ง คนเริ่มเข้าสู่วัยอายุ 30 ปีเศษจึงจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอีก (Dessler. 1983 :
 219-233) แต่ครูซ (Cruz. 1990) กลับพบผลในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ครูกลุ่มอายุ
 23-32 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูกลุ่มอายุ 40-47 ปี นอกจากนี้ยังมีผลการ

ศึกษาพบว่า ครูในกลุ่มอายุที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังเช่นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา (แวนูเช็ง มะรอซี. 2531; สมนึก มีแสง. 2530) ต่างก็พบว่า ครูในกลุ่มอายุมาก (35 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกับ ครูในกลุ่มอายุน้อย (ต่ำกว่า 35 ปี)

แม้ว่าผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรด้านอายุกับความพึงพอใจในการทำงานจะไม่สอดคล้องกัน แต่ทำให้คาดได้ว่า ครูประถมศึกษาในกลุ่มอายุมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูประถมศึกษาในกลุ่มอายุน้อย

เพศกับความพึงพอใจในการทำงาน จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมักปรากฏว่า แม้อายุจะแตกต่างกัน แต่ความพึงพอใจในการทำงานก็ไม่แตกต่างกัน ดังเช่นผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย (วีระชาติ แก้วไสย. 2518) ในเขตการศึกษา 2 (แวนูเช็ง มะรอซี. 2531) ของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา (ธีรพงศ์ จุ่มณี. 2532) และครูในโครงการ กศช. (กิตติ จอมแบ่ง. 2528) ส่วนสมนึก มีแสง (2530) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า ครูเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูเพศหญิงในด้านนโยบายและการบริหารเพียงด้านเดียว แต่หากพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับกลุ่มอายุ พบว่าครูเพศชายที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูเพศหญิงที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี

จึงอาจสรุปได้ว่าตัวแปรเพศเพียงตัวแปรเดียวไม่อาจชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานได้ จึงควรศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้พบผลแตกต่างได้ชัดเจน อันจะนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าการพิจารณาเพียงตัวแปรเพศแต่อย่างเดียว

ประสบการณ์ในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บางครั้งอาจใช้คำว่า อายุการทำงาน หรืออายุราชการ เป็นตัวแปรที่นิยมนำมาใช้ศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาที่พบยังไม่สอดคล้องกัน ดังเช่น ผลการศึกษา

เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย พบว่าครูในกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มอายุ 5-10 ปี (วีระชาติ แก้วไสย. 2518) เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาของอารีรัตน์ หิรัญโร (2531) พบว่า ครูอาชีพศึกษาในกลุ่มประสบการณ์มาก (15 ปีขึ้นไป) จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาพบว่ากลุ่มประสบการณ์มาก (10 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานไม่มีแตกต่างกับกลุ่มประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปีขึ้นไป) ด้วย (ชลิต พูลศิลป์. 2526 ; สมนึก มีแสง. 2530 ; แวนูเช็ง มะรอซี. 2531)

แม้ว่าผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรประสบการณ์การทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ยังหาข้อสรุปชัดเจนไม่ได้ แต่หากพิจารณาพร้อมกับอายุแล้วก็จะพบว่าผู้ที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานมาก และมากขึ้นเกี่ยวกับว่าเขาสามารถคาดหวังว่าจะได้รับอะไรบ้างจากงานและสิ่งเหล่านี้จะทำให้เขาพึงพอใจมากขึ้น (Muchinsky. 1987; citing Rhodes. 1983) จึงคาดได้ว่าครูในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมาก อายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มที่มีลักษณะตรงกันข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อายุน้อย

รายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน รายได้จัดเป็นผลตอบแทนชนิดหนึ่งซึ่งมักจะได้รับจากการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่ได้รับก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน จากการประมวลผลการศึกษาพบว่ามีการนำเอาตัวแปรเกี่ยวกับรายได้มาศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้วย และปรากฏว่ามีผลขัดแย้งกัน ดังเช่น อารีรัตน์ หิรัญโร (2531) ศึกษาพบว่า กลุ่มรายได้สูง (มากกว่า 10,000 บาท) มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า กลุ่มรายได้ปานกลาง (5,000-10,000 บาท) และรายได้ต่ำ (ต่ำกว่า 5,000 บาท) แต่ ดิน รัชพลธี (2527) กลับศึกษาพบว่า อัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์แบบผกผัน กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มอัตราเงินเดือนสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ ในขณะที่กลุ่มอัตราเงินเดือนต่ำ จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ ดิน รัชพลธี (2527) ใช้ศึกษา มีความแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงาน กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัย ซึ่ง

ส่วนใหญ่มักดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาได้นั้นจะต้องได้รับการยกย่องนับถือทั้งในด้านการศึกษา ประสิทธิภาพความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ที่อายุด้วย เมื่อเป็น เช่นนี้หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่มักมีรายได้สูง กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีอายุน้อย ประสิทธิภาพ การทำงานน้อยและรายได้ต่ำ อาจมีจำนวนน้อยมาก ผลการศึกษาจึงไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ของอารีรัตน์ หิรัญโร (2531) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดกรมอาชีวศึกษา

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังกล่าวในข้างต้น จึงอาจคาดได้ว่าครูในกลุ่มอายุมาก ประสิทธิภาพการทำงานมาก และมีรายได้สูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มที่มีอายุน้อย ประสิทธิภาพการทำงานน้อย และ รายได้ต่ำ

หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับความพึงพอใจในการทำงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาชั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) มีการแบ่งงานให้ครูได้ปฏิบัติออกเป็น 6 งาน ซึ่งมีทั้งงานด้านการเรียนการสอนโดยตรง และงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ดังต่อไปนี้

(1) งานวิชาการ มีขอบข่ายดังต่อไปนี้

- งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้
- งานการเรียนการสอน
- งานสื่อการเรียนการสอน
- งานวัดผลและประเมินผล
- งานห้องสมุด
- งานนิเทศการศึกษา
- งานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน
- งานส่งเสริมการสอน
- งานประชุมอบรมทางวิชาการ

(2) งานบุคลากร มีขอบข่ายดังต่อไปนี้

- การกำหนดความต้องการบุคลากร

- การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
- การควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร
- การพัฒนาและธำรงรักษาศาลาการ

(3) งานกิจการนักเรียน มีขอบข่ายงานดังต่อไปนี้

- กิจกรรมที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน เช่นการจัดทำสำมะโนนักเรียน การเกณฑ์การรับนักเรียนเข้าเรียน การบรมนิเทศผู้ปกครอง เป็นต้น
- กิจกรรมที่โรงเรียนจัดบริการให้นักเรียน เช่น การบริการสุขภาพ การจัดอาหารกลางวัน การบริการแนะแนว เป็นต้น
- กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ดีขึ้นในโรงเรียน เช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย กิจกรรมสหกรณ์นักเรียน เป็นต้น
- กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า เช่น การติดตามผลนักเรียน การตั้งสมาคมศิษย์เก่า เป็นต้น

(4) งานธุรการและการเงิน มีขอบข่ายดังต่อไปนี้

- งานสารบรรณ
- งานทะเบียนและรายงาน
- งานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในด้านอาคาร สถานที่
- งานประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ
- งานพัสดุ
- งานการเงิน และบัญชี

(5) งานอาคารสถานที่ มีขอบข่ายงานดังต่อไปนี้

- งานจัดสร้างอาคารสถานที่
- งานการใช้อาคารสถานที่
- งานบำรุงรักษาอาคารสถานที่
- งานควบคุมดูแลอาคารสถานที่

- งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

(6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีขอบข่ายงาน

ดังต่อไปนี้

- การประชาสัมพันธ์โรงเรียน
- การให้บริการแก่ชุมชน
- การร่วมกิจกรรมของชุมชน
- การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
- การสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น

และสำหรับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ของข้าราชการครูสายการสอนนั้น ก.ค. ได้จัดกำหนดไว้ดังต่อไปนี้ (สวัสดิการสำนักงาน ก.ค. 2528 : 30-42)

(1) ลักษณะงานโดยทั่วไป มีดังต่อไปนี้

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การให้การศึกษาอบรม การปกครองดูแล การให้คำแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียนและนักศึกษา การบริการแก่สังคมในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุง เสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ นิเทศ วัตถุประสงค์ ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตร เรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ ข้าราชการครูสายงานการสอน ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง ครู 1 อาจารย์ 1 และอาจารย์ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนในลักษณะ ผู้สอนชั้นต้น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญการชั้นต้น และ ผู้ชำนาญการ ตามลำดับ

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการครูสายงานการสอนตำแหน่งต่าง ๆ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอน หรือสายบริการ นอกจากอาจปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นบ้างแล้ว ยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ การเงินและการบัญชี พัสดุ ทะเบียนวัดผล และแนวการศึกษา บรรณารักษ์ ใสตทัศนศึกษา โภชนาการ อนามัยโรงเรียน

เป็นต้น สำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่มีผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอนโดยตรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จะมีครูจำนวนน้อยแต่ทำงานภายในโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบมีมากกว่าจำนวนครู ครูในสายงานการสอนจึงต้องทำหน้าที่ในสายสนับสนุนการสอนด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของครูมากขึ้น นอกจากนี้ครูเหล่านี้ไม่ได้ศึกษา หรืออบรมเกี่ยวกับด้านการสนับสนุนการสอนโดยตรง อีกทั้งงานเหล่านี้มีความล่อแหลมต่อการกระทำผิดทางระเบียบวินัยของทางราชการ จึงทำให้มีอัตราความเสี่ยงในการปฏิบัติงานสูง

สรุปได้ว่าครูประถมศึกษาที่อยู่ในระดับสายงานการสอน นอกจากจะต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบ ตามตำแหน่งของตนแล้ว ยังต้องรับภาระหน้าที่ในสายสนับสนุนการสอนอีกด้วย ซึ่งอาจเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานในสายการสอนได้เต็มที่ จึงคาดได้ว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเดียวกัน แต่ได้รับมอบหมายงานต่างกัน อาจมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย
ครูที่มีระดับการศึกษาหลายระดับ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการบรรจุครูระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ แต่อย่างไรก็ตามครูทุกคนต้องทำหน้าที่ในการสอนนักเรียนเช่นเดียวกัน จึงมีการนำตัวแปรระดับการศึกษามาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาพบผลแตกต่างกันไป ดังเช่น สมนึก มีแสง (2530) ชลิต พูลศิลป์ (2527) และแวณูแข็ง มะรอซี (2531) ต่างก็ศึกษาพบว่าครูประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนวีระชาติ แก้วไสย (2518) ศึกษาพบว่าครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายในกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานต่ำกว่า ครูในกลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สุพรรณิ สมบัติธีระ (2529) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อพัฒนาชนบท สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป แต่ครูระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานสูงกว่าระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

แม้จะไม่สามารถสรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานได้ชัดเจน แต่ในสภาพความเป็นจริง ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทน ลักษณะและสภาพต่าง ๆ เกี่ยวกับงานสูงกว่าในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำและเมื่อต้องรับหน้าที่รับผิดชอบในระดับเดียวกัน ผลตอบแทนที่ได้รับจากงานอาจใกล้เคียงกันอาจทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาสูงมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ จึงคาดได้ว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า ครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง

ขนาดของโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงาน อีรพงศ์ จุยมณี (2532) ได้นำตัวแปรขนาดโรงเรียน มาศึกษาหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ผลปรากฏว่าครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ทั้ง 10 องค์กรประกอบ และสามารถสรุปผลจากการศึกษาได้ว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจในการทำงานทุกด้านสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ กับขนาดกลาง โดยเฉพาะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้ขนาดโรงเรียนต่างกัน องค์กรประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ย่อมแตกต่างกัน จึงอาจคาดได้ว่า ครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นจึงใช้ขนาดโรงเรียน ในการสุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาศึกษาในครั้งนี้ สำหรับเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนจะใช้เกณฑ์ของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้เป็นแนวทาง ซึ่งในที่นี้แบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ลักษณะและสภาวะทางจิตกับความพึงพอใจในการทำงาน

ลักษณะและสภาวะทางจิตของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทัศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน

โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลต้องการปฏิบัติงานและทำงานด้วยความเต็มใจ (ธงชัย และชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 54-55 ; ไพลิน ผ่องใส. 2531 : 206 ; พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2526 : 64) การจูงใจเพื่อให้บุคคลต้องการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นและสมควรต้องมีขึ้นในองค์การต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง อันเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้

เมื่อก้าวถึงการจูงใจแล้ว มักจะต้องกล่าวถึงแรงจูงใจ (Motive) ควบคู่ไปด้วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กันเสมอ และจะทำให้เข้าใจความหมายของการจูงใจได้ชัดเจน ราวบินส์ (Robbins. 1983) ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ คือความตั้งใจที่จะกระทำบางสิ่ง เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการและพึงพอใจ กังวล เทียนกัมเทศ (2531 : 359) นิยามว่าแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เกิดภาวะการที่เร้าหรือกระตุ้นเตือนให้แสดงพฤติกรรมจนบรรลุเป้าหมาย และแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงขับ (drive) โดยที่แรงขับเกิดจากการมีความต้องการหรือเจตคติ (attitude) หรืออารมณ์ (emotion) หรือภาวะแวดล้อมทางสังคม (Social environment) อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่งอย่างพอเหมาะพอดีที่ทำให้เกิดแรงขับขึ้นได้ และ โยธิน สันสนุทธ (2530 : 27) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นเงื่อนไขใด ๆ ของอินทรีย์ที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป สรุปได้ว่าแรงจูงใจ เป็นพลังภายในตัวบุคคลซึ่งอาจเกิดจากความต้องการ อารมณ์ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยที่พลังภายในตัวบุคคลดังกล่าวนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา

ความหมายของการจูงใจ

The Encyclopedia of Human Behavior (หลุย จ้าปาเทศ. 2533 : 4; อ้างอิงมาจาก Gokdenson. 1970 :833) ได้ให้คำจำกัดความว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นกลไกของพฤติกรรมซึ่งประกอบด้วย กระบวนการของการเริ่มต้น การดำเนินการต่อไป และ

ควบคุมกิจกรรมของอินทรีย์ เช่นเดียวกับที่พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524:235) ให้ความหมายของการจูงใจว่า หมายถึง การสร้างแรงคลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ นอกจากนี้ โยธิน ศันสนยุทธ์ (2530. : 27) ได้นิยามการจูงใจว่าหมายถึง ความโน้มเอียงที่จะกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง กังวลเทียนภัณฑเทศ์ (2531 : 358) ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นภาวะการที่อินทรีย์ (ภายในจิต : Organism) ถูกกระตุ้นเตือนในการวางเป้าหมาย (Goal) และแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น หรือกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้แล้ว หรือกระตุ้นเตือนให้เปลี่ยนเป้าหมายเป็นเป้าหมายใหม่และกระทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นด้วย และ หลุยส์ จาบาเทศ (2533 : 7) กล่าวไว้ว่า การจูงใจ คือการกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อบรรลุความปรารถนา การแก้ปัญหหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ ก็เช่นเดียวกับที่โพลิน ผ่องใส (2531 : 209) นิยามว่า การจูงใจ เป็นการผลักดันหรือความพยายามที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมหรือกระทำตามเป้าหมายที่ต้องการอาจสรุปได้ว่าการจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือความปรารถนาและมีความพอใจที่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจมีอยู่หลายทฤษฎี สมยศ นาวิการ (2522 : 361) ได้จัดเป็น 3 ประเภท คือ (1) ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในบุคคล (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงปัจจัยภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้พวกเขากระทำในแนวทางอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory) ทฤษฎีความต้องการ หรือ อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's E.R.G. Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลนแลนด์ (McClelland's Motivation Theory) (2) ทฤษฎี กระบวนการ (Process Theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่มุ่งศึกษาว่าบุคคลถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและอย่างไร ความต้องการจะเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของกระบวนการที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมเท่านั้น ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และ ทฤษฎีการวาง

เป้าหมาย (Goal-Setting Theory) และ (3) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากผลการศึกษาของ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F.Skinner) เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จะพิจารณาถึงผลที่ติดตามมาจากการกระทำในอดีตว่าจะมีอิทธิพลต่อการกระทำในอนาคต ภายในกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรอย่างไร ถึงแม้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจจะมีความแตกต่างกันไป และจากผลการศึกษาที่พบว่าทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็ถูกต้อง แต่ก็ไม่ได้มีทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างก็มีลักษณะคล้าย ๆ กันร่วมกันอยู่และมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (ธงชัย และชัยยศ สันติวงษ์. 2533 : 57)

สำหรับทฤษฎีการจูงใจที่ใช้เป็นหลักในการศึกษาคั้งนี้คือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดที่พยายามอธิบายว่าสิ่งใดที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจหรือความพยายามในการปฏิบัติ ในขณะที่ทฤษฎีในกลุ่มของ Need Theories เช่น ทฤษฎีของ Maslow , Alderfer , McClelland , Herzberg อธิบายได้เพียงว่าแรงจูงใจในการทำงานหรือการกระทำของบุคคลคืออะไร แต่ไม่สามารถอธิบายถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ว่าทำไมเขาจึงเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำ (Luthans. 1989 : 246 ; Gordon and others. 1990 : 450) อีกทั้งทฤษฎีความคาดหวังนี้สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบ 3 ตัวแรก คือ การรับรู้คุณค่า ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล และความพยายามในแบบจำลองของพอร์ตเตอร์ และลอว์เลอร์ได้อย่างชัดเจน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง มีกำเนิดมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในสาขาจิตวิทยาของ เลวิน (Lewin) ทอลแมน (Tolman) แอ็ทคินสัน (Atkinson) เดวิดสัน ชูเปเปอร์ และไซเกล (Davidson , Supper and Sigel) พีค (Peak) รอตเตอร์ (Rotter) (Pinder. 1987 : 69; citing Atkinson. 1958 ; Davidson, Aupper and Sigel. 1957 ; Lewin. 1938 ; Peak. 1955 ; Rotter. 1955 ; Tolman. 1959) และ จากแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเลือกและผลประโยชน์จากทฤษฎีทางด้าน

เศรษฐศาสตร์ โดยวรูม (Vroom. 1964) เป็นผู้ที่น่าเอาแนวคิดดังกล่าวนี้มาตั้งเป็นทฤษฎีความคาดหวังที่อธิบายถึงการจูงใจในการทำงานโดยตรงและต่อมาทฤษฎีของ Vroom ก็ได้รับความนิยมในการนำมาศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานเป็นอันมาก (Luthan. 1989 : 246)

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy theory)

แนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังนี้ เป็นการอธิบายพฤติกรรมเทอมของเป้าหมายของบุคคล การเลือก และความคาดหวังเกี่ยวกับการประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคคลจะต้องรู้ว่าตัวเองต้องการได้รับสิ่งใดจากการปฏิบัติงาน (Luthan. 1989 : 246 ; Porter and Lawler III. 1987 : 52) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล 3 องค์ประกอบคือการรับรู้คุณค่า (Valence) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และ ความคาดหวัง (Expectancy) ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎี วีไออี (VIE Theory)

การรับรู้คุณค่า (Valence : V) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ตามปริมาณความชอบ-ไม่ชอบ ต้องการ-ไม่ต้องการที่มีต่อผลตอบแทนนั้น ๆ หรือ ตามภาวะที่เป็นจริง ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะ"ได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไปสูงแล้ว เขาจะเห็นว่าการได้เริ่มต้นทำงานใหม่ ๆ หรือการได้รับการสนับสนุนเป็นสิ่งที่มีความค่าสูง สำหรับบุคคลที่มีความต้องการความมั่นคงสูง จะเห็นว่าเบี้ยบำนาญ หรือการไม่ถูกปลดจากงานมีความค่าสูง สำหรับบุคคลที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าหรือต้องการทำตามอุดมการณ์ที่แท้จริงของตนสูง จะเห็นว่าความท้าทายของงานหรือ ได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เป็นสิ่งมีความค่าสูง ในแง่ของการรับรู้คุณค่าตามภาวะความเป็นจริงนั้น ดังนั้นการรับรู้คุณค่า (V) จึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการพิจารณาผลตอบแทนของบุคคล ผลตอบแทนที่จะมีความค่าในทางบวกสำหรับบุคคลหากเขาต้องการมัน เช่น การสนับสนุน จะมีค่าในทางบวก สำหรับพนักงานที่ต้องการได้รับการสนับสนุนมากกว่าการไม่ได้รับการสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามผลตอบแทนจะมีความค่าในทางลบสำหรับบุคคล หากเขาไม่ต้องการมัน เช่นความเบื่อหน่าย ความ

เครียด การถูกไล่ออก เป็นต้น และบางครั้งบุคคลก็ไม่ได้สนใจผลตอบแทนนั้นเลยว่าจะมีค่าต่อเขาอย่างไร ผลตอบแทนก็จะมีค่าเป็นศูนย์ หรือกล่าวว่าไม่มีค่าควรแก่การสนใจสำหรับบุคคลนั้นเลย

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality : I) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ที่ผลตอบแทนอันดับแรก (O₁) หรือผลสำเร็จของงาน จะทำให้ได้รับผลตอบแทนอันดับต่อไป (O₂) หรือรางวัล ตัวอย่างเช่น บุคคลที่เข้าใจว่าเขาจะได้รับเงินเพิ่มขึ้น หรือได้รับสิทธิพิเศษ ถ้าหากเขามีผลผลิตสูงซึ่งได้มาจากการพยายามทำงานหนัก ผลผลิตจึงมีค่าความสัมพันธ์สูง นักเรียนเชื่อว่าหากเขายันเรียนอย่างหนักแล้วจะมีผลทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการเรียนที่สูงนี้จะทำให้เขาได้มาซึ่งประกาศนียบัตร หรือ การได้รับเลือกเข้าทำงานในสภาพที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์สูง ค่าความน่าจะเป็นของความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ จะมีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 หาก I = 1 แสดงว่า ได้รับ O₂ ที่มีคุณค่าในทางลบ ตัวอย่างเช่น พนักงานที่ถูกขู่ว่าหากทำงานไม่ดีจะให้ออกจากงาน ถ้าหากดีมีสุราในระหว่างทำงานซึ่งการดื่มนี้จะมีผลทำให้ขาดสติในการทำงานอันเป็นสิ่งที่นำไปสู่การถูกให้ออกจากงาน แต่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในทางลบนี้ทำให้รูปแบบของทฤษฎีนี้ยุ่งยาก จึงทำให้มีการหลีกเลี่ยงในการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในทางลบ โดยเลือกที่จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ในทางบวกอย่างเดียว สำหรับ I=0 ก็คือ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับ O₁ กับ O₂ ตัวอย่าง เช่น เงินโบนัสที่แจกให้พนักงานโดยวิธีการสุ่ม จะทำให้พนักงานเข้าใจว่าผลการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นสิ่งที่นำไปสู่ เงินโบนัส กล่าวคือ ผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเกี่ยวข้องกับเงินโบนัส และ I=1 หมายถึงจะได้รับ O₂ แน่แน่นอน ถ้า O₁ ประสบผลสำเร็จ

ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง ความเชื่อหรือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสของความเป็นไปได้ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จของงาน (ผลตอบแทนอันดับแรก : O₁) ตัวอย่างเช่น การที่บุคคลเชื่อว่าหากเขาทำงานหนักแล้วจะทำให้ผลผลิตสูงด้วย เขาจะมีความคาดหวังอย่างสูงว่าการทำงานหนักทำให้มีผลผลิตสูงขึ้น แต่หากเขาเชื่อว่าการทำงานหนักขึ้นไม่ได้ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น กล่าวคือความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อผลผลิต เขาจะมีความคาดหวังต่ำหรือไม่มีความคาดหวังเลยว่าการทำ

งานหนักจะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น นั่นคือความพยายามในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อผลผลิต ($E=0$)
 สำหรับค่าความน่าจะเป็นของความคาดหวังนี้จะอยู่ในช่วง 0 ถึง 1

วรูม (Vroom. 1964) เสนอว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง (E) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I) และการรับรู้คุณค่า (V) จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่แสดงการกระทำหรือปฏิบัติ

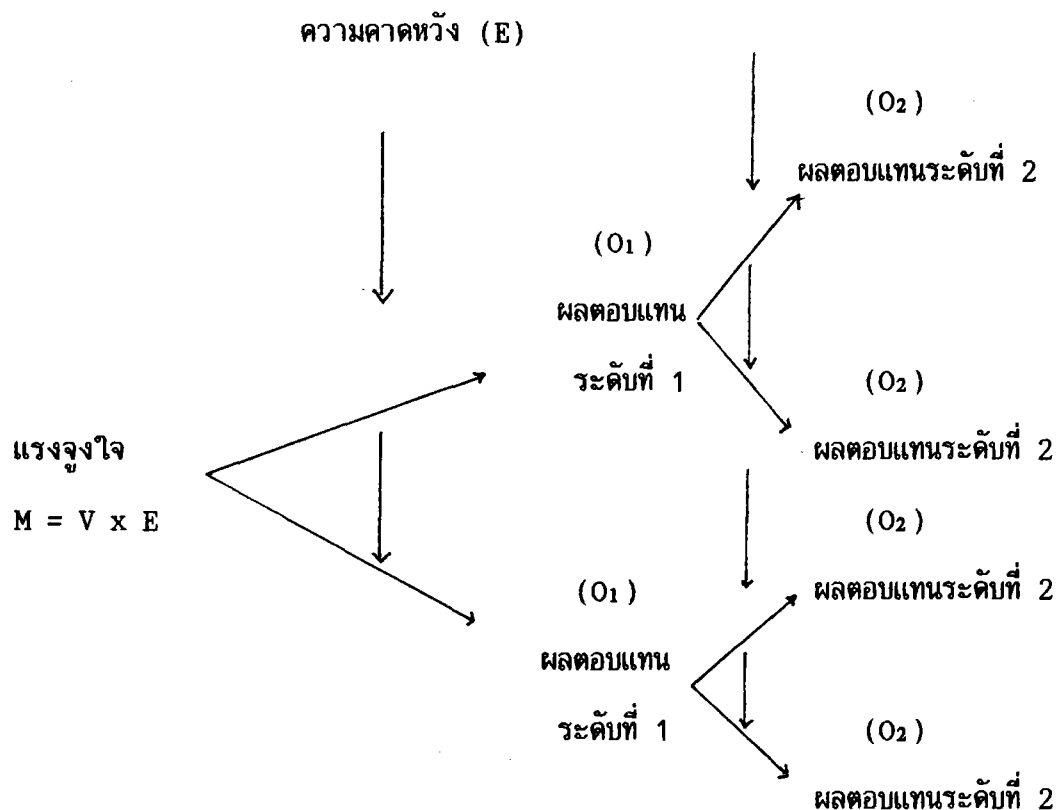
รูปแบบแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ที่จัดว่าเป็นรูปแบบที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$M = V \times I \times E$$

โดยที่	M	แทน	แรงจูงใจ
	V	แทน	การรับรู้คุณค่า
	I	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์
	E	แทน	ความคาดหวัง

เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเสนอตั้งในภาพประกอบ 3 (Luthan. 1989 : 247)

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I)



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

จากแผนภูมิต้นี้สามารถอธิบายได้ว่าการจูงใจจะเกิดจากการนำคะแนนความคาดหวัง (E) ในผลตอบแทนระดับที่ 1 (O₁) คูณกับคะแนนคุณค่าของผลตอบแทน (V) และหากว่ามีผลตอบแทนระดับที่ 2 (O₂) อันเกิดจากการได้รับ O₁ มาแล้ว จะนำมาคูณกับคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I) ของ O₁ ด้วย โดยที่ V หมายถึง v ของ O₂ แต่หากมีผลตอบแทนเพียงระดับเดียว จะไม่มี I เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นในการเลือกใช้สมการ $M = V \times I \times E$ หรือ $M = E \times V$ จึงต้องพิจารณาผลตอบแทน (O₁, O₂) เป็นสำคัญ

นอกจากสมการ $M = E \times V$ แล้วยังมีรูปแบบของสมการ $M = E \times V$ ด้วย (Smither, 1988 : 56) โดยที่ ความคาดหวัง (E) คือ การคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะได้รับการกระทำหรือพฤติกรรมของตน และการรับรู้คุณค่า (V) หมายถึง การ

รับรู้คุณค่าของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับนั้น แอ็คแมน และโอลแฮม (Smither. 1988 :294; citing Hackman and Oldham. 1968) ได้นำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษาระดับของแรงจูงใจกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้หญิงที่บริการโทรศัพท์ จำนวน 82 คน โดยให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในผลตอบแทน 14 อย่าง และการรับรู้คุณค่าของผลตอบแทนเหล่านี้ ส่วนการจำแนกเกณฑ์แรงจูงใจ พัฒนามาจากการให้คะแนนการปฏิบัติงานของพนักงานโดยหัวหน้างาน ผลการศึกษาพบว่าคะแนนความคาดหวังมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับเกณฑ์ของแรงจูงใจ ($r = .40$, $p < .01$) ความคาดหวังในผลตอบแทนของพนักงานจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพวกเขา

สำหรับการวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom นี้ ผู้วิจัยจะเลือกสมการ $M = V \times I \times E$ มาใช้ในการวัดแรงจูงใจอันเกิดจากความคาดหวัง สำหรับแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังในครั้งนี้ ปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังของ ลอว์เลอร์ (Lawler. 1981 : 237-239) ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอนด้วยกัน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคาดหวัง (E) จำนวน 11 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะถามเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ มีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 7 อันดับ ตั้งแต่ไม่มีโอกาสเกิดขึ้นเลย (1) ถึงมีโอกาสเกิดขึ้นมากที่สุด (7) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้คุณค่า (V) มีจำนวน 11 ข้อ จะถามเกี่ยวกับความสำคัญหรือไม่สำคัญในผลตอบแทนต่าง ๆ เช่นเดียวกับตอนที่ 1 แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดแบบมาตราประเมินค่า 7 อันดับ ตั้งแต่มีความสำคัญน้อยที่สุด (1) ถึงมีความสำคัญมากที่สุด (7) และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (I) จำนวน 3 ข้อ จะถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ความพยายามในการปฏิบัติงานของตนจะทำให้ผลงานประสบความสำเร็จ แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดแบบมาตราประเมินค่า 7 อันดับ ตั้งแต่ ไม่เคยเลย (1) ถึง ทุกครั้ง (7) บรรหาร ราชมณี (2529) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจของลอว์เลอร์มาใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยเขาได้นำมาปรับปรุงข้อความและเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ไม่มีโอกาสเลย (1) ถึง มีโอกาสมากที่สุด (5) ค่าความเชื่อมั่น .83 ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับตั้งแต่ ไม่ต้องการเลย (1) ถึง ต้องการมากที่สุด (5) ค่าความ

เชื่อมั่น .89 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ ไม่มีโอกาสเลย (1) ถึง มีโอกาสทุกครั้ง (5) ค่าความเชื่อมั่น .81 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .91

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังกับความพึงพอใจในการทำงานคืองานวิจัยของบรรพการ ราชมณี (2529) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัว แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบผลการศึกษาดังนี้ 1) ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่เป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอยู่ในระดับมาก 7 ประการได้แก่ ความภาคภูมิใจในตัวเองได้ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ได้รับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และได้อิสระในการทำงาน 2) องค์ประกอบทั้ง 3 ประการของแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยที่องค์ประกอบด้านความคาดหวังในโอกาสที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทน มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงที่สุด และ 3) แรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และมีงานวิจัยที่นำมาเทียบเคียงได้คืองานวิจัยของเกนริช (Genrich, 1991 : 2449-A) เรื่องความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า ความคาดหวังในงานเป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานได้ดี นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานกับอายุเป็นไปในทางลบ และพยาบาลที่ระดับการศึกษาต่างกันก็จะมี ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และความตั้งใจลาออกจากงานต่างกัน จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความคาดหวังกับความพึงพอใจในการทำงานมีน้อย แต่อาจสรุปได้ว่าแรงจูงใจอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทน (V) ความสัมพันธ์ระหว่างผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน กับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ (I) และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (E) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน จึงคาดได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในการทำงาน

รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 1) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจใจตน โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) รอตเตอร์ (Rotter) อธิบายว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความเชื่อหรือรับรู้ว่าการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น สืบเนื่องมาจากการกระทำของตนหรือความสามารถของเขาเอง (Rotter. 1966 : 1) ต่อมาสตรีกแลนด์ (Strickland. 1977 : 219-280) สรุปว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ และเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำและความสามารถของตนมากกว่าอิทธิพลของสังคม เช่นเดียวกับที่ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2529 : 207) อธิบายเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนว่าเป็นความเชื่อที่ว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์บันดาล จากแนวคิดดังกล่าวนี้จึงกล่าวได้ว่าความเชื่ออำนาจในตนหมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับผลหรือสิ่งที่ได้รับส่วนใหญ่ว่าเกิดจากการกระทำและความสามารถของตนเองมากกว่าอิทธิพลภายนอกหรือสังคม

มีผลจากการวิจัยสอดคล้องกันว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะเป็นบุคคลที่มีความพยายามสูงมีความพอใจสถานการณ์ร่วมเมื่อการแข่งขันสูง มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัยสูง มุ่งกระทำพฤติกรรมอนามัยสูง มีพฤติกรรมการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของการทำงานสูง (จิตนา ประเสริฐสม. 2526 ; ชัยลิขิต สุทธาจารย์เกษม. 2530 ; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2531 ; วิสุทธิ ราตรี 2532 ; Hollander. 1981 : 123) แต่สำหรับบุคคลในวัยผู้ใหญ่ ความเชื่ออำนาจในตนจะขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่คุณจะสามารถควบคุมผลที่เกิดขึ้นได้ด้วย (จิตนา บิลมาศ . 2529 : 32) กล่าวได้ว่าสถานการณ์แต่ละช่วงมีอิทธิพลต่อระดับความเชื่ออำนาจในตน ในวัยผู้ใหญ่เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ดวงเดือน พันธมนาวิน (2526 : 26) กล่าวไว้ว่าความเชื่ออำนาจในตนเองของข้าราชการนั้นเสื่อมหรือลดน้อยลงเมื่อบุคคลเข้ามาบรรจรับราชการและทำงานได้ระยะหนึ่งแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากกฎระเบียบและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจในตนยังพัฒนาควบคู่ไปกับสุขภาพจิต (ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2527 : 26-27) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการอดใจรอได้ ดังเช่นผลการ

วิจัยของรัตนา ประเสริฐสม (2526) และเลฟคอร์ต (Lefcourt. 1980 : 209-210) ที่พบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสามารถอดไหวรอได้มากกว่าผู้ที่เชื่ออำนาจนอกตน และจากความเห็นของดวงเดือน พันธมนาวิน (2527 : 26-27) ที่ว่าความเชื่ออำนาจในตนเองมีบทบาทร่วมกับการมีสุขภาพจิตดีในการเป็นตัวเชื่อมระหว่างลักษณะทางจิตใจบางประการกับพฤติกรรมของบุคคล เช่น บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองจะทำในสิ่งที่ตนเห็นว่าดีก็ต่อเมื่อเขาเชื่อว่าผลของการกระทำเกิดขึ้นได้ด้วยตัวเขาเอง จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงมักจะมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของสังคมสูงด้วย

การวัดความเชื่ออำนาจในตนเอง

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความเชื่ออำนาจในตนเองนั้น มักจะยึดตามเกณฑ์ที่รอตเตอร์ (สก็ดซ์ นีรัทวิ. 2532 : 28; อ้างอิงมาจาก Pervin. 1980 : 510) ได้เสนอไว้ว่า "เมื่อบุคคลรับรู้ตัวเสริมแรงในลักษณะที่ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวเขา เกิดจากการกระทำของเขา หรือบุคลิกภาพที่ค่อนข้างแน่นอนของเขา ก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจในตนเอง และในทางตรงข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเขานั้นขึ้นอยู่กับโชค ความบังเอิญ ชะตากรรมหรือภายใต้อำนาจของบุคคลอื่น หรือไม่สามารถทำนายได้เนื่องจากความซับซ้อนของอำนาจที่อยู่รอบตัว ก็สามารถตัดสินใจได้ว่าเขามีความเชื่ออำนาจนอกตน" โดยเครื่องมือนี้จะประกอบด้วยข้อความที่มีทั้งเนื้อความของลักษณะความเชื่ออำนาจในตนเอง-นอกตน และคำตอบมีค่า 2 ค่าคือ การเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ต่อมา ลีเวนสัน (สก็ดซ์ นีรัทวิ. 2532 : 28; อ้างอิงมาจาก Levenson and Miller. 1976) ได้ปรับเครื่องมือวัดของรอตเตอร์ที่สามารถใช้ประเมินค่าในลักษณะของมาตราวัดลิเคิร์ต (Likert scale) และใช้ความรู้สึกถูกควบคุมโดยอำนาจของผู้อื่น (Powerful others) กับการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (Chance or Undered) เป็นองค์ประกอบแสดงความเชื่ออำนาจนอกตน นอกจากนี้จินตนา บิลมาศ (2529) ได้สร้างแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนเอง-นอกตน โดยใช้ในการวัดกับข้าราชการพลเรือน จำนวน 1,253 คน และตั้งชื่อแบบสอบถามนี้ว่าแบบสอบถามเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต แต่ละข้อมีมาตราวัด 6 ค่า คือตั้งแต่จริงที่สุดถึง ไม่จริงเลย จำนวน 20 ข้อ และสก็ดซ์ นีรัทวิ (2532) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนเองของครูประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเอง-นอกตน

ของจินตนา บิลมาศ โดยใช้มาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ตมีมาตรวัด 6 อันดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 4.17 - 7.31 มีค่าความเชื่อมั่นสูง .09 ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ จึงเลือกเอาแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) เป็นเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนของครูประถมศึกษา

แม้ว่าไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง แต่ผลของงานวิจัยที่สามารถนำมาโยงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับความพึงพอใจในการทำงานได้ ดังเช่นการวิจัยเกี่ยวกับการสอนสุขภาพพลานามัยที่มุ่งให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน ผลการศึกษาพบว่าความเชื่ออำนาจในตนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ประสบผลสัมฤทธิ์ มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จและความล้มเหลวและมีความพยายามที่จะทำให้ได้คะแนนสูง ๆ มากกว่าต้องการรางวัลและการยอมรับจากครู (เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. 2533 : 52; อ้างอิงมาจาก Buck and Ausstrin. 1971 : 1861-1862) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮอลแลนด์เตอร์ (Hollander. 1981 :123) ศึกษาพบว่าผู้ที่เชื่ออำนาจในตนจะใช้ความพยายามในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าคนที่เชื่ออำนาจภายนอกตน ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีการรับรู้ว่าการกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามต้องการและเป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อและผลจากการศึกษาของวิสุทธิ ราตรี (2532) เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทยากจน พบว่าผู้บริหารที่สามารถให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จมาก เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จน้อย ส่วนจินตนา บิลมาศ (2529 : ช) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนพบว่าผู้ที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยจะเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงกว่าผู้ที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยน้อย จากการศึกษาเรื่องความแปลกแยกกันพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครโดย ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 167) พบว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ นอกจากนี้เอทคินสันและเพทเทอร์ (จามตา วณิชานนท์. 2534; อ้างอิงมาจาก Atkinson and Feather. 1966) ได้ศึกษาพบว่าความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์และอาจกล่าวได้ว่าความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน เป็นลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานสำคัญ

ของแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ เพราะความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ในการกระทำได้ดี เพียงใดเป็นปัจจัยที่กำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล ดังนั้นบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงมักจะเป็นบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงย่อมมีความเป็นไปได้ที่บุคคลเหล่านี้จะมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่าผู้ที่มีความเชื่อในตนเองสูงมักจะเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีแรงจูงใจในการทำงานสูง แต่หากพิจารณาร่วมกับประสบการณ์ในการทำงานจะพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในระบบราชการมากจะมีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำลง จึงอาจคาดได้ว่าครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเอง และมีประสบการณ์ทำงานน้อย จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำและมีประสบการณ์ทำงานมาก

สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาพบว่าสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตอื่น ๆ และพฤติกรรมหลายประเภทของมนุษย์ การที่สามารถวัดสุขภาพจิตของบุคคลได้ทำให้เข้าใจบุคคลได้อย่างลึกซึ้งและอาจให้ทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคคลได้อย่างแม่นยำ (จินตนา บิลมาศ. 2529 : 37; อ้างอิงมาจาก Eysenck. 1970 : 60) สุขภาพจิตจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อลักษณะทางจิต และพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง

มีผู้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพจิตหลายท่านด้วยกันดังเช่น เจโฮดา (ห้องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 35-36; อ้างอิงมาจาก Jahoda. 1958,1970) กล่าวว่าสุขภาพจิตหมายถึงการมีสภาวะทางจิตที่สมบูรณ์และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ในแต่ละบุคคลนั้น จะพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 6 องค์ประกอบคือ 1) เจตคติที่มีต่อตนเอง สามารถที่จะยอมรับตนเอง สามารถที่จะยอมรับความอ่อนแอและความบกพร่องของตนเอง ความมั่นใจในตนเอง มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนเข้าใจและยอมรับสภาพของตนเอง 2) การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลเป็นไปอย่างสมปรารถนาและสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง สามารถประสบผลสำเร็จและความมุ่งหวังที่พึงประสงค์ได้ ตลอดจนสามารถพัฒนาความสามารถของตนจนเต็มที่ 3) ความประสมประสานขององค์ประกอบบุคลิกภาพเป็นไปอย่างกลมกลืนราบรื่น

มีสติสัมปชัญญะสามารถที่จะทนต่อความวิตกกังวลและความบีบคั้นภายใต้สภาวะการณ์ใดสภาวะการณ์หนึ่งได้ 4) ความเป็นตัวของตัวเองและความเป็นอิสระจากอิทธิพลของสังคมในการที่ตัดสินใจโดยยึดมาตรฐานที่เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ มีความเป็นอิสระจากอิทธิพลภายนอก 5) การยอมรับและเผชิญความเป็นจริง สนใจและเอาใจใส่ในสวัสดิภาพของบุคคลอื่น ๆ และ 6) ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคและสิ่งแวดล้อม โดยสามารถให้และรับความรักกับบุคคลอื่น ๆ ได้ สามารถอุทิศเวลาให้แก่งานตลอดทั้งการละเล่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของตนเอง เต็มใจที่จะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องเผชิญในชีวิต

ผน แสงสิงแก้ว (2521) ให้นิยามของสุขภาพจิตว่า คือสภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพ และผู้ที่สุขภาพจิตดีคือผู้ที่สามารถปรับตนเองอยู่ได้ด้วยความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้ นอกจากนี้สุรางค์ จันทน์เอม (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่าคือสุขภาพของจิตใจที่ดีของมนุษย์หรือการมีสภาพจิตที่ดี เช่นมีจิตใจเบิกบานแจ่มใสอยู่เสมอ ไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ มีแนวความคิดถูกต้อง ส่วนบุคคลที่สุขภาพจิตเสื่อมก็คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตผิดปกติ มีความกังวลทุกข์ร้อนอยู่เสมอ ตลอดจนมีแนวความคิด พฤติกรรมผิดไปจากปกติธรรมดา และจากการสรุปความหมายของสุขภาพจิตโดยผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 6) ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขปราศจากโรคจิต โรคประสาท มีความสามารถในการปรับตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสมมีความมั่นคงทางใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่กับบุคคลอื่น และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอัจฉรา สุขารมณ (2527 : 1) ได้สรุปไว้ว่าสุขภาพจิตที่ดี หมายถึงการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยที่ตนเองพอใจและยอมรับความเป็นจริงแห่งชีวิต

สำหรับนิยามสุขภาพจิตของครูนี้ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 190) ได้สรุปจากแนวคิดของศาสตราจารย์นายแพทย์ผน แสงสิงแก้ว ว่าสุขภาพจิตของครู หมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุขของครู สภาพสมบูรณ์ทางจิตใจของครู สภาพที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจและภูมิใจในกิจกรรมต่าง ๆ ความรื่นเริง เบิกบาน และมีความสุขในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมอาชีพ

นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลและศีลธรรม จึงอาจกล่าวได้ว่าหากครุมีสุขภาพจิตดีแล้วก็ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครุรวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานของครูด้วย

การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้วการวัดสุขภาพจิตมีสองลักษณะคือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับการวัดสุขภาพจิตของคนไข้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปมักจะวัดเกี่ยวกับด้านความวิตกกังวล อาการทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (ซีรวัดน์ นิจเนตร. 2526 : 26; อ้างอิงมาจาก Bloom and others. 1975 : 483) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลทางด้านต่าง ๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายนี้ มีผู้พบในการวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวลและปริมาณหรือความถี่ของการป่วยไข้ของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์หรือการปราศจากความสุขของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญเช ประจวบจันทึก. 2524 : 6-7; อ้างอิงมาจาก Wilson. 1967) อีกทั้งดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญเช ประจวบจันทึก (2524 : 7) ได้สรุปว่าวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลอย่างน่าเชื่อถือได้มากวิธีหนึ่งคือ การวัดความรู้สึกวิตกกังวลในด้านต่าง ๆ และการสอบถามอาการป่วยไข้และการผิดปกติทางกายของบุคคล แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้วัดอาการทางกาย แต่วัดเกี่ยวกับจิตใจ เนื่องจากในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของข้าราชการครู ดังนั้นในการวัดสุขภาพจิตจึงใช้แบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของข้าราชการพลเรือน ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย จินตนา บิลมาศ (2529) เนื่องจากเห็นว่าพอจะเทียบเคียงกับข้าราชการครูได้

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังเช่นงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยอรนุช เพียรช่าง (2533) ซึ่งทำการศึกษากับบรรณารักษ์ 48 คน ผลจากการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสุขภาพจิตในทางบวก ส่วนงานวิจัยที่เทียบเคียงได้คืองานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับประสิทธิผลของงาน โดยลลิตา สุนทรวิภาต (2532 :

82) พบว่าหัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใด กลุ่มก็มีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น และในเมื่อประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นระดับความพึงพอใจในการทำงานจึงควรสูงขึ้นด้วย

สรุปได้ว่าสุขภาพจิตเป็นสภาวะทางจิตที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล และประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงคาดได้ว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตไม่ดี

ทัศนคติต่อระบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน

ระบบราชการ

Webster's New International Dictionary (อรุณ รักรธรรม. 2532; อ้างอิงมาจาก Webster's New International Dictionary of the English Language. 1950) ได้ให้ความหมายของระบบราชการออกเป็น 3 ความหมายด้วยกันกล่าวคือ ระบบราชการเป็นธุรกิจของรัฐบาลที่มีการแบ่งออกเป็นกรมหรือสำนักงาน แต่ละสำนักงานจะมีหัวหน้าประจำ 1 คน และมีพฤติกรรมแบบอนุรักษนิยม ระบบราชการโดยทั่วไปแล้วแคบ ยึดกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด เป็นทางการ ขาดความคิดริเริ่มของตนเอง ส่วนความหมายที่สองคือ ระบบราชการมีส่วนคล้ายคลึงกับระบบการปกครองโดยหัวหน้าสำนักงาน รับผิดชอบต่องานลำดับขั้น โดยการมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาและความหมายสุดท้าย หมายถึง ข้าราชการทำงานร่วมกัน ส่วนบุญ (อรุณ รักรธรรม. 2532; อ้างอิงมาจาก Blau. 1956) นิยามว่าระบบราชการเป็นรูปแบบองค์การที่ออกแบบเพื่อบริหารในองค์การขนาดใหญ่อย่างมีระบบโดยความร่วมมือของบุคคลจำนวนมาก และสมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 56) ได้สรุปสั้น ๆ ว่าระบบราชการคือองค์การ (Bureaucracy is a form of organization) นั้นเองอีกทั้งมีอยู่ที่ในองค์การของรัฐบาลและธุรกิจเอกชน แต่จะมีอยู่ในองค์การของรัฐมากกว่า

เกี่ยวกับลักษณะของระบบราชการนั้น แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber. 1864-1921) ได้รับความนิยมในการนำมาศึกษาเป็นอันมาก สมพงษ์ เกษมสิน (2523 :

57-58) ได้สรุปลักษณะของระบบราชการตามแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ไว้ดังนี้คือ 1) ระบบราชการย่ำในรูปแบบที่องค์การได้กำหนดขึ้น อันได้แก่ กฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้และการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 2) มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาตามลำดับ มีหัวหน้าองค์การเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์การ 3) แบ่งแยกภารกิจการทำงานตามลักษณะเฉพาะตามความรู้ความสามารถและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยยึดระบบคุณธรรม 4) ให้ความสำคัญในเรื่องของเขตของความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ของของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมโดยชัดเจน หรือระบุหน้าที่การทำงานไว้เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 5) กำหนดประสิทธิภาพแห่งความประพฤตินในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ จะแจ้งนโยบายขององค์การไว้เพื่อให้ทุกคนในองค์การได้ทราบและเพื่อติดตามดูว่า การดำเนินงานขององค์การนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การหรือไม่ เพียงไร และ 6) มีการลงระเบียบในการทำงาน เช่น การดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ หรือการวางระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จะต้องทำเป็นระเบียบเพื่อจัดเก็บบันทึกไว้เป็นหลักฐานและสะดวกแก่การคาดคะเนเหตุการณ์การปฏิบัติขององค์การในอนาคต

นอกจากนี้ดวงเดือน พันธมนาวิน (2534 : 154) ยังกล่าวถึงลักษณะขององค์การแบบราชการว่ามีอยู่ 7 ประการด้วยกัน คือ 1) การแบ่งงาน จะมีการแบ่งงานขึ้นใหญ่ออกเป็นงานชิ้นย่อย ๆ ให้ผู้ปฏิบัติแต่ละกลุ่ม และแต่ละคนทำ โดยงานที่ได้รับนี้จะมีลักษณะเรียบง่ายชัดเจน และต้องทำซ้ำประจำ 2) ลำดับอำนาจหน้าที่ซับซ้อน โดยการแบ่งอำนาจหน้าที่หลายระดับมากกว่าองค์การอื่น ๆ กล่าวคือมีคนหลายตำแหน่งต่อยอดกันขึ้นไป ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะอยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงขึ้นไป ข้าราชการชั้นผู้น้อยจึงมีนายหลายคนที่มีอำนาจหน้าที่ในปริมาณต่าง ๆ กัน 3) มีลักษณะเป็นทางการมาก คือมีกฎระเบียบมากและมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นทางการและต้องกระทำเหมือน ๆ กันโดยมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่ง ตรวจสอบตราควบคุมการปฏิบัติงาน และลงโทษผู้ที่กระทำผิดกฎระเบียบ 4) ธรรมชาติของหน่วยงานที่ไม่เป็นการส่วนตัว คือจะต้องควบคุมความประพฤติของข้าราชการทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งจัดว่าเป็นลักษณะในอุดมคติ 5) การจ้างงานใช้ระบบความรู้ความสามารถ คือยึดหลักการมีความรู้ความชำนาญ และผลงานของบุคคล เพื่อการคัดเลือกเข้าทำงาน การมอบหมายงานใหม่และการเลื่อนตำแหน่งของบุคคล นับว่าเป็นจุดเด่นของระบบงานแบบ

ราชการที่ทำให้งานราชการแตกต่างจากการทำธุรกิจในรอบครัว 6) งานมีความมั่นคงในระยะยาว กล่าวคือผู้ที่ทำงานในองค์กรแบบราชการภายหลังการทดลองทำงานแล้วจะได้รับการว่าจ้างงานเป็นการถาวร แม้ต่อมาบุคคลจะมีสุขภาพเสื่อมถอยลง ความรู้ความสามารถไม่ทันสมัยและไม่เหมาะสมกับงานหรือเกิคนิสัยเกียจคร้านมากขึ้น ก็มักจะไม่ต้องถูกไล่ออก และประการสุดท้าย 7) การแบ่งแยกระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการตั้งกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น ลาภิจลาตลอดบุตร ลาอุปสมบท เป็นต้น นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวของข้าราชการไม่ควรจะมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการทำงานในหน่วยงานนั้น

สรุปได้ว่าลักษณะของระบบราชการโดยทั่วไป จะมีลักษณะดังนี้ คือ 1) โครงสร้างการบริหารมีหลายระดับชั้นและจะเป็นไปตามลำดับชั้น 2) มีระเบียบกฎเกณฑ์ชัดเจน 3) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือการมอบหมายงานใหม่ หรือการเลื่อนตำแหน่ง จะยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ตามกฎเกณฑ์ที่ระบุไว้ 4) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 5) มีความมั่นคงในการทำงานสูง 6) ความสัมพันธ์ในหน่วยงานจะเป็นแบบทางการ และจะแบ่งแยกระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 7) มีการลงระเบียบในการทำงานทุกครั้ง

ทัศนคติ

ทัศนคติ คือลักษณะทางจิตประเภทหนึ่งของบุคคลอันมีความโน้มเอียงหรือความรู้สึกที่จะตอบสนองไปในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งหนึ่งหรือเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบรวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง (Shaver. 1971 : 168)

ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1) องค์ประกอบทางการรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive Evaluative Component) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้หรือมีความเชื่อเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ 2) ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และองค์ประกอบนี้ของทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์ประกอบแรกของเขาด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งใดมีประโยชน์ บุคคลก็จะ

ชอบและพอใจสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลเชื่อว่าสิ่งนั้นเลวหรือมีโทษ บุคคลก็จะไม่ชอบ ไม่พอใจสิ่งนั้น (ดวงเดือน พันธุนาวิน. 2530 : 55) และ 3) องค์ประกอบทางความมุ่งกระทำ (Behavioral Intention Component) เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และความรู้สึก ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใด ๆ แล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำการ ให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย (ดวงเดือน พันธุนาวิน. 2529 : 7) จาก นิยามของระบบราชการและทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติต่อระบบราชการ หมายถึง การที่ บุคคลมีความรู้ ความรู้สึก และความพร้อมที่จะมุ่งกระทำ ในทางบวกหรือทางลบต่อลักษณะของ ระบบราชการ อันได้แก่ โครงสร้างการบริหารการมีระเบียบกฎเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการ ลงระเบียบในการทำงาน

เกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบราชการนั้น อรุณ รักธรรม (2524 : 141-142) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือข้าราชการที่มีทัศนคติไม่ดีต่อ งานราชการและผู้รับบริการ ก็จะมีพฤติกรรมที่ขาดประสิทธิภาพด้วย หากสามารถพัฒนาทัศนคติ ต่อการทำงานราชการให้ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการได้แล้ว ย่อมส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดี ของข้าราชการ กล่าวคือ ถ้าบุคคลเห็นคุณประโยชน์ของการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความพอใจและพร้อมที่จะทำงานราชการแล้ว บุคคลนั้นเมื่อได้ทำงานราชการก็จะมีความสุข ยินดีและพอใจในอาชีพ ตลอดจนชีวิตการทำงานของตน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีต่องานต่อครอบครัว ต่อสังคม และประเทศชาติในที่สุด (ดวงเดือน พันธุนาวิน. 2529) จะเห็นว่าทัศนคติต่อ ระบบราชการส่งผลต่อการทำงานราชการและการมีทัศนคติที่ดีย่อมทำให้มีสุขภาพจิตดีมีความ พึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

การวัดทัศนคติต่อระบบราชการ

การวัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อระบบราชการในครั้งนี้จะวัดด้านความรู้เชิงประเมินค่า และความรู้สึกเท่านั้น ในการสร้างแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบราชการผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากนิยามของทัศนคติและระบบราชการ โดยแต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตรา ประเมินค่า 6 อันดับ คือตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6) และข้อความ

จะมีทั้งทางบวกและทางลบ

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบราชการ กับความพึงพอใจในการทำงาน คือ งานวิจัยของแรทซอย (Reyes. 1990 : 329; citing Ratsoy. 1973) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์และลำดับชั้นของการบริหารงานในโรงเรียน พบว่าระดับความเป็นระบบราชการของหน่วยงานที่สูงจะมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบนสัน (Benson. 1983 : 137-147) เกี่ยวกับเรื่องธรรมชาติของระบบราชการในโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานของครูที่พบว่า ครูลาออกและโยกย้าย เพราะเบื่อหน่ายระบบราชการและครูที่รับรู้ว่ามีโรงเรียนบริหารด้วยรูปแบบราชการต่ำจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่รับรู้ว่ามีโรงเรียนบริหารด้วยรูปแบบราชการสูง งานวิจัยในประเทศมีการศึกษาพบว่าทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการส่งผลต่อลักษณะทางจิตในทางบวกด้วย ดังเช่นผลการวิจัยของพิมใจ ศรีสัตยพันธ์ (2530) เรื่องทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาสุ่มมาสถาบัน 30 คน รวม 540 คน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติแบบราชการของบุคลากรทั้ง 3 สถาบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับประถมศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติแบบราชการกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวก ยกเว้นองค์ประกอบด้านการปกครองบังคับบัญชาในระดับประถมศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุปแล้วทัศนคติต่อระบบราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิต และความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีทัศนคติต่อระบบราชการย่อมจะมีสุขภาพจิตดี และมีความพึงพอใจในการทำงานด้วย อาจคาดได้ว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อระบบราชการ

การสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงาน

พิลิสึก (Pilisuk. 1982 : 20) ได้นิยามการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนซึ่งเกี่ยวกับการช่วยเหลือกันทั้งในด้านวัตถุและความมั่นคงทางอารมณ์รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลอื่นด้วย นอกจากนี้ เชเฟอร์ และคนอื่น ๆ (Schaefer and others. 1981 : 381-406) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึงการได้รับความสนิทสนมหรือการยืนยันความมั่นใจ 2) การสนับสนุนที่ชัดเจน (Tangible support) หมายถึงการให้ความช่วยเหลือหรือให้บริการโดยตรงตามความต้องการ และ 3) การสนับสนุนด้านข้อมูล (Information Support) หมายถึง การช่วยเหลือด้านข้อมูลและข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้รับการสนับสนุน

โดยสรุปแล้วการสนับสนุนทางสังคม หมายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น หรือสังคม ในด้านอารมณ์ สิ่งของ หรือข้อมูลข่าวสาร ตลอดทั้งข้อมูลย้อนกลับ ทั้งนี้ปริมาณการรับรู้และความพอใจจากการได้รับความช่วยเหลือนี้จะแปรผันตามลักษณะของแต่ละบุคคล จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมนี้จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของบุคคล ดังนั้นหากครูประถมศึกษาได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลกลุ่มบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพวกเขาเช่นกัน

การวัดการสนับสนุนทางสังคม

ในการวัดการสนับสนุนทางสังคม ซาราซันและคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1983 : 1227-139) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Questionnaire : SSQ) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบคือ 1) จำนวนบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือผู้ตอบได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ (SSQN) และ 2) ระดับความพึงพอใจที่ผู้ตอบได้รับความช่วยเหลือนั้น มีจำนวนทั้งหมด 27 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ พอใจมาก (6 คะแนน) ถึงไม่พอใจมาก (1 คะแนน) โดย

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้นำแบบวัด SSQ นี้มาใช้ในการวัดแหล่งการสนับสนุนทางสังคมที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับจากหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไป และบุคคลอื่น ๆ ในด้านต่าง ๆ จำนวน 28 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงที่สุด (1) และในแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.19 ถึง 8.76 และมีค่าความเชื่อมั่น .87 นอกจากนี้ยังมีแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ไชเมท (Zimet, 1988 : 30-41 ชื่อแบบวัด Multidimension Scale of Percived Social Support (MSPSS)) ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างมากน้อยเพียงใดและอยู่ในภาวะที่เขาต้องการความช่วยเหลือมากน้อยเพียงใด แบบวัดนี้จะวัดการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ครอบครัว และแหล่งอื่น ๆ ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) ได้นำแบบวัดนี้มาปรับปรุงใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมในการศึกษาด้วยแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเพิ่มแหล่งการสนับสนุนอีก 2 แหล่งคือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ส่วนแหล่งอื่น ๆ ก็คือบุคคลพิเศษ รวมทั้งหมด 20 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (1) ถึง จริงที่สุด (6) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 4.52-8.85 และค่าความเชื่อมั่น .94

สำหรับการวัดการสนับสนุนทางสังคมของครูประถมศึกษาในครั้งนี้จะวัดจาก 4 แหล่งคือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไป และบุคคลในครอบครัว สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดการสนับสนุนทางสังคม จะเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) โดยแต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดแบบมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6) ถึง ไม่จริงเลย (1)

งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลการศึกษาที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ดัง เช่น จาก ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูและรูปแบบการบริหารของครูใหญ่ของ ออลเรด (Allred, 1981 : 4218-A) ที่พบว่า การได้รับความเห็นอกเห็นใจจากครูใหญ่มีผลต่อการทำงานของครู ส่วนรัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell and others, 1987) ก็พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน คู่สมรส และเพื่อนหรือญาติรวมกัน สามารถทำนายอาการผิดปกติของครูได้ 50%-60% โดยที่การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ต่างกัน

มีผลทำให้อาการผิดปกติด้านปัญหาทางอารมณ์ ความสัมพันธ์กับนักเรียนและการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของครูแตกต่างกัน อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ก็มีความสัมพันธ์กับการทำงานด้วย (Russel and others. 1987 ; Satentes. 1974) สำหรับงานวิจัยในประเทศ มีผลการวิจัยสอดคล้องกันว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (สงวน ชุกกลิ่น. 2533 ; นงนุช รุ่งกลิ่น. 2530 ; อำไพ อินทรประเสริฐ. 2532 ; กาวนา เขมะรัตน์. 2533 ; รุจิรา แก้วเจริญไพศาล. 2531) นอกจากนี้ผลการศึกษาที่พอจะเทียบเคียงได้ คือผลการศึกษาของแกนสเตอร์และคนอื่น ๆ (Ganster and others. 1986) พบว่าบุคคลที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รายงานตนเองว่าไม่มีความพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาของลาทรอป (Lathrop. 1979) พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับครูใหญ่ มีผลต่อพฤติกรรมการขาดงานหรือไม่ขาดงานของครูที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ส่วนเลอว์ไต (Lortie. 1975 : 72) มีความคิดเห็นว่า ครูที่เข้ารับการบรรจุใหม่โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุน้อย จะเกิดความวิตกกังวลสูงถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเพียงพอจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชา

แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมนี้ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิต และความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีสุขภาพจิตดี และความพึงพอใจในการทำงานสูง และอาจคาดได้ว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และมีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย แต่อยู่ในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง และอายุมาก

สรุปจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและสภาวะทางจิต แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทัศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและอาจคาดได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง มีความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิตดี มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ และมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปริมาณการทำนายของแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ ในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน

ประโยชน์ในการวิจัย

1. สามารถนำเอาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังไปใช้ในการจูงใจบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน
2. ได้แนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของงานตามจุดประสงค์ของนโยบายในหน่วยงาน
3. ได้แนวทางในการกำหนดหน้าที่ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตามความเหมาะสมเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร เป็นครูประถมศึกษาสายผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนสังกัด สปจ. ในจังหวัดสุรินทร์
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - ตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 ตัวแปร ดังต่อไปนี้
 - (1) ลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา ขนาดโรงเรียน

(2) ลักษณะและสภาวะทางจิตใจ ได้แก่

(3.1) แรงจูงใจ ตามทฤษฎีความคาดหวังตั้งองค์ประกอบต่อไปนี้

- การรับรู้คุณค่า
- ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์
- ความคาดหวัง

(3.2) ความเชื่ออำนาจในตน

(3.3) สุขภาพจิต

(3.4) ทักษะติดต่อระบบราชการ

(3.5) การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนในสังกัดสพจ.สุรินทร์ หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่ในสายผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสพจ.สุรินทร์

อายุ หมายถึง อายุจริงของครูแต่ละคน และเมื่อมีการแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ จะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ (ดูตาราง 5) ดังนี้

1. อายุน้อย (ต่ำกว่า 37 ปี)
2. อายุมาก (มากกว่า 37 ปี)

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เข้ารับราชการเป็นครูจริง และเมื่อมีการแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ จะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ (ดูตาราง 5) ดังนี้

1. ประสบการณ์ทำงานน้อย (ต่ำกว่า 15 ปี)
3. ประสบการณ์ทำงานมาก (มากกว่า 15 ปี)

รายได้ หมายถึง อัตราเงินเดือนของครูตามบัญชีเงินเดือนที่ได้รับจริง และเมื่อมีการแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ จะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ (ดูตาราง 5) ดังนี้

1. ต่ำกว่า 8,949 บาท
2. มากกว่า 8,949 บาท

หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง จำนวนหน้าที่ที่ครูได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบจริง และเมื่อมีการแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ จะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. หน้าที่เกี่ยวกับสายงานการสอน
2. หน้าที่เกี่ยวกับสายงานการสอน และสายสนับสนุนการเรียนการสอน

✓ ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ครูศึกษาจบจริง และเมื่อมีการแบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์ จะพิจารณาจากจำนวนครูในแต่ละระดับการศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งมีครูระดับการศึกษาปริญญาโท 23 คน ปริญญาตรี 4,665 คน อนุปริญญา 2,068 คน และต่ำกว่าอนุปริญญา 1,067 คน ดังนั้นจึงแบ่งกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ระดับการศึกษาสูง (ปริญญาตรีขึ้นไป)
2. ระดับการศึกษาต่ำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนทั้งหมดที่มีในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ตามเกณฑ์ที่สำนักงานการประถมศึกษาได้จัดไว้ ดังนี้

- ประเภทที่ 1 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน
- ประเภทที่ 2 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน
- ประเภทที่ 3 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301-600 คน
- ประเภทที่ 4 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 601-900 คน
- ประเภทที่ 5 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 900-1,200 คน
- ประเภทที่ 6 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,200-1,500 คน
- ประเภทที่ 7 เป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,501 ขึ้นไป

แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้จัดประเภทของโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ
 โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนประเภทที่ 1 และ 2
 โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนประเภทที่ 3
 โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนประเภทที่ 4 5 6 และ 7
 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนประเภทที่ 4 5 6 และ 7 ในจังหวัดสุรินทร์รวมกันแล้วมี
 จำนวนโรงเรียนเพียง 13 โรงเรียนเท่านั้น ซึ่งจะมีไม่ครบในทุกอำเภอ จึงได้จัดเป็นขนาด
 โรงเรียนใหม่เป็น 3 ขนาดดังกล่าวข้างต้น

นิยามปฏิบัติการ

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของครูที่มีต่องาน
 ซึ่งในที่นี้ คือ ผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน
 การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจ และความรู้สึก
 สนุกกับงาน ที่ได้รับภายหลังจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่โดยการเปรียบเทียบความรู้สึกต่องานตาม
 สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานในการวัดความพึงพอใจในการทำงานจะวัดโดย
 ใช้แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นเองจากนิยามและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการ
 ทำงาน แต่ละข้อความจะมี 2 คำถาม คือคำถามด้านความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง
 กับความคาดหวังเกี่ยวกับงาน โดยที่มาตราวัดของแต่ละคำถามจะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5
 อันดับ ตั้งแต่ ไม่เลย (1) ถึง มากที่สุด (5) ผู้ตอบจะมีคะแนนของคำถามแต่ละด้านอยู่ในช่วง
 11-55 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.28 - 7.11 ค่าความเชื่อมั่น .8686
 (คูตาราง 33 ภาคผนวก ข) และ 4.09 - 8.72 ค่าความเชื่อมั่น .9129 (คูตาราง 34
 ภาคผนวก ข) ตามลำดับ คะแนนความพึงพอใจในการทำงานได้มาจากการนำคะแนนในส่วนของ
 คำถาม "สภาพความเป็นจริง" ตั้งแล้วลบด้วยคะแนนในส่วน of คำถาม "ความคาดหวัง"
 หากผลต่างมีค่าเป็นบวก (ตั้งแต่ 0 ขึ้นไป) แสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าผลต่าง
 มีค่าเป็นลบ แสดงว่าไม่มีความพึงพอใจในการทำงานคะแนนของผลต่างมีค่ามากหรือน้อยเท่าใด
 จะแสดงถึงระดับของความพึงพอใจในการทำงานหรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการของครูในการที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ วัดได้จากการนำคะแนนการรับรู้คุณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และความคาดหวังมาคูณกัน หากผลคูณมีค่าเป็นศูนย์ แสดงว่าไม่มีความต้องการที่จะสอน ผลคูณมีค่าอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ามีความต้องการที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่น้อย ผลคูณมีค่าสูงแสดงว่าต้องการที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่มาก ในกรณีที่ต้องการแบ่งกลุ่มผู้ตอบเป็น 2 กลุ่ม จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม (คูตาราง 5) เป็นเกณฑ์ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจสูง และผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ

การรับรู้คุณค่า หมายถึง ปริมาณของการให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนอันเกิดจากการปฏิบัติงานของครู แบบวัดนี้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ตอนที่ 2 ของลอว์เลอร์ (Lawler. 1981) จำนวน 11 ข้อ โดยที่แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่าตั้งแต่ ไม่ต้องการเลย (1) ถึง ต้องการมากที่สุด (5) ผู้ตอบจะมีคะแนนอยู่ในช่วง 11 ถึง 55 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.59-9.84 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .86 (คูตาราง 35 ภาคผนวก ข) ในกรณีที่ต้องตอบออกเป็น 2 กลุ่ม จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย จะรับรู้ว่ามีผลตอบแทนมีคุณค่าต่อตนเองสูงผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย จะรับรู้ว่ามีผลตอบแทนมีคุณค่าต่อตนเองต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ หมายถึง ความเชื่อของครูเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ความพยายามของตนเองจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแบบวัดนี้สร้างโดยการปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจตอนที่ 3 ของ ลอว์เลอร์ (Lawler. 1981) จำนวน 3 ข้อ แต่ละข้อคำถามจะมีมาตรวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 อันดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 10.88-15.22 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .82 (คูตาราง 36 ภาคผนวก ข) แบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยเป็นผู้ที่เชื่อว่าความพยายามของตนเองจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย เป็นผู้เชื่อว่าความพยายามของตนเองจะทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำ

ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินความเป็นไปได้ที่ครูจะได้รับผลตอบแทนอันเกิดจากความพยายามในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ แบบวัดนี้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังตอนที่ 1 ของลอว์เลอร์ (Lawler. 1981) โดยที่แต่ละข้อใช้มาตรวัด

ประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ ไม่มีโอกาสเลย (1) ถึง มากที่สุด (5) จำนวน 11 ข้อ ผู้ตอบ จะได้คะแนนระหว่าง 11 ถึง 55 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 4.94-9.91 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .87 (คูตาราง 37 ภาคผนวก ข) ในกรณีที่ต้องการแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจะเป็นผู้ที่มีความคาดหวังสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีความคาดหวังต่ำ

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ปริมาณความเชื่อของครูที่ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับตนหรือ สิ่งที่ได้รับ เกิดจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองมากกว่าอิทธิพลภายนอกตน และ ตนเองก็สามารถควบคุมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ การวัดจะใช้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดที่มีชื่อว่า เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) จำนวน 13 ข้อ มาตรฐานเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ไม่จริงเลย (6) ถึง จริงที่สุด (1) ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ในช่วง 13-76 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 4.51-10.25 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .85 (คูตาราง 38 ภาคผนวก ข) ในกรณีที่ต้องการแบ่งผู้ตอบเป็น 2 กลุ่ม คือผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (คูตาราง 5) โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตน ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย เป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ

สุขภาพจิต หมายถึง ปริมาณความวิตกกังวลของบุคคลเกี่ยวกับงานและผู้ร่วมงาน โดย ที่ความวิตกกังวลนี้ จะรวมทั้งความรู้สึกกลัว กลุ่มใจ เครียด รำคาญ หนักใจ อารมณ์เสีย หงุดหงิด หมัดกำลั้งใจ ลำบากใจ ในการวัดสุขภาพจิตนี้จะใช้แบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงานของ จินตนา บิลมาศ (2529) ซึ่งมี 2 ตอน ๆ ละ 20 ข้อ โดยตอนที่ 1 จะสอบถามความรู้สึกวิตกกังวล เป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (1) ถึง จริงที่สุด (6) และตอนที่ 2 จะสอบถามความรู้สึกวิตกกังวล เป็นแบบมาตราประเมินค่า 4 อันดับ ตั้งแต่ ไม่เกิดเลย (1) ถึง เสมอ (4) การคิดคะแนนในแต่ละข้อจะได้มาจากการนำคะแนนตอนที่ 1 มาคูณกับคะแนนในตอนที่ 2 ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 20-480 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.98-8.04 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 (คูตาราง 39 ภาคผนวก ข)

ทัศนคติต่อระบบราชการ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์และโทษกับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบราชการในโรงเรียน อันได้แก่ โครงสร้างการบริหาร

ระเบียบกฎเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ ความมั่นคง
ในงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการลงระเบียบในการทำงาน การวัดจะใช้แบบวัดทัศนคติ
ต่อระบบราชการที่สร้างขึ้นมาจากนิยามของทัศนคติและระบบราชการ โดยแต่ละข้อมีมาตรวัด
แบบประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6) ในกรณี
ที่เป็นข้อคำถามทางบวก แต่ในทางตรงข้าม ข้อคำถามทางลบค่าคะแนนจะกลับกัน มีค่าอำนาจ
จำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.87-8.76 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .81 (ดูตาราง 40 ภาคผนวก ข)

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือ
ด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร เป็นต้น หรือด้านข้อมูลข่าวสาร หรือ
ด้านสิ่งของ หรือด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไป และ
บุคคลในครอบครัว เครื่องมือวัดจะเป็นแบบสอบถามที่ใช้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความรู้สึก
เกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม ของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) จำนวน 28 ข้อมาตรวัดเป็นแบบ
ประเมินค่า 6 อันดับ ในกรณีที่เป็นข้อคำถามทางลบ ตั้งแต่จริงที่สุด (1) ถึง ไม่จริงเลย (6)
แต่หากข้อคำถามทางบวก ตั้งแต่ ไม่จริงเลย (1) ถึง จริงที่สุด (6) ค่าอำนาจจำแนกอยู่
ระหว่าง 6.22-14.85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .89 (ดูตาราง 41 ภาคผนวก ข) ในกรณี
ที่ต้องแบ่งผู้ตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง และผู้ที่มีการสนับสนุนทาง
สังคมต่ำ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นเกณฑ์ (ดูตาราง 5) โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ย
เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง และผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุน
ทางสังคมต่ำ

สมมติฐานในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

1. ลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะทางจิตและสภาวะทางจิต สามารถร่วมกันทำนายความ
พึงพอใจในการทำงานของครูได้
2. แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้
และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ครูในกลุ่มที่มีอายุมาก ประสบการณ์การทำงานมาก และรายได้สูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มเปรียบเทียบกับอื่น ๆ โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีอายุน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย และรายได้ต่ำ

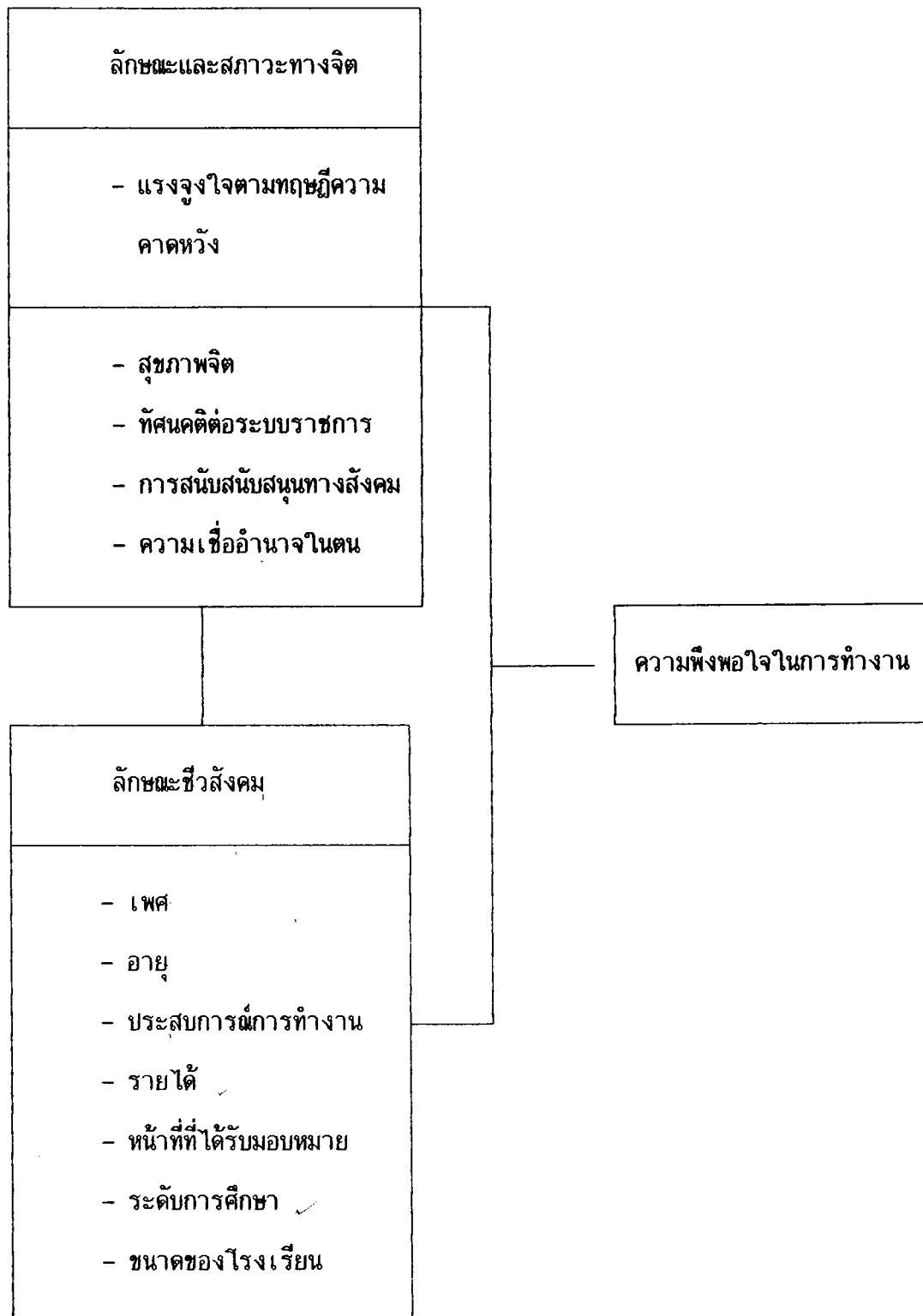
4. ครูในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ และมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง และมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

5. ครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และมีประสบการณ์การทำงานน้อย จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และมีประสบการณ์ในการทำงานมาก

6. ครูในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีอายุมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มเปรียบเทียบกับอื่น ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และมีอายุน้อย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานครั้งนี้ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยภาคสนาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสายผู้สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2535 แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีรายละเอียดของขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูสายงานการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จากทั้งหมด 13 อำเภอ โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ 13 โรงเรียน ขนาดกลาง 194 โรงเรียน และ ขนาดเล็ก 549 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 756 โรงเรียน มีประชากรประมาณ 7,823 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ โดยแยกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน \n อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
เมือง	93	31	5	129
จอมพระ	34	8	-	42
ชุมพลบุรี	42	8	-	50
ท่าตูม	56	8	1	65
ปราสาท	52	21	2	75
รัตนบุรี	61	16	1	78
ศีขรภูมิ	54	22	1	77
สนม	25	5	-	30
สังขะ	57	32	2	91
สำโรงทาบ	22	12	-	34
กาบเชิง	23	20	1	44
ลำดวน	17	3	-	19
บัวเชด	14	8	-	22
รวม	549	194	13	756

กลุ่มตัวอย่าง

ในครั้งนี้นำประชากรทั้งหมดมีจำนวนประมาณ 7,823 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 แบ่งขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่
- ขั้นที่ 2 ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นขั้นในการสุ่มอำเภอมาขนาดโรงเรียนละ 3 อำเภอ ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละอำเภอในจังหวัดสุรินทร์ไม่พบว่ามี ความแตกต่างทางด้าน ความเจริญอย่างชัดเจน กล่าวคือแต่ละอำเภอจะประกอบด้วยหมู่บ้านที่มี ความเจริญหลายระดับ ดังนั้นจึงสุ่มมาเพียงขนาดโรงเรียนละ 3 อำเภอ ดังตามร่าง
- ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือกรายชื่อโรงเรียนในแต่ละอำเภอแยกตามขนาด โรงเรียนมาอำเภอละ 5 โรงเรียนที่อำเภอใดมีโรงเรียนในแต่ละขนาด น้อยกว่า 5 โรงเรียน ก็จะใช้โรงเรียนทั้งหมดเท่าที่มี ดังตาราง 3
- ขั้นที่ 4 สุ่มอย่างง่ายเพื่อเลือก ครูมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยที่โรงเรียนขนาดเล็ก สุ่มครูมาโรงเรียนละ 5 คน ขนาดกลางโรงเรียนละ 10 คน และขนาดใหญ่ โรงเรียนละ 20 คน

จากขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จากโรงเรียน 38 โรงเรียน จำนวน 385 คน

ตาราง 2 แสดงรายชื่ออำเภอที่สุ่มมาได้ในแต่ละขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
เมือง	เมือง	เมือง
ปราสาท	ปราสาท	สังขะ
กาบเชิง	กาบเชิง	กาบเชิง

ตาราง 3 แสดงรายชื่อโรงเรียนแยกตามอำเภอและขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้

อำเภอ \ ขนาดโรงเรียน	เล็ก	กลาง	ใหญ่
เมือง	บ้านหนองเต่า บ้านนาเกา บ้านหนองกง บ้านระหาร บ้านสลักได	บ้านนาบัว บ้านนาสาม บ้านคาบ บ้านเทพมีย์ บ้านเขวาสิน- รินทร์	บ้านสวาย อนุบาลสุรินทร์ เมืองสุรินทร์ หนองไคง บ้านคอโค
ปราสาท	บ้านเสกทอง บ้านกระวัน บ้านยาง บ้านกิ้วล บ้านไซค	บ้านปราสาท บ้านลิ่งโกม บ้านพลวง บ้านเชื้อเพลิง รัฐประชา สามัคคี	
สังขะ			สังขะวิทยาคม บ้านขนาดมอญ
กาบเชิง	บ้านพนมดิน บ้านสระแก้ว บ้านจ๊กแตก บ้านศรีสวาย บ้านถนนชัย	บ้านบักจรั้ง บ้านรุน บ้านละเอาะ บ้านตาเมียง บ้านสระทอง	กาบเชิงมิตรภาพที่ 190

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือสภาพชีวิตสังคม แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทิศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม และความพึงพอใจในการทำงานดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แบบสอบถามสภาพชีวิตสังคม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและภูมิหลังของครูแต่ละคน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นข้อความให้เลือกตอบ และเติมข้อความหรือตัวเลขลงในช่องว่าง

แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ข้อความแต่ละข้อจะถาม 2 ครั้ง คือถามเกี่ยวกับความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ข้อความในแบบสอบถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน คือ ผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน การได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และความสนุกในงาน

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วระบุ "ความคาดหวัง" และ "สภาพความเป็นจริง" ว่ามีมากน้อยเพียงใด ตามความคิดเห็นแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ต้องการ
กรุณาตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับ จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของข้าพเจ้า	ความคาดหวัง					สภาพความเป็นจริง				
	ไม่ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	ไม่ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
(0) นักเรียนที่ข้าพเจ้าสอนมี ความกระตือรือร้นใน การเรียน
(00) ความรู้สึกภาคภูมิใจใน ผลการปฏิบัติงาน ของข้าพเจ้า

เกณฑ์การให้คะแนน ในคำถามทั้งสองคำถามจะมีเกณฑ์การให้คะแนนเหมือนกัน ดังนี้

ไม่เลย = 1 น้อย = 2 ปานกลาง = 3 มาก = 4 และมากที่สุด = 5

คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน ได้จากการคำนวณหาผลต่างระหว่างคะแนนของ
ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงกับความคาดหวัง เกี่ยวกับงานในแต่ละข้อความ

แบบสอบถามแรงจูงใจ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าความ
สัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ และความคาดหวัง ดังต่อไปนี้

แบบวัดการรับรู้คุณค่า แบบวัดนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการ
ปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยจะวัดการให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลตอบแทนของครูว่ามีมากน้อยเพียงใด
มีทั้งหมด 11 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ ไม่ต้องการเลย (1)
ถึง ต้องการมากที่สุด (5)

ตัวอย่างแบบวัดการรับรู้คุณค่า

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่าผลตอบแทนในแต่ละข้อมีความสำคัญสำหรับท่าน
มากน้อยเพียงใด หรือไม่มีความสำคัญเลย แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบ ที่อยู่ท้าย
ข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับจาก การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของข้าพเจ้า	ความสำคัญของผลตอบแทน				
	ไม่สำคัญ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
(0) ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณี พิเศษ
(00) มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

เกณฑ์การให้คะแนน

จะให้คะแนนเป็น 5 อันดับ คือ 1 = ไม่ต้องการเลย 2 = ต้องการน้อย 3 =
ต้องการปานกลาง 4 = ต้องการมาก และ 5 = ต้องการมากที่สุด

แบบวัดความสัมพันธ์การกระทำกับผลลัพธ์ แบบวัดนี้จะเป็นข้อความเกี่ยวกับความสำเร็จ
ของผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จำนวน 3 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 อันดับ
ตั้งแต่ ไม่มีเลย (1) ถึง มีมากที่สุด (5)

ตัวอย่างแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วคิดว่าหากท่านปฏิบัติงานตามหน้าตัวอย่างดีแล้ว มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดหรือไม่มีเลยที่ท่านจะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จดังในแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่อยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	ความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ				
	ไม่มี เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
(0) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน
(00) นักเรียนสนใจเรียนมากขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน

จะให้คะแนนเป็น อันดับคือ 1 = ไม่มีเลย 2 = มีน้อย 3 = มีปานกลาง

4 = มีมาก และ 5 = มีมากที่สุด

แบบสอบถามความคาดหวัง มีทั้งหมด 11 ข้อ โดยคำตอบแต่ละข้อเป็นแบบมาตรวัด
ประเมิณค่า 5 อันดับ ตั้งแต่ ไม่มีโอกาสเลย (1) มีโอกาสมากที่สุด (5) ซึ่งจะวัดความ
คาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่เป็นอย่างดี

ตัวอย่างแบบวัดความคาดหวัง

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วคิดว่าหากท่านปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างดีแล้ว จะมี
ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่ท่านจะได้รับผลตอบแทนในแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ที่อยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

ผลตอบแทนที่ข้าพเจ้าจะได้รับ จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นอย่างดี	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน				
	ไม่มี เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
(0) ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
(00) มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

จะให้คะแนนเป็น อันดับ คือ 1 = ไม่มีเลย 2 = มีน้อย 3 = มีปานกลาง 4 = มี
มาก และ 5 = มีมากที่สุด

สำหรับการคำนวณหาคะแนนของแรงจูงใจนั้น ทำได้โดยใช้สูตร $M = E \times I \times V$

โดยที่ M = แรงจูงใจ

E = ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคาดหวัง

I = ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

V = ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้คุณค่า

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย = แรงจูงใจต่ำ และผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า
คะแนนเฉลี่ย = แรงจูงใจสูง

แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน
ของคัคคิซึ นิริทสึ (2532) ที่มีชื่อว่า "เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า" จำนวน
13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดเป็นมาตราประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ ไม่จริงที่สุด (6) ถึง
จริงที่สุด (1)

ตัวอย่างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของท่าน ให้
ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความในแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

(0) ข้าพเจ้าไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผล
ประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

(00) ข้าพเจ้าไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้
ความตั้งใจทำงาน และผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน จะให้คะแนนดังนี้

ไม่จริงที่สุด = 6 ไม่จริง = 5 ค่อนข้างไม่จริง = 4 ค่อนข้างจริง = 3
จริง = 2 และ จริงที่สุด = 1

แบบวัดสุขภาพจิต เป็นแบบวัดที่นำมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของจินตนา บิลมาศ (2529) จากการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน ชื่อแบบวัด "ความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน" มีทั้งหมด 2 ตอน ตอนละ 20 ข้อ โดยตอนที่ 1 มีมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ไม่จริง (1) ถึง จริงที่สุด (6) ส่วนตอนที่ 2 มีมาตรวัดประเมินค่า 4 อันดับ ตั้งแต่ไม่เกิดเลย (1) ถึง เสมอ (4) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วง 2.5 - 7.1

ตัวอย่างแบบวัดสุขภาพจิต

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านที่มีต่อการทำงานและความดีที่เกิดความรู้สึกต่อการทำงาน ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด หรือไม่จริงเลย ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความในแต่ละข้อเพียง 1 แห่งจากที่ให้ไว้ทั้งหมด 6 แห่ง หรือ 4 แห่ง

(0) ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

ในปัจจุบันนี้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

.....
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 1 จะให้คะแนนดังนี้ 1 = ไม่จริงที่สุด 2 = ไม่จริง 3 = ค่อนข้างไม่จริง 4 = ค่อนข้างจริง 5 = จริง และ 6 = จริงที่สุด

ตอนที่ 2 จะให้คะแนนดังนี้ 1 = ไม่เกิดเลย 2 = เกิดน้อย 3 = เกิดบ่อย และ 4 = เสมอ

แบบวัดทัศนคติต่อระบบราชการ เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยศึกษาจากนิยามเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและระบบราชการ จะเป็นการถามเกี่ยวกับความรู้ ความรู้สึกของครูประถมศึกษาที่มีต่อระบบราชการในโรงเรียน จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยที่สุด (1) ถึง เห็นด้วยที่สุด (6)

ตัวอย่างแบบวัดทัศนคติต่อระบบราชการ

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับความรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับระบบราชการในโรงเรียนที่ท่านทำการสอนอยู่ ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อ แล้วคิดว่ามีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด หรือไม่เห็นด้วยเลยตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ บนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง จากที่ให้ไว้ 6 แห่ง

กรุณาตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

(0) การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนเป็นหลายระดับชั้น ทำให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

(00) การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของข้าพเจ้ามักไม่ยึดตามหลักความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก

เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
-----------------------	----------	----------------------	-------------------------	-------------	--------------------------

เกณฑ์การให้คะแนน

จะให้คะแนนเป็น 6 อันดับ ดังนี้คือ

สำหรับข้อความในทางบวก 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = ไม่เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 5 = เห็นด้วย และ 6 = เห็นด้วยที่สุด

สำหรับข้อความในทางลบ 1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วย 3 = ค่อนข้างเห็นด้วย 4 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 5 = ไม่เห็นด้วย 6 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม แบบวัดนี้รับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของศักดิ์ชัย นิรัฎฐวิ (2532) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น .87 เป็นแบบวัดที่ถามความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุน หรือช่วยเหลือจากผู้อื่น โดยมีมาตรประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่ ไม่จริงที่สุด (1) ถึง จริงที่สุด (6) จำนวน 28 ข้อ

ตัวอย่างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลว่าได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่นเพียงใด ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด หรือไม่มีเลย ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

การสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวัดตัวแปร 2 ฉบับ คือ ทศนคติต่อระบบราชการ และ ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนแบบวัดอื่น ๆ คือ การรับรู้คุณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผลลัพธ์ ความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต และการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยเพียงแต่นำมาปรับปรุงภาษาของข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแบบวัดตัวแปรทุกแบบวัดไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละฉบับ ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง มีรายละเอียดดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ในการหาความเที่ยงตรงของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) กระทำโดยนำแบบวัดไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาแบบวัดว่ามีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และภาษา สำนวนของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบวัดสมบูรณ์มากที่สุดก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแบบวัดทุกแบบวัดยกเว้นแบบวัดสภาพชีวิตสังคม ไปหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ค่าถามเป็นรายข้อ (Item analysis) ด้วยเทคนิค 25% ของกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ แล้วทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายข้อโดยใช้สถิติ ที (t-test) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531 : 290-191)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ \bar{X}_H , \bar{X}_L = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ

S_H^2 , S_L^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มสูง และ กลุ่มต่ำ

n_H , n_L = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกแบบวัดยกเว้นแบบสอบตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ r_{tt} = ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด

k = จำนวนข้อในแบบวัด

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีลำดับขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อติดต่อขอหนังสืออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ (สพจ.สุรินทร์)
2. ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตในการเก็บข้อมูลจาก สพจ.สุรินทร์ ไปติดต่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษาทุกอำเภอในจังหวัดสุรินทร์
3. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเองในทุกสถานศึกษา โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC (Statistical Package for the social sciences)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย

1. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และ 2
2. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของ Scheffe' ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 4-7
3. วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยวิธีของ Scheffe' ในการทดสอบสมมติฐานข้อ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมและจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์" มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปรที่อาจเป็นสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในจังหวัดสุรินทร์ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ (1) ลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน (2) ลักษณะและสภาวะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม ส่วนแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกต่องาน 2 สภาวะ คือ (1) ตามสภาพความเป็นจริง และ (2) ตามความคาดหวัง

ในบทที่ 3 นี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1) ข้อมูลพื้นฐาน และตอนที่ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

การนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน จะนำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคมเฉพาะในกลุ่มรวม ในรูปแบบของตาราง ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพโดยรวมของการวิจัย และเป็นแนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ดังตาราง 4 และ 5

ตาราง 4 ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	N	%	\bar{X}
เพศ	374	100	-
ชาย	114	30.48	-
หญิง	260	59.52	-
อายุ	374	100	37
น้อย (< 37)	205	54.81	-
มาก (> 37)	169	45.19	-
ประสบการณ์การทำงาน	374	100	15
น้อย (< 15)	205	54.81	-
มาก (> 15)	169	45.19	-
รายได้	374	100	8,949
น้อย (< 8,949)	219	58.56	-
มาก (> 8,949)	155	41.44	-
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	374	100	-
น้อย (1)	80	21.39	-
มาก (>1)	294	78.51	-
ระดับการศึกษา	374	100	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	88	23.53	-
ปริญญาตรี ขึ้นไป	286	76.47	-
ขนาดของโรงเรียน	374	100	-
เล็ก	87	23.26	-
กลาง	130	34.76	-
ใหญ่	157	41.98	-

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ความพึงพอใจในงานความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทัศนคติต่อระบบราชการ การสนับสนุนทางสังคม เฉพาะกลุ่มรวม (N=374)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D
อายุ	37.33	6.75
ประสบการณ์การทำงาน	14.66	7.07
รายได้	8949.37	2331.66
ความพึงพอใจในการทำงาน	-5.40	7.47
ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง	49.29	7.14
ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	54.68	7.63
แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง	42.41	15.75
ความเชื่ออำนาจในตน	38.18	10.68
สุขภาพจิต	91.99	26.39
ทัศนคติต่อระบบราชการ	69.53	9.94
การสนับสนุนทางสังคม	106.26	15.67

เมื่อพิจารณาตามรายได้ ประสบการณ์การทำงาน และอายุแล้ว พบว่าครูที่มีรายได้ น้อยส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์การทำงานน้อย และอายุน้อย (ดูตาราง 24 ภาคผนวก ข) เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จะมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่างกันอยู่ 2 กลุ่ม (ดูตาราง 25 ภาคผนวก ข) คือ กลุ่มที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง 139 คน (48.59%) และกลุ่มที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ 147 คน (51.39%) แต่หากพิจารณาโดยรวม จะพบว่าครูส่วนใหญ่จะมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความ

คาดหวังต่ำ (55.08%) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานและความเชื่ออำนาจในตนเองแล้ว (ดูตาราง 26 ภาคผนวก ข) พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยส่วนใหญ่จะมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง (56.58%) และในขณะเดียวกันครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ส่วนใหญ่จะมีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ (59.17%) เมื่อพิจารณาตามอายุและการสนับสนุนทางสังคม (ดูตาราง 27 ภาคผนวก ข) พบว่าครูที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่จะมีการสนับสนุนทางสังคมสูง (55.12%)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตกับความ

พึงพอใจในการทำงาน

จุดมุ่งหมายข้อ 1 กล่าวไว้ว่า "เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา"

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 1 ซึ่งกล่าวว่า "ลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้"

ในส่วนนี้เป็นการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ควบคู่ไปกับการรับรู้สึกต้องงานตามสภาพความเป็นจริงและตามความคาดหวัง เมื่อมีลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน กับลักษณะและสภาวะทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตนเอง สุขภาพจิตทัศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ > 0) และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ < 0) ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ปริมาณการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน โดยมีลักษณะชีวสังคม กับลักษณะและสภาวะทางจิต ทุกตัวแปรเป็นตัวทำนายในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	จำนวน	เปอร์เซ็นต์การทำนาย (R^2)		
			ตัวแปรลักษณะชีวสังคม	ตัวแปรลักษณะและสภาวะทางจิต	รวม 12 ตัว
รวม	ความพึงพอใจในการทำงาน	374	4	2	5
	ความรู้สึกต่องานตามสภาพฯ	374	2	38***	41***
	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	374	1	30***	32***
พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ > 0)	ความพึงพอใจในการทำงาน	100	5	8	11
	ความรู้สึกต่องานตามสภาพฯ	100	3	43***	55***
	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	100	4	34***	48***
ไม่พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ < 0)	ความพึงพอใจในการทำงาน	274	6*	4*	10***
	ความรู้สึกต่องานตามสภาพฯ	274	3	38***	42***
	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	274	1	31***	34***

*, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

ตัวแปรลักษณะชีวสังคม คือ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน

ตัวแปรลักษณะสภาวะทางจิต คือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทักษะติดต่อระบรชาการ และการสนับสนุนทางสังคม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏผลดังตาราง 6 มีตัวทำนาย 3 ชุด คือ ลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต และชุดรวม พบว่าตัวทำนายทั้ง 3 ชุดสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ในกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 นอกจากนี้ตัวทำนายลักษณะและสภาวะทางจิต และชุดรวม สามารถทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกกลุ่ม โดยที่ลักษณะและสภาวะทางจิต 5 ตัว มีอำนาจในการทำนาย 30% ขึ้นไปในทุกกลุ่มและตัวทำนายชุดรวมมีอำนาจในการทำนายสูงกว่า 30% ในทุกกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 นี้ สามารถสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานตั้งไว้เพียงบางส่วน กล่าวคือตัวทำนายทั้ง 3 ชุด ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ในกลุ่มรวม แต่สามารถทำนายได้ในกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาปริมาณการทำนายความพึงพอใจในการทำงานใน 2 ด้าน คือ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน พบว่าตัวทำนายลักษณะและสภาวะทางจิต และชุดรวมมีอำนาจในการทำนายทั้ง 2 องค์ประกอบสูงกว่า 30% ในทุกกลุ่ม

จุดมุ่งหมายข้อ 2 กล่าวไว้ว่า "เพื่อศึกษาปริมาณการทำนายของแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ ในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน"

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 2 ซึ่งกล่าวว่า "แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ"

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาปริมาณการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว เป็นตัวทำนายในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ ≥ 0) และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ < 0) ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ปริมาณการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน โดยมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง กับ ลักษณะและสภาวะทางจิตทุกตัวแปร เป็นตัวทำนายในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	จำนวน	เปอร์เซ็นต์การทำนาย (R^2)		
			ตัวแปรแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง	ตัวแปรลักษณะและสภาวะทางจิต	รวม
รวม	ความพึงพอใจในการทำงาน	374	0	2	2
	ความรู้สึกต่องานตามสภาพ	374	25***	3**	38***
	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	374	23***	1	30***
พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ \geq 0)	ความพึงพอใจในการทำงาน	100	5*	1	8
	ความรู้สึกต่องานตามสภาพ	100	30***	5*	43***
	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	100	23***	6*	34***
ไม่พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ $<$ 0)	ความพึงพอใจในการทำงาน	274	1	4*	4*
	ความรู้สึกต่องานตามสภาพ	274	23**	4*	38***
	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน	274	27***	4**	31***

*, **, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 ตามลำดับ

ลักษณะและสภาวะทางจิต คือ ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ปรากฏผลดังตาราง 7 พบว่าตัวแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ 5% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน เท่านั้น และลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว ไม่สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปริมาณการทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง พบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีอำนาจการทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ได้มากกว่า 20% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกกลุ่ม และลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 โดยมีอำนาจทำนาย ได้มากกว่า 10 % ในทุกกลุ่ม และเมื่อพิจารณาปริมาณการทำนายความคาดหวังเกี่ยวกับงาน พบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีอำนาจในการทำนายความคาดหวังเกี่ยวกับงานได้มากกว่า 20% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกกลุ่ม แต่ลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้เฉพาะในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 7 ได้ว่าผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน กล่าวคือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว ไม่สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีอำนาจในการทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงได้ และลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกกลุ่มส่วนปริมาณในการทำนายความคาดหวังเกี่ยวกับงาน พบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีอำนาจในการทำนายความคาดหวังเกี่ยวกับงานได้ และลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น

ก่อนที่จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามสมมติฐานข้อ 3-6 ต่อไป ผู้วิจัย จะเสนอผลการวิเคราะห์นอกเหนือจากสมมติฐานเพิ่มเติม อันจะทำให้เข้าใจถึงความจำเป็นที่ ต้องมีการนำตัวแปรตาม คือ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวัง เกี่ยวกับงาน มาวิเคราะห์ควบคู่ไปกับความพึงพอใจในการทำงานได้ในส่วนนี้จึงเป็นการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน กับความรู้สึก ต่องานตามสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจ ในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน กับความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ \geq 0) และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ $<$ 0)

กลุ่ม	ตัวแปร	ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง	ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน
รวม	ความพึงพอใจในการทำงาน	.4558**	-.5524**
พึงพอใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	.3025*	-.1145
ไม่พึงพอใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน	.4391**	-.5410**

*, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

จากการที่ต้องแบ่งกลุ่มแยกย่อยเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ \geq 0) กับกลุ่มที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน (ความพึงพอใจ $<$ 0) สืบเนื่องมาจากนิยามของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลต่างระหว่างคะแนนความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง กับคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับงาน หากผลต่างมีค่า $>$ 0 แสดงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน แต่หากผลต่างมีค่า $<$ 0 แสดงว่าไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้ แบบวัดความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และแบบวัดความคาดหวังเกี่ยวกับงาน มีมาตรวัด 5 หน่วย จำนวนแบบวัดละ 15 ข้อ จากการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มรวม พบว่าครุมีคะแนนความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ย -5.40 แสดงให้เห็นว่าครุส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้วยสาเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการแบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น 2 กลุ่ม ดังกล่าวข้างต้น เพื่อศึกษาว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน กับกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะชีวสังคม และลักษณะและสภาวะทางจิต รวมทั้งความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ในทิศทางใด และมีปริมาณมากน้อยเพียงใดอันจะ

ส่งผลต่อการอภิปรายผลเพื่อให้กระจ่างชัดเจนมากขึ้น

จากตาราง 8 แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความ รู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงในทุกกลุ่ม แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความคาดหวังเกี่ยวกับงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงเช่นกัน แต่จะมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานต่ำ ส่วนผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงต่ำ แต่ความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูง

เมื่อพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ รู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานกับความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงในส่วนของผลตอบแทนภายในและภายนอก ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบว่าผลตอบแทนด้านใด จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่ากัน ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน กับความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงในส่วนของผลตอบแทนภายนอกและภายใน ในกลุ่มรวม

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการทำงาน
<u>ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง</u>	
ผลตอบแทนภายนอก	.4401**
ความสำเร็จในงาน	.4182**
ความก้าวหน้าในงาน	.1661**
เงินเดือน	.1676**
การได้รับการยอมรับนับถือ	.3740**
<u>ผลตอบแทนภายใน</u>	
ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	.3616**
ความสนุกในงาน	.3430**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนภายนอกมากกว่าผลตอบแทนภายใน เมื่อพิจารณาที่ผลตอบแทนแต่ละชนิดนั้น จะพบว่า ความก้าวหน้าในงาน และเงินเดือน ซึ่งจัดเป็นผลตอบแทนภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด ($r = .1661$, $.1676$ ตามลำดับ) และความสำเร็จในงานเป็นผลตอบแทนภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด ($r = .4182$) ดังนั้นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงในส่วนของผลตอบแทนทุกชนิด โดยเฉพาะความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรู้สึก

ภาคภูมิใจในตนเอง และความสนุกในงานสูงด้วยเช่นกัน

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ดังตาราง 8-9 ข้างต้นนี้ แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงอย่างชัดเจน ผลการวิเคราะห์ที่พบในส่วนนี้ จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำไปอภิปรายเกี่ยวผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานอื่น ๆ ให้กระจ่างชัดได้ต่อไป

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน

จุดมุ่งหมายข้อ 3 กล่าวไว้ว่า "เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน"

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 3-6 การทดสอบสมมติฐานข้อ 3-6 ในกลุ่มรวม มีรายละเอียดต่อไปนี้

สมมติฐานข้อ 3 กล่าวว่า " ครูในกลุ่มที่มีอายุมาก ประสบการณ์การทำงานมากและรายได้สูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มเปรียบเทียบกับอื่น ๆ โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีอายุน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย และรายได้ต่ำ"

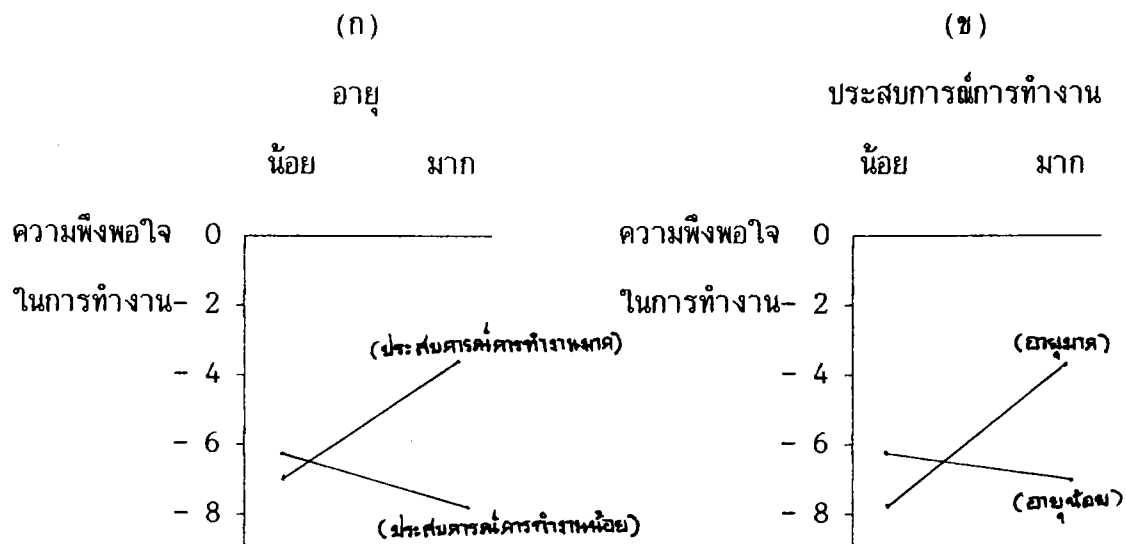
ในการศึกษาส่วนนี้แบ่งอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ออกเป็น 2 ระดับคือ มาก-น้อย การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 3 นี้ เป็นแบบ 3 ทาง (three-way Analysis of Variance) โดยที่ตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานซึ่งจะนำเสนอด้วยรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของความพึงพอใจในการ
ทำงานเมื่อพิจารณาตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
อายุ (ก)	40.153	1	40.153	<1
ประสบการณ์การทำงาน (ข)	197.826	1	197.826	3.633
รายได้ (ค)	125.738	1	125.738	2.309
ก x ข	223.858	1	223.858	4.111*
ก x ค	1.836	1	1.836	<1
ข x ค	7.523	1	7.526	<1
ก x ข x ค	1.473	1	1.473	<1
ส่วนที่เหลือ	19930.616	366	54.455	
รวม	20797.639	373	55.758	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางข้างต้น พบปฏิสัมพันธ์
ระหว่างอายุ และประสบการณ์การทำงาน หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู
แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึง อายุ และประสบการณ์การทำงานพร้อม ๆ กัน ซึ่งอธิบายได้ดังภาพ
ประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

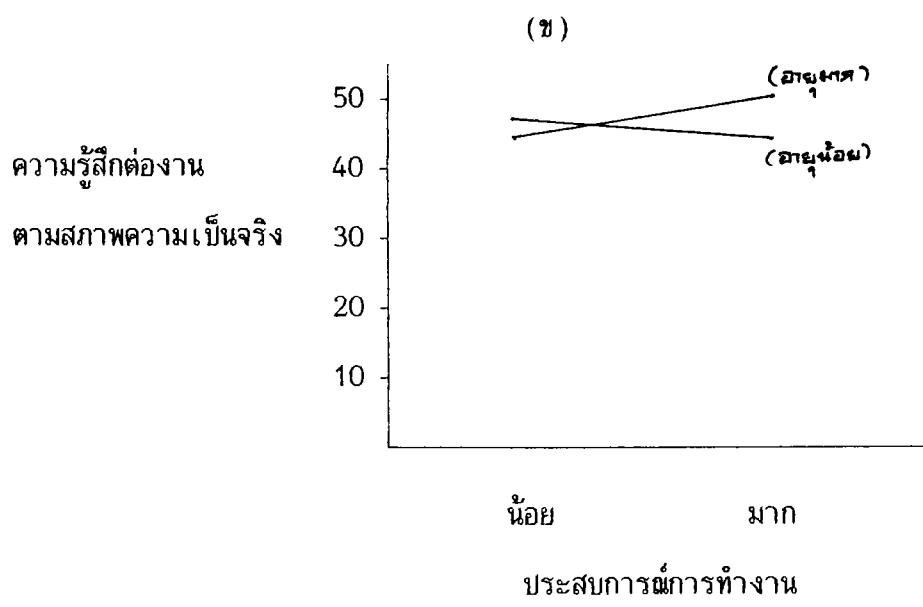
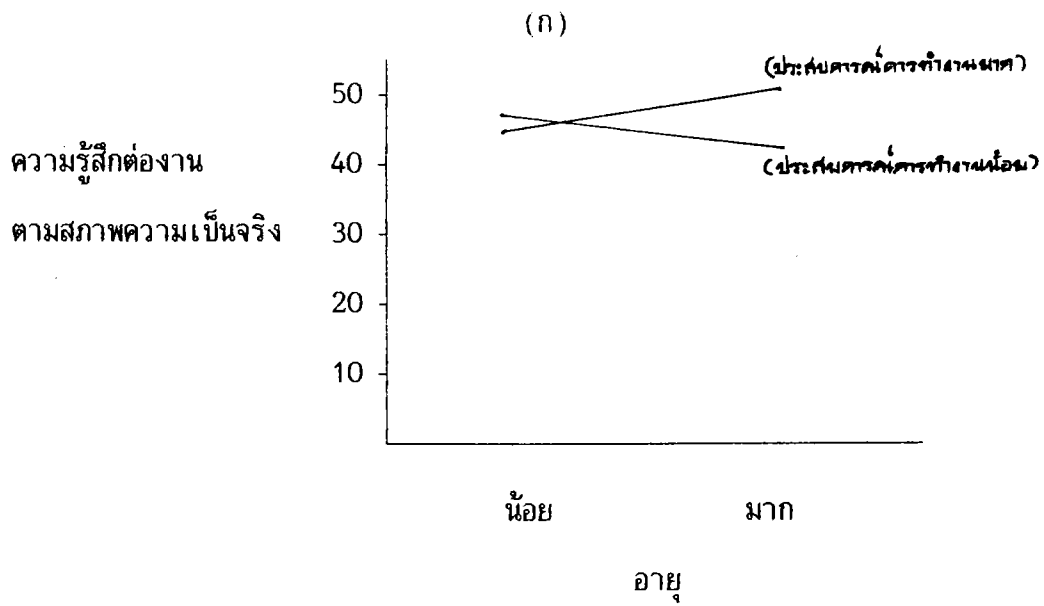
จากภาพประกอบ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ในกลุ่มครูที่มีอายุมากเท่านั้น และครูที่มีอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุมาก ในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อนำค่าเฉลี่ยของกลุ่มครูที่แบ่งตามอายุและประสบการณ์การทำงานพร้อมกับรวม 4 กลุ่มไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย วิธีของเซฟเฟ่ พบลักษณะความแตกต่างดังนี้คือ (ดูตาราง 28 ภาคผนวก ข) กลุ่มครูอายุมากที่มีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด และแตกต่างจากกลุ่มครูอายุมากแต่มีประสบการณ์การทำงานน้อย กับกลุ่มครูอายุน้อยและมีประสบการณ์การทำงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของความรู้สึกต่องานตาม
สภาพความเป็นจริงเมื่อพิจารณาตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
อายุ (ก)	41.765	1	41.765	<1
ประสบการณ์การทำงาน (ข)	54.870	1	54.870	1.102
รายได้ (ค)	5.735	1	5.735	<1
ก x ข	193.499	1	193.499	3.886*
ก x ค	.747	1	.747	<1
ข x ค	.560	1	.560	<1
ก x ข x ค	1.522	1	1.522	<1
ส่วนที่เหลือ	18226.563	366	49.799	
รวม	19022.388	374	50.998	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จากการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตาราง 11 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ และประสบการณ์การทำงาน หมายความว่า ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงของครูแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงอายุ และประสบการณ์การทำงานพร้อมๆ กัน อธิบายได้ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง

จากภาพประกอบ 5 พบว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ในกลุ่มครูอายุมาก ส่วนครูอายุน้อยจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูอายุมากในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย เมื่อนำค่าเฉลี่ยของกลุ่มครูที่แบ่งตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน พร้อมกับรวม 4 กลุ่มไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบลักษณะแตกต่างดังนี้คือ (ดูตาราง 29 ภาคผนวก ข) กลุ่มครูที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และแตกต่างจากกลุ่มครูอายุมากที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย กลุ่มครูอายุน้อยที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และกลุ่มครูอายุน้อยที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 3 ทาง ของความคาดหวังที่เกี่ยวกับงานเมื่อพิจารณาตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
อายุ (ก)	.016	1	.016	<1
ประสบการณ์การทำงาน (ข)	44.324	1	44.324	<1
รายได้ (ค)	77.766	1	77.766	1.319
ก x ข	1.106	1	1.106	<1
ก x ค	4.926	1	4.926	<1
ข x ค	3.980	1	3.980	<1
ก x ข x ค	5.991	1	5.991	<1
ส่วนที่เหลือ	21579.747	366		
รวม	21686.770	373		

ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 12 ไม่พบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ไม่ว่าจะพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัวพร้อมกันหรือตัวแปรที่ละ 2 ตัวพร้อมกัน ตลอดทั้งการพิจารณาตัวแปรรายด้าน หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่แตกต่างกันในทุกกรณี คือ กรณีที่คำนึงถึง อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้พร้อม ๆ กัน กรณีที่คำนึงถึงอายุ และประสบการณ์การทำงานพร้อม ๆ กัน กรณีที่คำนึงถึงอายุและรายได้พร้อมกัน กรณีที่คำนึงถึงประสบการณ์การทำงาน และรายได้พร้อมกัน และกรณีที่คำนึงถึง อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ทีละด้าน

สมมติฐานข้อ 4 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ และมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่มโดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง และมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ"

ในการศึกษาส่วนนี้แบ่งระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังออกเป็น 2 ระดับ คือสูง-ต่ำ การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 นี้เป็นแบบ 2 ทาง (two-way Analysis of Variance) โดยที่ตัวแปรตามคือความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ระดับการศึกษา (ก)	70.284	1	70.284	1.256
แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง (ข)	11.013	1	11.013	<1
ก x ข	9.811	1	9.811	<1
ส่วนที่เหลือ	20697.497	370		
รวม	20797.639	373		

ความพึงพอใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางข้างต้น ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง พร้อม ๆ กัน และไม่พบว่าครูมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงระดับการศึกษาหรือแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง เป็นรายด้าน

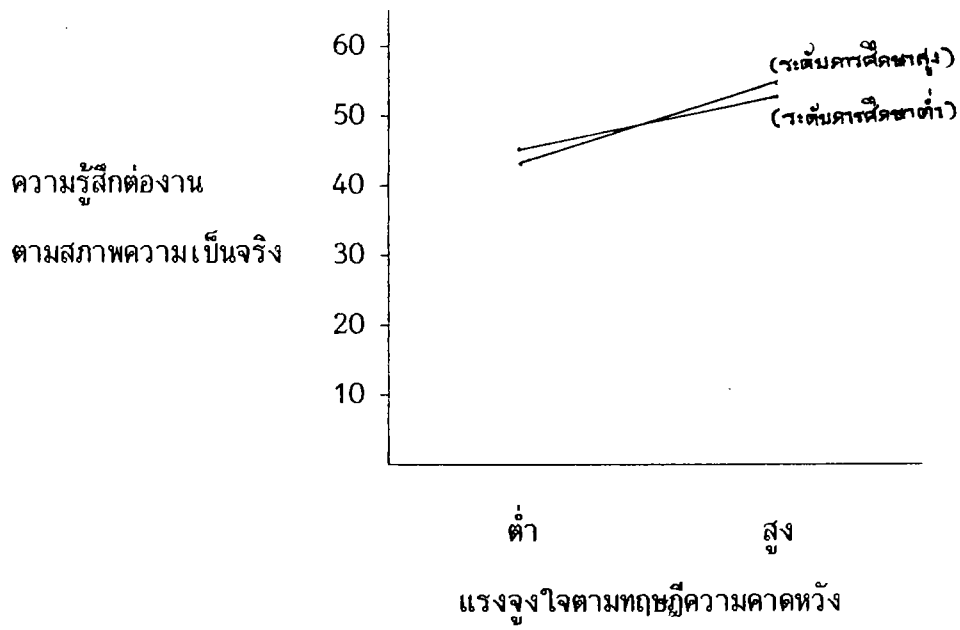
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงเมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง

แหล่งความแปรปรวน	SS ค่าเอสเอส	DF ค่าดีเอฟ	MS ค่าเอ็มเอส	F ค่าเอฟ
ระดับการศึกษา (ก)	132.256	1	132.256	3.258
แรงจูงใจตามทฤษฎี				
ความคาดหวัง (ข)	3831.746	1	3831.746	94.388***
ก x ข	159.550	1	159.550	3.930*
ส่วนที่เหลือ	15020.400	370	40.596	
รวม	19022.388	373	50.998	

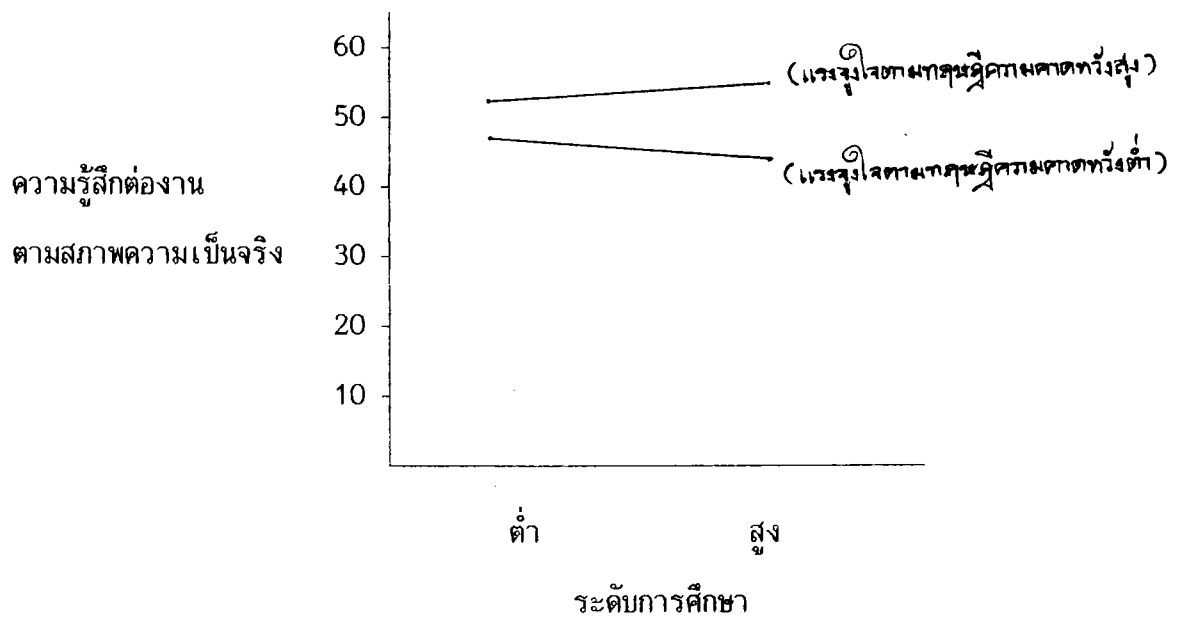
*, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 14) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง หมายความว่าความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงของครูแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง พร้อม ๆ กัน อธิบายได้ดังภาพประกอบ 6

(ก)



(ข)



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง กับระดับการศึกษา ที่มีผลต่อความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง

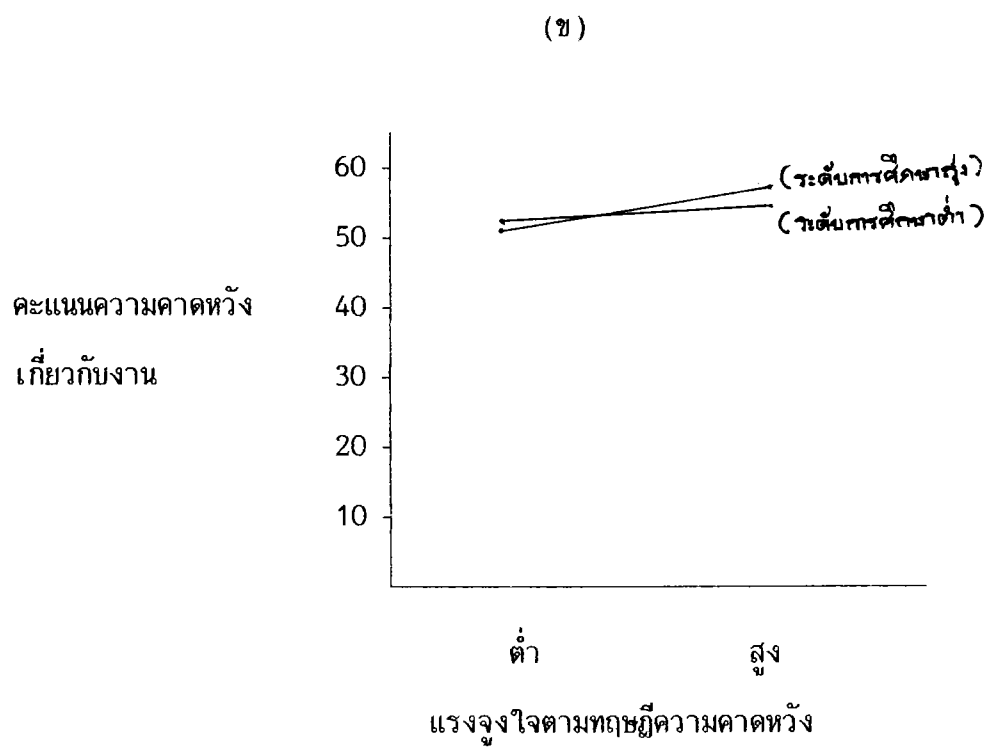
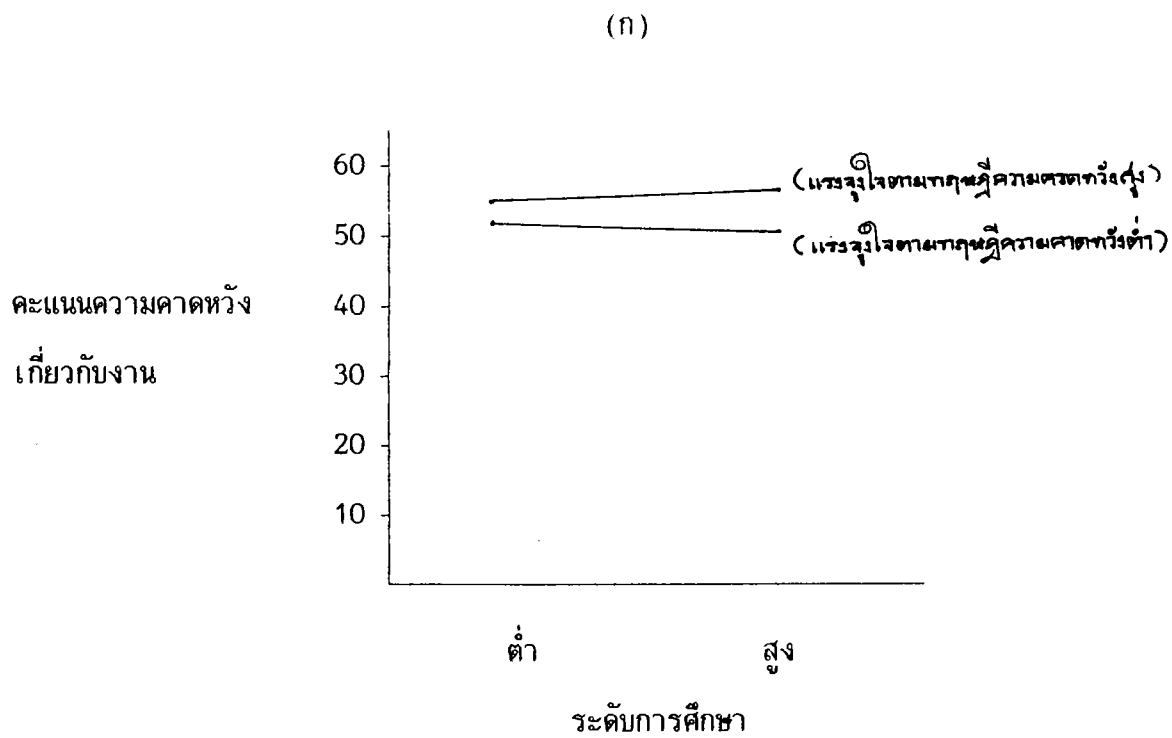
จากภาพประกอบ 6 พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง และครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ ในกลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของกลุ่มครูที่แบ่งตามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และระดับการศึกษาพร้อมกันรวม 4 กลุ่ม ไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบลักษณะแตกต่างดังนี้ คือ (ดูตาราง 30 ภาคผนวก ข) กลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงและมีระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และแตกต่างจากกลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ แต่มีระดับการศึกษาสูงกับกลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ และระดับการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ แต่ระดับการศึกษาต่ำ กับกลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ และระดับการศึกษาสูง มีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง สูงกว่ากลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ แต่ระดับการศึกษาสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ระดับการศึกษา (ก)	9.714	1	9.714	<1
แรงจูงใจตามทฤษฎี				
ความคาดหวัง (ข)	4253.613	1	4253.613	91.753**
ก x ข	248.491	1	248.491	5.360*
ส่วนที่เหลือ	17152.900	370	17152.900	
รวม	21686.770	373	21686.770	

*, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง (ตาราง 15) หมายความว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของครูแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังพร้อม ๆ กัน อธิบายได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ที่มีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับงาน

จากภาพประกอบ 7 พบว่าครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ครูที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำ เฉพาะในกลุ่มครูที่มีแรงจูงใจสูงเท่านั้น และครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่า ครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของกลุ่มครูที่แบ่งตามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และระดับการศึกษาพร้อมกันรวม 4 กลุ่ม ไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบลักษณะแตกต่าง ดังนี้คือ (ดูตาราง 31 ภาคผนวก ข) กลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง และระดับการศึกษาสูง จะมีคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับงานมากที่สุด และแตกต่าง จากกลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ แต่ระดับการศึกษาสูง กับกลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำและระดับการศึกษาต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบอีกว่ากลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง แต่ระดับการศึกษาต่ำ มีคะแนนเฉลี่ยของความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ แต่ระดับการศึกษาสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามสมมติฐานข้อ 4 สรุปได้ว่าตัวแปรระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถส่งผลร่วมกันต่อความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานในกลุ่มรวม โดยกลุ่มครูที่มีระดับการศึกษาสูงและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่าทุกกลุ่ม คือสูงกว่ากลุ่มครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ต่ำ ทั้งที่มีระดับการศึกษาต่ำหรือสูง

สมมติฐานข้อ 5 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงและมีประสบการณ์การทำงานน้อย จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ และมีประสบการณ์ในการทำงานมาก"

ในการศึกษาส่วนนี้ แบ่งระดับความเชื่ออำนาจในตนเอง และประสบการณ์การทำงานออกเป็น 2 ระดับ คือ สูง-ต่ำ และ มาก-น้อย ตามลำดับ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 5 นี้เป็นแบบ 2 ทาง (two-way Analysis of Variance) โดยที่ตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงานความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะเสนอดังต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความพึงพอใจในการ
ทำงานเมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน และ ประสิทธิภาพการทำงาน ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ความเชื่ออำนาจในตน(ก)	148.401	1	148.401	2.703
ประสิทธิภาพการทำงาน (ข)	396.086	1	396.086	7.214**
ก x ข	2.286	1	2.286	<1
ส่วนที่เหลือ	20315.105	370		
รวม	20797.639	373		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 16) พบว่า คะแนนความพึงพอใจในการทำงาน แปรปรวนไปตามประสิทธิภาพการทำงาน หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู แตกต่างกันเมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (ดูตาราง 22 ภาคผนวก ข) จะพบว่ากลุ่มครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก มีความพึงพอใจในการทำงาน ($\bar{X} = -4.36$, S.D = 6.72) มากกว่า กลุ่มครูประสิทธิภาพการทำงานน้อย ($\bar{X} = -6.25$, S.D = 7.95) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงเมื่อพิจารณาตาม ความเชื่ออำนาจในตน และประสพการณ์การทำงานในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ความเชื่ออำนาจในตน(ก)	287.466	1	287.466	5.840*
ประสพการณ์การทำงาน (ข)	432.060	1	432.060	8.777**
ก x ข	185.336	1	185.336	3.765
ส่วนที่เหลือ	18212.720	370		
รวม	19022.388	373		

*, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 17) พบว่าคะแนนความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง แปรปรวนตามความเชื่ออำนาจในงาน และประสพการณ์การทำงาน หมายความว่า ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงของครูแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงความเชื่ออำนาจในตน หรือประสพการณ์การทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (ดูตาราง 22 ภาคผนวก ข.) จะพบว่ากลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 50.01$, S.D = 7.01) มากกว่า กลุ่มครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ($\bar{X} = 48.58$, S.D = 7.15) และกลุ่มครูที่มีประสพการณ์การทำงานมาก จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 50.33$, S.D = 7.35) มากกว่า กลุ่มครูที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย ($\bar{X} = 48.42$, S.D =6.86)

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ของความคาดหวัง เมื่อพิจารณาตามความเชื่ออำนาจในตน และประสพการณ์การทำงานในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
ความเชื่ออำนาจในตน(ก)	22.780	1	22.780	<1
ประสพการณ์การทำงาน (ข)	.782	1	.782	<1
ก x ข	228.787	1	228.782	3.949*
ส่วนที่เหลือ	21435.184	370	57.933	
รวม	21686.770	373	58.141	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 18) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน และประสพการณ์การทำงาน หมายความว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของครูแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงความเชื่ออำนาจในตน และประสพการณ์การทำงานพร้อม ๆ กัน แต่เมื่อนำค่าเฉลี่ยของกลุ่มครูที่แบ่งตามความเชื่ออำนาจในตน และประสพการณ์การทำงาน พร้อมกันรวม 4 กลุ่ม ไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย วิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามสมมติฐานข้อ 5 สรุปได้ว่า ประสพการณ์การทำงานสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง โดยที่กลุ่มครูที่มีประสพการณ์การทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง มากกว่า กลุ่มครูที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย และมีความเชื่ออำนาจในตนสามารถส่งผลต่อความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง โดยกลุ่มครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง มากกว่าครูในกลุ่มตรงข้าม

สมมติฐานข้อ 6 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีอายุมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำและอายุน้อย"

ในการศึกษาส่วนนี้แบ่งระดับการสนับสนุนทางสังคม และอายุออกเป็น 2 ระดับ คือ มาก-น้อย การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบสมมติฐานในข้อ 6 นี้เป็นแบบ 2 ทาง (two-way Analysis of Variance) โดยที่ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทางของความพึงพอใจในการทำงานเมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคม และอายุ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
การสนับสนุนทางสังคม (ก)	168.394	1	168.394	3.067
อายุ (ข)	296.904	1	296.904	5.408
ก x ข	40.124	1	40.124	<1
ส่วนที่เหลือ	2.315.077	370	54.906	
รวม	20797.639	373	55.758	

ความพึงพอใจในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม และอายุ (ตาราง 19) หมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน ในทุกกรณี กล่าวคือ เมื่อคำนึงถึงการสนับสนุนทางสังคมและอายุพร้อม ๆ กัน และการสนับสนุนทางสังคม หรือ อายุ เป็นรายด้าน

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง ของความรู้สึกต่องาน ตามสภาพความเป็นจริง เมื่อพิจารณาตามการสนับสนุนทางสังคม และอายุ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
การสนับสนุนทางสังคม (ก)	1279.523	1	1279.523	27.215***
อายุ (ข)	385.587	1	385.587	8.201**
ก x ข	32.588	1	32.588	<1
ส่วนที่เหลือ	17395.906	370	47.016	
รวม	19022.388	373	50.998	

** , *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง แปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม และอายุ (ตาราง 20) หมายความว่า ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงของครูแตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงการสนับสนุนทางสังคม หรือ อายุ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า (ดูตาราง 22 ภาคผนวก ข) กลุ่มครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 50.99$, S.D = 6.98) มากกว่า กลุ่มครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 47.39$, S.D =6.85) และกลุ่มครูที่มีอายุมาก จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 50.30$, S.D = 7.02) มากกว่ากลุ่มครูที่มีอายุน้อย ($\bar{X} = 48.45$, S.D = 7.15)

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทางของความคาดหวังเกี่ยวกับงาน
เมื่อพิจารณาตาม การสนับสนุนทางสังคม และอายุ ในกลุ่มรวม

แหล่งความแปรปรวน	ค่าเอสเอส	ค่าดีเอฟ	ค่าเอ็มเอส	ค่าเอฟ
การสนับสนุนทางสังคม (ก)	519.555	1	519.555	9.083**
อายุ (ข)	5.786	1	5.786	<1
ก x ข	.392	1	.392	<1
ส่วนที่เหลือ	21165.440	370	52.204	
รวม	21686.770	373	58.141	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูล (ตาราง 21) พบว่า คะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับงานแปรปรวนไปตามการสนับสนุนทางสังคม หมายความว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของครู แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึง การสนับสนุนทางสังคม โดยกลุ่มครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 55.80$, S.D = 7.43) มากกว่า กลุ่มครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ ($\bar{X} = 53.45$, S.D = 7.67) (ดูตาราง 22 ภาคผนวก ข)

จากการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตามสมมติฐานข้อ 6 สรุปได้ว่าตัวแปรอายุมีผลต่อความรู้สึกรองานตามสภาพความเป็นจริง โดยกลุ่มครูที่มีอายุมากจะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง มากกว่า กลุ่มครูที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อทั้งความรู้สึกรองานตามสภาพความเป็นจริง และ ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน โดยกลุ่มครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน มากกว่ากลุ่มครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

การสรุปและอภิปรายผล

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์" คือ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา (2) เพื่อศึกษาปริมาณการดำเนินงาน แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ ในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน และ (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสายงานการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 374 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือ (1) ลักษณะทางชีวสังคม มี 7 ตัวแปร และ (2) ลักษณะและสภาวะทางจิตมี 5 ตัวแปรรวมตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งสิ้น 12 ตัวแปร และตัวแปรตามคือ ความพึงพอใจในการทำงานเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดตัวแปรต่าง ๆ จำนวน 7 ชุด ได้แก่ (1) แบบวัดลักษณะชีวสังคมของครู ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน (2) แบบวัดลักษณะและสภาวะทางจิต มี 5 ฉบับ คือ แบบวัดทัศนคติต่อระบอบราชการ และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (3) แบบวัดตัวแปรตาม คือแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยแบบวัด 2 ส่วน คือ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 2 ทาง และ 3 ทาง ทั้งนี้จะวิเคราะห์ข้อมูล 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย กับการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือจากสมมติฐาน

ในส่วนของการสรุปและอภิปรายผลนี้ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน บทที่ 3

และอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการวิเคราะห์ข้อมูล สัมพันธ์ตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานมากน้อยเพียงใด อีกทั้งจะสรุปและอภิปรายผลนอกเหนือ จากจุดมุ่งหมายและสมมติฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จุดมุ่งหมายข้อ 1 "เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้ คือ สมมติฐานข้อ 1 ซึ่งกล่าวว่า "ลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 และตอบสนองจุดมุ่งหมายข้อ 1 สรุปได้ดังนี้

- (1) ลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต รวม 12 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ (10%) เฉพาะในกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น
- (2) ลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต รวม 12 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานได้ในทุกกลุ่ม

จุดมุ่งหมายข้อ 2 "เพื่อศึกษาปริมาณการทำนายของแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ ในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 2 ซึ่งกล่าวว่า "แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ" ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และตอบสนองจุดมุ่งหมายข้อ 2 สรุปได้ดังนี้

- (1) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำนายได้โดยแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ในกลุ่มครูที่พึงพอใจในการทำงาน และทำนายได้โดยลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว ในกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน

(2) แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานได้ 25% และ 23% ตามลำดับ และลักษณะและสภาวะทางจิต สามารถเพิ่มอำนาจในการทำนายความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานได้ 13% และ 7% ตามลำดับ

จุดมุ่งหมายข้อ 3 "เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูประเภท ศึกษาที่มีลักษณะชีวสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมาย นี้ คือ สมมติฐานข้อ 3-6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3-6 สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 3 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีอายุมาก ประสบการณ์การทำงานมากและ รายได้สูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มเปรียบเทียบกับอื่น ๆ โดยเฉพาะครู ในกลุ่มที่มีอายุน้อย ประสบการณ์การทำงานน้อย และรายได้ต่ำ" สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า

(1) ครูที่มีอายุมากและประสบการณ์การทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง สูงกว่าครูที่มีอายุมากแต่ประสบการณ์การทำงานน้อย และครูที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อย ในกลุ่มรวม

(2) ครูที่มีอายุมากและประสบการณ์การทำงานมาก มีความรู้สึกต่องานตามสภาพ ความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยแต่ประสบการณ์การทำงานมาก ในกลุ่มรวม

สมมติฐานข้อ 4 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำ และมีแรงจูงใจตามทฤษฎี ความคาดหวังสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง และมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ" ผลการ วิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

(1) ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึก ต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูง แต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ ในกลุ่มรวม

(2) ครูที่มีระดับการศึกษาสูงและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ กับครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ ในกลุ่มรวม

(3) ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำและแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงแต่แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ ในกลุ่มรวม

สมมติฐานข้อ 5 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงและมีประสบการณ์การทำงานน้อย จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะครูในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และมีประสบการณ์ในการทำงานมาก" ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

(1) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ในกลุ่มรวม

(2) ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ ในกลุ่มรวม

สมมติฐานข้อ 6 กล่าวว่า "ครูในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงและมีอายุมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่า ครูในกลุ่มตรงข้ามอีก 3 กลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำและอายุน้อย" ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

(1) ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังเกี่ยวกับงาน สูงกว่า ครูที่มีการสนับสนุนทางสังคมต่ำในกลุ่มรวม

(2) ครูที่มีอายุมาก จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยในกลุ่มรวม

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้นี้ จะแบ่งการอภิปรายผลออกเป็น 2 หัวข้อ คือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และลักษณะของครู ทั้งนี้เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ ซึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังกับลักษณะด้านอื่น ๆ คือ ลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตของครูว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในลักษณะใด

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง แสดงว่าหากครูมีรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริงสูงแล้วก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงเช่นกัน ผลการวิจัยที่พบในส่วนนี้จึงสามารถเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของครูได้

แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง จากผลการศึกษา เปรียบเทียบอำนาจการทำนายระหว่างตัวทำนายที่เป็นแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง กับตัวทำนายที่เป็นลักษณะสภาวะทางจิต 4 ตัว คือ ความเชื่ออำนาจใจตน สุขภาพจิต ทศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม ที่พบว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ในกลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะที่เดียวกัน ลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มนี้ ดังนั้นหากต้องการให้ครูในกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นกว่าเดิม ควรเสริมสร้างให้ครูมีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงขึ้น และงานวิจัยที่สอดคล้องและสนับสนุนผลการวิจัยดังข้างต้นนี้ คือ งานวิจัยของ บินไน (Binnie. 1984) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานตามความคาดหวัง สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของครูได้ 11% และงานวิจัยของบรรหาร ราชมณี (2529) กับ แลมบอร์น (Lamborn. 1991) ต่างก็พบว่า แรงจูงใจตามความคาดหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

นอกจากนี้การที่พบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ไม่มีอำนาจการทำนาย ความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยที่ครูในกลุ่ม ไม่พึงพอใจในการทำงานมีจำนวน 274 คน จากครูทั้งหมด 374 คน ย่อมแสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง แต่ไปมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับความเชื่อ อำนาจในตน และการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูนี้ เป็นตัวแปรคนละกลุ่ม ตัวแปรที่สำคัญในการทำนายความพึงพอใจในการทำงานคือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง แต่ในการทำนายความไม่พึงพอใจในการทำงานตัวแปรที่สำคัญคือ ความเชื่ออำนาจในตน กับการสนับสนุนทางสังคม ทฤษฎีที่กล่าวถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบอร์ก ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) อันได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และค่าจ้าง หากบุคคลไม่ได้ รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะ คล้ายกับตัวแปร 2 ตัว ที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุน ทางสังคม โดยที่บุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาลักษณะสภาวะทางจิต 2 ตัว ของบุคคลเป็นอันมาก ผลการวิจัยนี้ทำให้คาดหวังได้ว่า ถ้าให้ครูมีความเชื่ออำนาจในตนและได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ มากขึ้นแล้วครูจะมีความไม่พึงพอใจในการทำงานต่ำลง พร้อมกันนี้ก็ให้เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น โดยการพัฒนาให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น

ลักษณะของครู ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาในครั้งนี้มีหลายตัวแปรที่จัดเป็นลักษณะของครู กล่าวคือ ลักษณะของครูเมื่อจำแนกตามลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และระดับการศึกษา กับลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน สุขภาพจิต ทิศนคติต่อระบบราชการ และการสนับสนุนทางสังคม การอภิปรายผลในส่วนนี้จึงแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ลักษณะชีวสังคม กับลักษณะและสภาวะทางจิต

(1) ลักษณะชีวสังคม จากการที่พบว่าครูที่มีอายุมากและประสบการณ์การทำงานมากมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุมากและประสบการณ์การทำงานน้อย กับครูที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อยนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์ริตันน์ ทิรัญโร (2531) ที่พบว่าครูที่มีอายุมาก หรือประสบการณ์การทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยหรือประสบการณ์การทำงานน้อย แสดงให้เห็นว่าอายุและประสบการณ์การทำงานมีผลร่วมกันต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และโดยธรรมชาติแล้วอายุจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาแต่ประสบการณ์ในการทำงานอาจเพิ่มขึ้นได้ด้วยการศึกษาหาความรู้จากการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(2) ลักษณะและสภาวะทางจิต จากการที่พบว่าลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญ ในกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น เมื่อพิจารณาอำนาจการทำนายของลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว เป็นรายด้าน (ดูตาราง 23 ภาคผนวก ข.) พบว่า การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่ออำนาจในตน มีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า หากครูมีการสนับสนุนทางสังคมสูงและ ความเชื่ออำนาจในตนสูงแล้วย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงด้วยเช่นกัน ดังนั้นในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน ควรเริ่มต้นที่การเสริมสร้างให้ครูมีการสนับสนุนทางสังคมและความเชื่ออำนาจในตนสูงขึ้นเสียก่อน

จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังเป็นตัวทำนายความรู้สึกลูกต่องานตามสภาพความเป็นจริงที่สำคัญในทุกกลุ่ม คือ กลุ่มรวม กลุ่มพึงพอใจในการทำงานและกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงาน และลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายได้ในทุกกลุ่มดังนั้นหากต้องการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยอ้อม จึงควรเสริมสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังควบคู่ไปกับการเสริมสร้างลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว โดยเมื่อพิจารณาอำนาจในการทำนายของลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว เป็นรายด้าน (ดูตาราง 23 ภาคผนวก ข) จะพบว่า ทิศนคติต่อระบบราชการมีอำนาจในการทำนายความรู้สึกลูกต่องานตามสภาพความเป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวมและกลุ่มพึงพอใจในการทำงาน ส่วนการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจในการทำนายความรู้สึกลูกต่องานตามสภาพความ

เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลที่พบดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่าในการเสริมสร้างลักษณะและสภาวะทางจิตของครูให้สูงขึ้นนั้น ควรเริ่มที่การเสริมสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังควบคู่ที่สอดคล้องต่อระบบราชการ ให้ครูในกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงานและควรเสริมสร้างความเชื่ออำนาจในตน การสนับสนุนทางสังคมให้กับครูในกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นประการแรก

ผลร่วมกันระหว่างลักษณะชีวสังคมกับลักษณะและสภาวะทางจิต จากการที่พบว่าระดับการศึกษาที่ตรงกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง หรือ ประสบการณ์การทำงานกับความเชื่ออำนาจในตน หรือ อายุกับการสนับสนุนทางสังคม ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มครูที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในการทำงานซึ่งอาจเป็นผลของตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือไปจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังกล่าวข้างต้น

แต่จากการที่พบว่าระดับการศึกษาส่งผลร่วมกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่อความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง โดยครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังสูงไม่ว่าจะเป็นครูที่มีระดับการศึกษาสูงหรือต่ำก็ตาม จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง สูงกว่าครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ ผลที่พบส่วนนี้จึงเป็นผลที่สนับสนุนว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมากได้อีกแนวทางหนึ่ง

นอกจากนี้การที่พบว่า ผลตอบแทนอันได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรู้สึกความภูมิใจในตนเอง และความสนุกในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผลตอบแทนอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าหากครูได้รับผลตอบแทนดังกล่าวสูงแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมสูงด้วย เมื่อพิจารณาที่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) พบว่าผลตอบแทนดังกล่าวจัดอยู่ในปัจจัยจูงใจในทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg นั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg และตามแบบจำลองของ Porter และ Lawler ต่างก็มีความสอดคล้องซึ่งกันและกัน อีกทั้งแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังจะ เน้นเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะ ได้รับการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงแสดงว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นนี้ สามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 2 ประเด็น คือประเด็นแรกเกี่ยวกับครูในกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงาน และประเด็นที่สองเกี่ยวกับครูในกลุ่มพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มองเห็นภาพในการที่จะนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูได้เหมาะสมกับครูแต่ละประเภท และประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ดังนี้

(1) กลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงาน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากครูส่วนใหญ่ในการศึกษาคั้งนี้อยู่ในกลุ่มนี้และกลุ่มนี้ยังเป็นกลุ่มที่พึงพอใจในการทำงานต่ำมาก สมควรที่จะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มแรก

ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มนี้ จะต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคม และความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นอันดับแรก แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังยังไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในกลุ่มนี้ กล่าวได้ว่าครูในกลุ่มนี้ยังไม่จำเป็นต้องเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานตามแบบจำลองของ Porter และ Lawler เนื่องจากกลุ่มครูเหล่านี้มีปัญหาเกี่ยวกับการมีลักษณะและสภาวะทางจิตอยู่ในระดับต่ำหรือสูงไม่เพียงพอถึงขั้นที่จะต้องใช้รูปแบบการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของ Porter และ Lawler ดังนั้นการเสริมสร้างลักษณะและสภาวะทางจิต โดยเฉพาะความเชื่ออำนาจในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมของครูกลุ่มนี้ให้สูงขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่สุดในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพวกเขา

(2) กลุ่มพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มนี้แม้จะจัดเป็นครูส่วนน้อยในการศึกษาคั้งนี้ แต่ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานตามแบบจำลอง Porter และ Lawler

ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นกว่าเดิม จะเป็นไปตามแบบจำลองของ Porter และ Lawler กล่าวคือ แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มนี้มากที่สุด โดยที่ ลักษณะและสภาวะทางจิต โดยเฉพาะทัศนคติต่อระบบราชการ จะเป็นตัวแปรที่ช่วยเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น กว่าที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจ

ตามทฤษฎีความคาดหวังให้แก่พวกเขา เพียงด้านเดียว ดังนั้นแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และทัศนคติต่อระบบราชการ จึงเป็นตัวแปรที่ควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มนี้มากที่สุด

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะครูในสังกัด สบช. ใน จ.สุรินทร์ เพียงกลุ่มเดียว
2. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากข้อมูลที่ได้รับจากครูผู้ตอบเพียงฝ่ายเดียว

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรศึกษากับครูสังกัด กทม. หรือ เทศบาลเปรียบเทียบกับครูในสังกัด สบช.
2. เนื่องจากการวิจัยนี้ มีผลการวิจัยที่ชัดเจนว่าในกลุ่มพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปร

แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน สูงที่สุด ซึ่งเป็นไปตามแบบจำลองของ Porter และ Lawler ส่วนในกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงาน มีตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงควรศึกษาให้ละเอียดลงไปในกลุ่มว่าตัวแปรเหล่านี้จะมีผลร่วมกับตัวแปรชี้วัดสังคมต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างไรบ้าง

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าครูกลุ่มใดบ้างที่ควรได้รับการเสริมสร้างให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ควรให้การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและติดตามดูแล ครูที่มีอายุน้อย และประสบการณ์การทำงานน้อยเป็นพิเศษ เนื่องจากศึกษาพบว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มครูอายุมาก และประสบการณ์การทำงานมาก

2. ในการดำเนินการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ควรแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน จะต้องได้รับการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลุ่มแรกและเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสนใจและติดตามเกี่ยวกับการทำงานมากที่สุด

3. ครูในกลุ่มไม่พึงพอใจในการทำงาน ควรได้รับการพัฒนาหรือเสริมสร้างความเชื่ออำนาจในตนเองและการสนับสนุนทางสังคม เป็นประการแรก การพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนเองอาจทำได้โดย (1) เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนเอง เช่น ชุดฝึกอบรมความเชื่ออำนาจในตนเอง ซึ่งเคยนำไปใช้ฝึกอบรมกับข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. และได้รับผลน่าพอใจแล้ว (จินตนา บิลมาศ. 2529) (2) การให้รับผิดชอบหน้าที่การงานตรงกับอุปนิสัย (จินตนา บิลมาศ. 2529 : ข) (3) การสร้างสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานให้เสมอภาคและยุติธรรม โดยการให้รางวัลและลงโทษตามปริมาณการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานของพวกเขา เช่น ลูกน้องที่มีความกระตือรือร้น และตั้งใจทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรกล่าวชมเชย และให้ความเอาใจใส่มากกว่าลูกน้องที่มีลักษณะตรงข้าม จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนเองนี้ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนเองของครูเป็นอันมากผู้บังคับบัญชาจึงควรเป็นบุคคลที่ได้รับการอบรม หรือสัมมนา เกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้และต้องสามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม จึงจะช่วยให้การพัฒนาความเชื่ออำนาจในตนเองของครูประสบผลสำเร็จ

การเสริมสร้างการสนับสนุนทางสังคม อาจทำได้โดยผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใกล้ชิดคนอื่น ๆ ให้ความช่วยเหลือทั้งด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจความเอื้ออาทร ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่นการให้ความรู้เกี่ยวกับข่าวสารด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อครูในกลุ่มนี้ ด้านสิ่งของ เช่นการให้ความช่วยเหลือด้านเงิน หรือสิ่งของต่าง ๆ แก่พวกเขา ยามที่พวกเขาต้องการหรือสมควรได้รับความช่วยเหลือและด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ที่เห็นสมควรช่วยเหลือได้ เช่นการช่วยให้ได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับการยอมรับนับถือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และมีความสุขในงาน

4. ครูในกลุ่มพึงพอใจในการทำงาน ควรได้รับการเสริมสร้างให้มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และมีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการในหน่วยงานสูงขึ้น การเสริมสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังอาจจะทำได้โดยการจัดอบรมสัมมนาหรือเผยแพร่ เอกสาร เกี่ยวกับเรื่องความสามารถของตนกับการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลต่อ โอกาสที่จะ ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนอะไรบางอย่างที่สมควรจะได้รับจากการปฏิบัติงาน

ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการอาจจะทำได้โดย การให้ความรู้เกี่ยวกับระบบราชการในหน่วยงาน ประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน การปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมและเอื้อต่อผลประโยชน์ที่จะได้รับจากระบบราชการในหน่วยงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล รักสวน. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. ถ่ายเอกสาร.
- กังวล เพียนกัณฑ์เทศน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและปรัชญาเบื้องต้น. ศูนย์สื่อกรุงเทพ.
กรุงเทพฯ : 2534.
- กิตติ จอมแพง. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู ในโครงการศูนย์การศึกษา เพื่อ
ชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. ธนาคารพิมพ์. กรุงเทพฯ. 2529.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. ปัจจัยที่ผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร : ศึกษากรณีสหกรณ์การ
เกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สด.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
2523. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วณิชทานนท์. เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม (สค 331). กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
- จันทร์จิรา เหล่าพจันนันทน์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพ
ของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 2529. อัดสำเนา.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. พื้นฐานการศึกษาหลักการและแนวคิดทางสังคม. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี.
2534.
- ชีรวัดณ์ นิจเนตร. สภาพเชิงจิตสังคมในโรงเรียนกับสุขภาพจิตของนักเรียนวัยรุ่นในเขตกรุง
เทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

ชัยลิขิต สุทธาจารย์เกษม. อิทธิพลของความเชื่อมั่นในตนเอง ความคุ้นเคยระหว่างสมาชิกและ
สถานการณ์ร่วมมือการแข่งขันที่มีผลต่อความพอใจของบุคคล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

ชลิต พูลศิลป์. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุง
เทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

เชวง ชื่นธีรพงษ์. ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

โครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ตามการรับรัฐของครู ผู้บริหารและศึกษา

นิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2528. ถ่ายเอกสาร.

ติน บริษัทพฤกษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการ

บริหารงานบุคคล กับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

2527.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. "ทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรมสำหรับคนไทย : การวิจัยและการประยุกต์,"

ใน เอกสารฉบับพิเศษในวันครบรอบปีที่ 33. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรม

ศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2531.

_____. "การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทาง วิชาการ," ใน

ประมวลบทความทางวิชาการ ตอน 2. กรุงเทพฯ. 2529. อัดสำเนา.

_____. ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2526.

_____. สรุปคำบรรยายเรื่อง "การพัฒนาจิตใจของบุคคลในราชการ," ใน รายงานการ

สัมมนาเรื่องการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม และจริยธรรมของข้าราชการ. กรุงเทพฯ :

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2527. อัดสำเนา.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. "ผู้บริหารกับการพัฒนาจริยธรรม," ใน ย้อนอดีตเพื่อขีดเส้นอนาคต :

การพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ. : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สำนักงาน ก.พ. 2534. อัดสำเนา.

_____. การวัดและการวิจัยทัศนคติ บทที่ 4 ธรรมชาติของทัศนคติกับการวัดทัศนคติ ใน

เอกสารประกอบการฝึกอบรมการวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ :

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2529.

_____. การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ ใน สัมมนาสังคมศาสตร์เชิง

พฤติกรรม III. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2530.

ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบจันทน์. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวกับสุขภาพจิต

และจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2524.

เทพม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. ไทยวัฒนาพานิช. กรุงเทพฯ. 2529.

ธีรพงศ์ จุยมณี. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปริญยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

ธีรวุฒิ บุญโสภณ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. สำนักพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า.

2528.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. ไทยวัฒนาพานิช. กรุงเทพฯ

2533.

นงนุช รุ่งกลิ่น. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ

: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. ถ่ายเอกสาร.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา การ

จัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่1-6. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

กรุงเทพฯ. 2526.

- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8-15. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
 กรุงเทพฯ : 2533.
- เปรมสุริย์ เข้มทอง. จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน. ปริณิพานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- ประมุข ตันจำรูญ. รายงานการวิจัยเรื่อง คุณสมบัติของครูที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียน
ระดับประถมศึกษา : กรณีศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. 2534.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. ISBN. กรุงเทพฯ. 1989.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น. บัณฑิตการพิมพ์. กรุงเทพฯ. 2530.
- ฝน แสงสิงแก้ว. เรื่องของสุขภาพจิต. ชวนพิมพ์. กรุงเทพฯ. 2521. พจนานุกรมศัพท์
สังคมวิทยาอังกฤษฉบับราชบัณฑิตยสถาน. รุ่งศิลป์การพิมพ์ กรุงเทพฯ. 2524.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. O.S. Printing House Co., Ltd.
 2529.
- พิมใจ ศรีสัตยพันธ์. ทัศนคติแบบราชการและความพึงพอใจในการทำงานบุคลากรฝ่ายวิชาการ
ในสถาบันการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. ถ่ายเอกสาร.
- พิศมัย เพิ่มกระโทก. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการปฏิบัติตนด้านสุขภาพ
ของหญิงตั้งครรภ์ : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. ถ่ายเอกสาร.
- พุทธทาสภิกขุ. "วิวัฒนาการแห่งความเป็นครู," ใน วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 15(4) : 44-62
 เมษายน-พฤษภาคม. 2524.
- ไพลิน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. 2531.
- ภาวนา เขมะรัตน์. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ยืมคืนของห้องสมุดมหาวิทยาลัย.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- โยธิน ศันสนยุทธ์. มนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. กรุงเทพฯ : 2530.

- รัตนา ประเสริฐสม. การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- รุจิรา แก้วเจริญไพศาล. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- ลลิตา สุนทรวิภาต. ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. วิกฤตศรัทธาวิชาชีพครู. ครูปริทัศน์. 13 : 22-27 กุมภาพันธ์. 2531.
- วิภา แดงเจริญ. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. ถ่ายเอกสาร.
- วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.
- แวญเซ็ง มะรอซี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- สมยศ นาวีการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานครพิมพ์. กรุงเทพฯ : 2522.
- _____. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. สำนักพิมพ์บรรณกิจ. กรุงเทพฯ. 2533.

- สวางค์ ชุกกลิ่น. ขวัญของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด นครศรีธรรมราช. ปริณิพานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. รายชื่อโรงเรียนและจำนวนนักเรียนของแต่ละ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปีการศึกษา 2534. สุรินทร์, 2534. อัดสำเนา.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2528. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา มาศดิตถ์. "ครูที่สังคมพึงปรารถนา," ใน วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 23(3) : 4-11 กุมภาพันธ์-มีนาคม. 2532.
- สุภาภรณ์ รัชจวีวรรณ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ สมบัติธีระ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนา ชนบทสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. ถ่ายเอกสาร.
- สุรางค์ จันท์เอม. สุขวิทยาจิต. อักษรบัณฑิต. กรุงเทพฯ : 2527.
- สุดใจ ทองอ่อน. พฤติกรรมผู้นำของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ปริณิพานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อัดสำเนา.
- หลุย จำปาเทศ. จิตวิทยาการจูงใจ. สามีคดีสาส์นจำกัด. กรุงเทพฯ. 2533.
- อารี สวรรค์วานิช. การศึกษาขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. ถ่ายเอกสาร.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบของผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปริณิพานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

- อรนุช เพียรช่าง. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของบรรณารักษ์ห้องสมุดในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. ปรินทิเนียนท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2533.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปรินทิเนียนท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- อัจฉรา สุขารมณ์. สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2527.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- เอกวิทย์ ฒ กลาง. ครูวาทะ. สำนักพิมพ์มติชน. กรุงเทพฯ : 2532.
- Allred , Clifton David. "The relationship between teacher morale and the principal's administrative leadership style," in Dissertation Abstracts International. 41 : 4218-A; April. 1981.
- Benson, John. "The Bureaucratic Nature of Schools and Teacher Job Satisfaction," in The Journal of Educational Administration. XXI(2) : 137-147; Summer, 1983.
- Binnie, David George. "The relationship of expectaney work motivation, selected situational variables and oleus of control to teacher job satisfuction," in Dissertation Abstracts International. 46 : 1450-A; June. 1984
- Cruz , Albarez and Linda Helena. "Supervision of the midlife teacher : Job Satisfaction and motivation," in Dissertation Abstracts International. 51(11) : 3565-A, May. 1991.
- Davis , Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Word Organization Behavior. McGraw-Hill book company. 1989.

- Dessler , Gary. Human Behavior Improving Performance at Work.
Virginia : Reston Publishing Company , Inc. , 1983.
- Ganster , Daniel C. and Others. "Role of Social Support in The
Experience of Stress at Work , " in Journal of Applied
Psychology. 71(1) : 102-110; 1986.
- Genrich, Sandra Jean Haynor. "A study to determine the difference in
employment expectations , job satisfaction , and turnover
intent for registered nurses with different levels of
educational preparation , " in Dissertation Abstracts
International. 51(7) : 2449-A; January, 1991.
- Gordon , Judith R. and Wayne R. Mondy and Arthur Sharplin and Shane R.
Premeaux. Management and Organizational Behavior. Massachusetts.
Allyn and Bacon. A division of Simon and Schuster, 1990.
- Hollander , Edwin P. Principle and Methods of Social Psychology.
London : Oxford University Press, 1981.
- Inffaldano and Paul M. Muchinsky. "Job Satisfaction and Job
Performance : A meta-Analysis, " in Psychological bulletin.
97 , 27 : 251-273; 1985.
- Lamborn, Marilyn L. "Motivation and Job Satisfaction of Deans of
Schools of Nursing," in Journal of Professional Nursing.
7(1) : 33-40: January-February, 1991.
- Lathrop , Robert F. "A study of the relationship between teacher
absence behavior and morale , " in Dissertation Abstracts
Internationnal. : 2391-A; November, 1975.
- Lawler , Eward E. Pay and Organization Development. Addison Wesley
Publishing Company, Inc. , Phillippines, 1981.
- Lefcourt , Herbert M. "Locus of Control and Coping With Life Events,"
in Ervin Stout (ed.). Personality : Basic Aspects and
Current Research. p. 205-210. New York : Prentice-Hall, 1980.
- Lester , Paula F. " Development and Factor Analysis of The Teacher
Job Satisfaction Quesionnaire (TJSQ), " in Educational and
Psychological Measurement. 47(3) : 233-233; Spring, 1987.
- Lortie , Dan C. School teacher. Chichago : The University of Chichago
Press , 1975.
- Luthans , Fred. Organizational behavior. New York : McGraw-Hill, 1989.
- Muchinsky , Paul M. Psycholgy applied to word : an introduction to
industrial and organizational psychology. 2nd ed. Chicago III :
Dorsey Press , 1987.

- Nadler , David A., and Edward E. Lawler. "Motivation : A diagnostic approach , " in Kolb , David A, Rubin , irwin M., and Osland , Joyce s. (ed.). The Organizational Behavior Reader. New Jersey : Prentice Hall, Inc. 1991.
- Organ , Dennis W. The Applied Psychology of Work Behavior. Business Publication, Inc. United States of America, 1983.
- Pilisuk , Mate , and Minkler Meredith. "Supportive ties : A Political Economy Penspective , " in Health Education Quarterly. 12 : 93-105 ; Spring, 1985.
- Pinder , Craeg C. " Valence-Instrumentality-Expectancy Theory," in Motivation and Work Behavior. Mc Graw-Hill, Inc. Singapore, 1987.
- Porter , L.W. and Edward E. Lawler. Managerial attitudes and performance. Home wood , III : Irwin-Dorsey , 1968.
- Porter , Lyman W. and Edward E. Lawler III and Richard J. Hackman. Behavior in Organizations. McGraw-Hill , Inc. Singapore, 72 : 81; 1987.
- Reyes , Pedro. "Indeividual Work Orientation and Teacher Outcomes," in The Journal of Educational Research. 83(6) : 327-335, July /August, 1990.
- Robbins , Stephen P. Organizational Behavior Concepts ,Controversies, and Applications. Prentice-Hall , Inc.Englewood Cliffs. United States of America, 1983.
- Rotter , George Francis. "The relationship of role overload to job satisfaction and job effectibeness of elementary school principals in Connecticut , " in Diessertation Abstracts International. 51(8) : 2593-A; February, 1991.
- Russell, Daniel and Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velger. "Job Related Stress, sociol support , and burnout among classroom teachers , " in Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269-274; 1987.
- Sarason , Iiwin G. and Barbara R.Sarason. " Experimentally Provide Social Support , " in Journal of Personality and Social Psychology. 50(6) : 1222-1225; 1983.
- Satentes , Marcelo Pusa. "Study of the factors related to teacher morale in five schools districts in the Province of Cotabaru Philipines , "in Dissertation Abstracts International. 35 ; 3661 - 3362 A; December, 1974.

- Schaefer , C. , L.C. Coyne and R.S. Lazarus. "The health-related functions of social support , "in Journal of Behavioral Medicine. 4: 381-406; 1981.
- Shaver , Relley G. principle of Social Psychology. Massachusetts : Cembridge , Wintrop Publisher , Inc. 1977.
- Smither , Robert D. The Psychology of Work and Human Performance. Harper and low, New York : Publishers. Inc. 1988.
- Steers , Richard M. and Lyman W. Porter, Motivation and Work Behavior. United State America. 1983.
- Strickland , Bonnie F. "Internal External Control of Reinforcemen," in Thomas Blass (ed.). Personality Variables in Social Behavior. p. 219-280. New York : John Wiley and Sons, 1977.
- Zimet , Gregory D. and others. "The Multidimensional Scale of Perceived Social Support , " in Journal of Personality Assessment. 52(1): 30-41; 1988.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำชี้แจงในการตอบ

เรียนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ข้าพเจ้านางสาวรุ่งทิพย์ สมนารักษ์ นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความ
 สัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยา กับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา
 ที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์" ซึ่งในขณะนี้กำลังอยู่ในขั้นเก็บรวบรวม
 ข้อมูล ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการตอบแบบสอบถาม
 ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกของท่านอย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นข้อมูล
 ที่มีค่ายิ่ง และผู้วิจัยถือว่าข้อมูลของท่านเป็นความลับ ผู้วิจัยจะไม่นำมาเปิดเผยให้บุคคลที่สามารถ
 ทราบโดยไม่ได้ขออนุญาตจากท่านก่อน ขอขอบคุณในความร่วมมอของท่าน ณ ที่นี้

ขอขอบคุณอย่างสูง

รุ่งทิพย์ สมนารักษ์

แบบสอบถามชุดที่ 1

ลักษณะชีวสังคม และขนาดโรงเรียน

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจลักษณะทางชีวสังคม และขนาดโรงเรียนของท่าน ขอให้ท่านตอบโดยเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ [] หญิง [] ชาย
2. อายุ.....ปี
3. ระยะเวลาทำการสอนของข้าพเจ้ารวมทั้งสิ้น.....ปี
4. อัตราเงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับในปัจจุบัน.....บาท
5. หน้าที่ด้านสายงานการสอนที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - [] งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - [] งานฝ่ายวิชาการในโรงเรียน
 - [] งานกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - [] กิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน
 - [] กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน
 - [] โครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน
 - [] อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. หน้าที่ด้านสายงานสนับสนุนการสอนที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> งานอาคารสถานที่ | <input type="checkbox"/> งานสารบรรณ |
| <input type="checkbox"/> งานทะเบียนและรายงาน | <input type="checkbox"/> งานงบประมาณ |
| <input type="checkbox"/> งานงบประมาณ | <input type="checkbox"/> งานพัสดุ |
| <input type="checkbox"/> งานการเงินและการบัญชี | <input type="checkbox"/> งานอนามัยโรงเรียน |
| <input type="checkbox"/> งานบรรณารักษ์ | <input type="checkbox"/> งานโสตทัศนศึกษา |
| <input type="checkbox"/> งานทะเบียนวัดผล | <input type="checkbox"/> งานแนะแนวการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> งานประชาสัมพันธ์ | |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ..... | |
| | |

7. ข้าพเจ้าจบการศึกษาในระดับสูงสุด

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ระบุวุฒิ.....
- ปริญญาตรีขึ้นไป ระบุวุฒิ.....

8. โรงเรียนที่ข้าพเจ้าทำการสอนที่มี นักเรียนประมาณ.....คน

ครูประมาณ.....คน

แบบสอบถามชุดที่ 3

แรงจูงใจ

ตอนที่ 1

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วคิดว่า ผลตอบแทนในแต่ละข้อมีความสำคัญสำหรับท่าน มากน้อยเพียงใด หรือไม่มีความสำคัญเลย แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่อยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

กรุณาตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อด้วย

ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของท่าน	ความสำคัญของผลตอบแทน				
	ไม่สำคัญ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการพิเศษ...
2. มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง.....
3. ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของ ตนเอง.....
4. มีความมั่นคงในงานมากขึ้น.....
5. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น.....
6. ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม.....

ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจาก การปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของท่าน	ความสำคัญของผลตอบแทน				
	ไม่สำคัญ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
7. มีความรู้สึกประสพผลสำเร็จใน การปฏิบัติงาน.....
8. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น.....
9. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน.....
10. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา.....
11. ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน.....

ตอนที่ 2

คำแนะนำในการตอบ

ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วคิดว่าความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด หรือไม่มีเลยที่จะเกิดผลสำเร็จดังในแต่ละข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่อยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

กรุณาตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน	ความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ				
	ไม่มีเลย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น.....
2. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น.....
3. ได้พัฒนาวิธีการสอนให้มีคุณภาพดีขึ้น....

ตอนที่ 3

คำแนะนำในการตอบ

ให้ทำอ่านข้อความที่ละข้อและคิดว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด หรือไม่มีเลยที่ท่านจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนในแต่ละข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบที่อยู่ท้ายข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

กรุณาตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ

ผลตอบแทนที่ท่านจะได้รับจาก การปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นอย่างดี	โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน				
	ไม่มีเลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
1. ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ.....
2. มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง.....
3. ได้พัฒนาทักษะและความสามารถของ ตนเอง.....
4. มีความมั่นคงในงานมากขึ้น.....
5. ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น.....
6. ได้ทำงานที่ดีกว่าเดิม.....
7. มีความรู้สึกประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน.....
8. มีอิสระในการทำงานมากขึ้น.....
9. ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อน ร่วมงาน.....
10. ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา.....
11. ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน.....

แบบสอบถามชุดที่ 4

เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของท่าน ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความในแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

กรุณาตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้า ไม่ทราบผลที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการที่ข้าพเจ้าช่วยรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือทำชื่อเสียงให้หน่วยงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถแต่ข้าพเจ้าไม่อาจบอกได้ว่าวิถีชีวิตราชการของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ข้าพเจ้าไม่สามารถคาดได้ว่าการทำความดีความชอบของข้าพเจ้า จะทำให้ได้เงินเดือนขึ้น 2 ชั้น

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ข้าพเจ้าไม่สามารถคาดได้ว่าผลงานของข้าพเจ้า จะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

5. ขณะนี้ข้าพเจ้า ไม่สามารถคาดได้ว่าอนาคตของการรับราชการเป็นครูของข้าพเจ้าจะเป็นอย่างไร

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

6. ครูที่มาจากครอบครัวที่มีชาติตระกูลหรือ เป็นญาติพี่น้องกับผู้บังคับบัญชา มักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสำคัญเสมอ ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

7. การเล่นพวกล่นพ้องและระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่ในวงราชการที่ข้าพเจ้าเกี่ยวข้อง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

8. มีครูบางคนในที่ทำงานของข้าพเจ้ามาสายเป็นประจำ ลาป่วย ลากิจ บ่อยครั้งมาก แต่ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

9. ข้าพเจ้า ไม่สามารถคาดได้ว่า เมื่อทำผิดจะถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษอย่างเหมาะสมกับ ความผิดของข้าพเจ้าหรือไม่

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

10. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้า ไม่ทราบว่าข้อเสนอนี้ของข้าพเจ้า ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพราะเหตุใด

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

11. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี แต่ข้าพเจ้า ไม่แน่ใจว่าจะได้ รับการพิจารณาความดีความชอบเพราะสาเหตุนี้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

12. ข้าพเจ้า ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะไม่แน่ใจว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้ความตั้งใจ ทำงานและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

13. ถ้าผู้บังคับบัญชา ไม่ชอบข้าพเจ้า ก็เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะทำให้กลับมาชอบข้าพเจ้า ได้

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ 5

ความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านที่มีต่อการทำงานและความถี่ที่เกิดความรู้สึกต่อการทำงาน ให้ท่านอ่านข้อความที่ละข้อแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดหรือไม่จริงเลย ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย / ลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความในแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

กรุณาตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ

1. ข้าพเจ้าจะอารมณ์เสียมากที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีความรับผิดชอบ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
ในปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
_____	_____	_____	_____	_____	_____
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

2. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหมดกำลังใจในการทำงานเมื่อมีการเล่นพรรคเล่นพวก

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
ในปัจจุบัน เหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
_____	_____	_____	_____	_____	_____
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

3. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ขาดความสามารถในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
------------	------	------------------	---------------------	---------	-------------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

4. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมาก เมื่อคนในที่ทำงานของข้าพเจ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
------------	------	------------------	---------------------	---------	-------------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

5. ข้าพเจ้าจะรู้สึกรำคาญมากถ้าที่ทำงานคับแคบและไม่สะดวก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
------------	------	------------------	---------------------	---------	-------------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

6. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดมากที่ได้รับเงินเดือนน้อย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
------------	------	------------------	---------------------	---------	-------------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

7. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากถ้าสถานที่ทำงานไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

8. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลัวถ้าต้องทำงานที่เสี่ยงกับการทำผิดกฎระเบียบ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

9. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกังวลใจมากเมื่อต้องทำงานที่เสี่ยงกับความล้มเหลว

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

10. ข้าพเจ้าจะหมดกำลังใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

11. ข้าพเจ้าจะรู้สึกภูมิใจมากเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

12. ข้าพเจ้าจะรู้สึกภูมิใจมากเมื่อเพื่อนครูของข้าพเจ้าทำงานร่วมกันไม่ได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

13. ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมากเมื่อเพื่อนครูต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

14. ข้าพเจ้าจะรู้สึกกลุ้มใจมากเมื่อเข้ากับผู้บังคับบัญชาไม่ได้

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

15. ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกกังวลถ้าเพื่อนครูของข้าพเจ้าขาดความสามารถในการทำงาน

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

16. ข้าพเจ้าจะรู้สึกวิตกกังวลมากเมื่อผู้บังคับบัญชาคอยจ้องจับผิด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

17. เมื่อมีความจำเป็นต้องประเมินผลงานของผู้อื่น ข้าพเจ้าจะรู้สึกลำบากใจมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

18. ข้าพเจ้ากังวลมากเสมอ เมื่อต้องทำงานที่ตัวเองไม่ถนัด

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

19. เมื่อข้าพเจ้ามีงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกหนักใจมาก

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า					
เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย		

20. ข้าพเจ้าจะรู้สึกเครียดมากเมื่อมีงานล้นมือ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง ที่สุด
------------	------	------------------	---------------------	---------	-------------------

ในปัจจุบันเหตุการณ์เช่นนี้เกิดกับข้าพเจ้า

เสมอ	เกิดบ่อย	เกิดน้อย	ไม่เกิดเลย
------	----------	----------	------------

แบบสอบถามชุดที่ 6

ทัศนคติต่อระบบราชการ

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับความรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับระบบราชการในโรงเรียนที่ท่านทำการสอนอยู่ ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อ แล้วคิดว่ามีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด หรือไม่เห็นด้วยเลยตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ บนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

1. การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้ยึดตามความรู้ความสามารถ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

2. การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่กระจายงานให้แก่ทุกคนทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในโรงเรียน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

3. การใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของเจ้าหน้าที่ฉันเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของฉัน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

4. การที่ฉันปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ทำให้ฉันปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

5. การที่ฉันปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ทำให้ฉันรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

6. การที่อาชีพครูมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้อต่อการไม่ถูกออกจากงานได้ง่าย ๆ ทำให้ฉันมีความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

7. การบันทึกหลักฐานในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ของฉัน ซึ่งไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

8. อัตราเงินเดือนที่ฉันได้รับ ทำให้ฉันรู้สึกมีความมั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

9. ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน ทำให้เกิดปัญหาระหว่างเพื่อนครูด้วยกันบ่อย ๆ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

10. การที่ฉันต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของโรงเรียน ทำให้ฉันปฏิบัติงานได้ล่าช้า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

11. การใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ภายในโรงเรียนของฉัน ทำให้ฉันมีความรู้สึกวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

12. การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของฉัน ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

13. การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนเป็นหลายระดับชั้น ทำให้ครูปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

14. การใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของฉัน ทำให้ฉันปฏิบัติงานได้ล่าช้า

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

15. การที่บันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานของฉันต้องได้รับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ ทำให้ฉันเกิดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน

_____	_____	_____	_____	_____	_____
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

แบบสอบถามชุดที่ 7

การรับรู้เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

คำแนะนำในการตอบ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อความเกี่ยวกับการรับรู้ของคุณว่าคุณได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่นเพียงใด ให้ท่านอ่านข้อความทีละข้อแล้วคิดว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด หรือไม่มีเลย ตามความคิดเห็นของท่าน แล้วทำเครื่องหมายลงบนคำตอบที่อยู่ข้างล่างข้อความแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง

1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2. ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเป็นผู้ช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มความสามารถของเขา

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุประสงค์

_____	_____	_____	_____	_____	_____
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4. ผู้บังคับบัญชาปอบโยนข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกัลลภมึใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

5. ผู้บังคับบัญชาพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

6. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู ผู้บังคับบัญชาจะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

7. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

8. เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

9. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุประสงค์ต่าง ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

10. เพื่อนร่วมงานบดบังโยนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

11. เพื่อนร่วมงานพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

12. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู เพื่อนร่วมงานจะให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

13. เพื่อนทั่ว ไปนอกวงงานเป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

14. เพื่อนทั่ว ไปนอกวงงานช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มกำลังความสามารถของเขา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

15. เพื่อนทั่ว ไปนอกวงงานให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุปัจจัย

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

16. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานปลอมโยนข้าพเจ้า เมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

17. เพื่อนทั่วไปนอกวงงานพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

18. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มทำการสิ่งใดก็ตามที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู เพื่อนทั่วไปนอกวงงานให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

19. บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า เป็นผู้รับฟังที่ดีเมื่อข้าพเจ้าต้องการระบายความในใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

20. บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า เป็นผู้ช่วยให้ข้าพเจ้าพ้นจากภาวะวิกฤตอย่างเต็มความสามารถของเขา

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่จริง	ไม่จริง
		จริง	ไม่จริง		ที่สุด

21. บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า ให้ความช่วยเหลือแก่ข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้าต้องการความช่วยเหลือในแง่วัตถุประสงค์ต่าง ๆ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

22. บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า เห็นและซาบซึ้งในคุณค่าของข้าพเจ้าอย่างแท้จริง

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

23. บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า พยายามแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดเห็นกับข้าพเจ้า

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

24. บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า ปรารถนาข้าพเจ้าเมื่อข้าพเจ้ามีความกลัดกลุ้มใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

25. ถ้าข้าพเจ้าริเริ่มในการทำสิ่งใดที่เป็นเรื่องถูกต้องตามหน้าที่ครู บุคคลภายในครอบครัวของข้าพเจ้า ให้การสนับสนุนหรือให้กำลังใจ

จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
------------	------	--------------	-----------------	---------	---------------

ภาคผนวก ข

ตาราง 22 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	N	%	ความพึงพอใจในการทำงาน		ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน		ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง	
				\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
เพศ	ชาย	114	30.48	-5.00	7.42	54.61	8.30	49.61	8.04
	หญิง	260	69.52	-5.57	4.50	54.72	7.33	49.14	6.72
อายุ	น้อย	205	54.81	-6.18	7.90	54.63	8.31	48.45	7.15
	มาก	169	45.19	-4.46	6.81	54.75	6.73	50.30	7.02
รายได้	น้อย	219	58.56	-5.80	7.82	54.46	8.00	48.66	6.88
	มาก	155	41.44	-4.83	6.92	55.00	7.08	50.17	7.42
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	น้อย	80	21.39	-5.44	7.21	53.29	8.00	47.85	7.31
	มาก	294	78.61	-53.9	7.55	55.06	7.49	49.68	7.06
ประสบการณ์การทำงาน	น้อย	205	54.81	-6.25	7.95	54.68	8.01	48.42	6.86
	มาก	169	45.19	-4.36	6.72	54.70	7.16	50.33	7.35
ระดับการศึกษา	ต่ำ	88	23.53	-4.57	6.90	54.16	6.30	49.59	6.26
	สูง	286	76.47	-5.65	7.63	54.85	7.90	49.19	7.40
ขนาดของโรงเรียน	เล็ก	87	23.26	-5.71	6.87	54.36	7.14	48.64	7.14
	กลาง	130	34.76	-4.95	7.48	54.63	7.78	49.68	6.9
	ใหญ่	157	41.98	-5.99	7.80	54.91	7.80	49.31	7.3
แรงจูงใจตามทฤษฎี	น้อย	206	55.08	-5.19	6.80	51.63	7.03	46.44	6.33
	ความคาดหวัง มาก	168	44.92	-5.65	8.22	58.43	6.59	52.77	6.5

ตาราง 22 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	N	%	ความพึงพอใจ ในการทำงาน		ความคาดหวัง เกี่ยวกับงาน		ความรู้สึกต่อ งานตามสภาพ ความเป็นจริง	
				\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ความเชื่ออำนาจในตน	ต่ำ	189	50.53	-5.87	8.27	54.44	7.80	48.58	7.1
	สูง	185	49.47	-4.92	6.52	54.93	7.46	50.01	7.0
สุขภาพจิต	ไม่ดี	193	51.60	-5.31	7.70	55.31	7.74	50.01	7.2
	ดี	181	48.40	-5.50	7.22	54.02	7.46	48.52	6.9
ทัศนคติต่อระบบราชการ	ไม่ดี	175	46.79	-5.76	8.24	53.04	8.43	47.28	7.5
	ดี	199	53.21	-5.08	6.72	56.13	6.52	51.05	6.3
การสนับสนุนทางสังคม	ต่ำ	177	47.33	-6.06	7.82	53.45	7.67	47.39	6.8
	สูง	197	52.67	-4.81	7.10	55.80	7.43	50.99	6.9
รวม		374	100	-5.40	7.47	54.68	7.63	49.29	7.1

ตาราง 23 สมการการทำนายความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง และความคาดหมายเกี่ยวกับงานในกลุ่มรวม
กลุ่มที่พึงพอใจในการทำงาน และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีลักษณะตัวตั้งคัม ลักษณะและสถานะทางจิตรวม 12 ตัว เป็นตัวทำนาย

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	สมการการทำนาย
	ความพึงพอใจใน	$Y_1 = -15.26 + 0.05(SOS) - 0.43(WTT) + 0.01(AGE) + 0.01(MH) - 0.64(ED) + 0.04(IC) + 0.83(SEX)$
	การทำงาน	$-0.00(STD) - 0.01(MOT) + 0.02(ATT) + 0.00(SLR) + 0.08(EXP)$
รวม	ความรู้สึกต่องาน	$Y_2 = 27.20 + 0.04(SOS) - 0.02(WTT) - 0.01(AGE) + 0.01(MH) - 0.64(ED) + 0.01(IC) + 0.56(SEX)$
	ตามสภาพความ	$-0.00(STD) + 0.25(MOT) + 0.01(ATT) + 0.00(SLR) + 0.17(EXP)$
	เป็นจริง	
	ความคาดหวัง	$Y_3 = 42.46 - 0.01(SOS) + 0.41(WTT) + 0.02(AGE) - 0.01(MH) + 0.00(ED) - 0.04(IC) - 0.27(SEX)$
	เกี่ยวกับงาน	$-0.00(STD) + 0.26(MOT) + 0.09(ATT) + 0.00(SLR) + 0.10(EXP)$

ตาราง 23 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	สมการการถ่วงน้ำหนัก
พึงพอใจ	ความพึงพอใจใน	$Y_1 = 1.50 + 0.02(SOS) - 0.00(STD) - 0.11(WTT) - 0.01(MH) - 0.07(AGE) + 0.97(SEX) - 0.80(ED)$
	การทำงาน	$-0.01(IC) + 0.05(MOT) * -0.01(ATT) + 0.00(SLR) - 0.03(EXP)$
เป็นจริง	ความรู้สึกลึกต่องาน	$Y_2 = 31.49 - 0.01(SOS) - 0.00(STD) + 0.45(WTT) - 0.01(MH) - 0.09(AGE) + 1.10(SEX) - 0.93(ED)$
	ตามสภาพความ	$-0.05(IC) + 0.30(MOT) * +0.19(ATT) * -0.00(SLR) + 0.27(EXP)$
ความคาดหวัง	ความคาดหวัง	$Y_3 = 29.99 - 0.03(SOS) - 0.00(STD) + 0.56(WTT) - 0.00(MH) - 0.02(AGE) + 0.17(SEX) - 0.13(ED)$
	เกี่ยวกับงาน	$-0.03(IC) + 0.25(MOT) * +0.21(ATT) * -0.00(SLR) + 0.03(EXP)$

กลุ่ม	ตัวแปรตาม	สมการการทำนาย
ความพึงพอใจใน	Y1	$Y_1 = -20.67 + 0.06(SOS) - 0.39(WTT) - 0.39(ED) + 0.00(SLR) + 0.00(MH) + 0.08(IC) *$
การทำงาน		$-0.01(STD) + 0.32(SEX) - 0.04(MOT) + 0.02(ATT) + 0.06(AGE) - 0.16(EXP)$
ไม่พึงพอใจ	Y2	$Y_2 = -26.33 + 0.06(SOS) * -0.09(WTT) - 0.49(ED) - 0.00(SLR) - 0.00(MH) + 0.03(IC)$
ตามสุขภาพความ		$-0.00(STD) + 0.29(SEX) + 0.23(MOT) * + 0.06(ATT) - 0.00(AGE) + 0.17(EXP)$
เป็นจริง		
ความคาดหวัง	Y3	$Y_3 = -47.00 - 0.00(SOS) + 0.30(WTT) - 0.10(ED) - 0.00(SLR) - 0.00(MH) - 0.05(IC)$
เกี่ยวข้องกับงาน		$-0.00(STD) - 0.03(SEX) + 0.26(MOT) * + 0.04(ATT) - 0.06(AGE) + 0.01(EXP)$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(SEX) = เพศ (AGE) = อายุ (EXP) = ประสบการณ์การทำงาน (SLR) = รายได้ (WTT) = หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 (ED) = ระดับการศึกษา (STD) = ขนาดของโรงเรียน (MOT) = แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง (IC) = ความเชื่ออำนาจในตนเอง
 (MH) = สุขภาพจิต (ATT) =ทัศนคติต่อระบบราชการ (SOS) = การสนับสนุนทางสังคม

ตาราง 24 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

		รายได้							
		น้อย ประสบการณ์การทำงาน				มาก ประสบการณ์การทำงาน			
		มาก		น้อย		มาก		น้อย	
		N	\bar{X}	N	\bar{X}	N	\bar{X}	N	\bar{X}
<u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>									
อายุ	มาก	14	-0.79	23	-7.78	131	-4.21	1	-11.00
	น้อย	9	-5.33	173	-5.97	15	-8.40	8	-7.38
<u>ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน</u>									
อายุ	มาก	14	52.71	23	54.39	131	55.01	1	58.00
	น้อย	9	53.00	173	54.69	15	54.80	8	54.88
<u>ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง</u>									
อายุ	มาก	14	51.93	23	46.61	131	50.79	1	47.50
	น้อย	9	47.67	173	48.72	15	46.40	8	47.00

ตาราง 25 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรระดับการศึกษา และแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง

		ระดับการศึกษา			
		สูง		ต่ำ	
		N	\bar{X}	N	\bar{X}
<u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
แรงจูงใจตาม	สูง	139	-5.92	29	-4.38
ทฤษฎีความคาดหวัง	ต่ำ	147	-5.40	59	-4.66
<u>ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน</u>					
แรงจูงใจตาม	สูง	139	58.81	29	56.62
ทฤษฎีความคาดหวัง	ต่ำ	147	51.10	59	52.95
<u>ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง</u>					
แรงจูงใจตาม	สูง	139	52.88	29	52.24
ทฤษฎีความคาดหวัง	ต่ำ	147	45.70	59	48.29

ตาราง 26 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนและประสบการณ์การทำงาน

		ประสบการณ์การทำงาน			
		สูง		ต่ำ	
		N	\bar{X}	N	\bar{X}
<u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
ความเชื่ออำนาจในตน	สูง	69	-3.71	116	-5.64
	ต่ำ	100	-4.81	89	-7.06
<u>ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน</u>					
ความเชื่ออำนาจในตน	สูง	69	56.03	116	54.28
	ต่ำ	100	53.77	89	55.20
<u>ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง</u>					
ความเชื่ออำนาจในตน	สูง	69	52.32	116	48.64
	ต่ำ	100	48.96	89	48.15

ตาราง 27 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และ ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง จำแนกตามปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอายุและการ สันนิษฐานทางสังคม

		อายุ			
		มาก		น้อย	
		N	\bar{X}	N	\bar{X}
<u>ความพึงพอใจในการทำงาน</u>					
การสันนิษฐานทางสังคม	มาก	84	-3.42	113	-5.84
	น้อย	85	-5.48	92	-6.59
<u>ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน</u>					
การสันนิษฐานทางสังคม	มาก	84	55.90	113	55.72
	น้อย	85	53.61	92	53.29
<u>ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง</u>					
การสันนิษฐานทางสังคม	มาก	84	52.49	113	49.88
	น้อย	85	48.13	92	46.17

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อจำแนกเป็น 4 ประเภทตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน จากครูสายผู้สอน สังกัด สปจ.สุรินทร์ จำนวน 374 คน

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(12)	(11)	(22)
อายุ	ประสบการณ์การทำงาน						
					-7.25	-6.03	-3.88
มาก	น้อย	21	24	-7.92	0.67	1.89	4.04*
น้อย	มาก	12	24	-7.25	-	1.22	3.37
น้อย	น้อย	11	181	-6.03		-	2.15*
มาก	มาก	22	145	-3.88			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง
เมื่อจำแนกเป็น 4 ประเภท ตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน จากครูสายผู้สอน สังกัด
สพจ. สุรินทร์ 374 คน

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(12)	(11)	(22)
อายุ	ประสบการณ์ การทำงาน						
					46.88	48.66	50.90
มาก	น้อย	21	24	46.63	0.25	2.03	4.27*
น้อย	มาก	12	24	46.88	-	1.78	4.02*
น้อย	น้อย	11	181	48.66		-	2.24*
มาก	มาก	22	145	50.90			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้สึกรู้สึกต้องงานตามสภาพความเป็นจริง
เมื่อจำแนกเป็น 4 ประเภท ตามแรงจูงใจ และระดับการศึกษา
จากครูสายผู้สอน สังกัด สปจ.สุรินทร์ จำนวน 374 คน

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(11)	(12)	(22)
ระดับการศึกษา	แรงจูงใจตาม ทฤษฎีความ คาดหวัง						
					48.29	52.24	52.88
สูง	ต่ำ	21	147	45.70	2.59*	6.54*	7.18*
ต่ำ	ต่ำ	11	59	48.29	-	3.95	4.59*
ต่ำ	สูง	12	29	52.24		-	0.64
สูง	สูง	22	139	52.88			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคาดหวังเกี่ยวกับงาน เมื่อจำแนกเป็น 4 ประเภท ตามแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และระดับการศึกษา จากครูสายผู้สอน สังกัด สปจ.สุรินทร์ฯ จำนวน 374 คน

กลุ่ม		รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	(11)	(21)	(22)
แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง	ระดับการศึกษา						
					52.96	56.62	58.81
ต่ำ	สูง	12	147	51.10	1.85	5.52*	7.71*
ต่ำ	ต่ำ	11	59	52.95	-	3.67	5.86*
สูง	ต่ำ	21	29	56.62		-	2.19*
สูง	สูง	22	139	58.81			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต ในกลุ่มรวม

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	-.0021	-.0812	-.1529	.2022	-.1120	-.1739	-.0452	.0778	.1083	.0833	.0582	.0354	-.0061	.0304
2.	-	.8906	.7853	.0137	-.1477	.1592	.0390	-.0808	-.0253	.1115	-.0384	.1364	.0100	.1533
3.	-	.8711	.0013	-.1030	.1885	.0388	-.1190	-.0820	.0825	.0983	.1343	.0139	.1533	
4.	-	.0080	.0680	.2714	.0702	-.0871	-.0252	.0720	-.0607	.1297	.0012	.1369		
5.	-	.0422	-.1166	.0771	.0380	.0048	.0213	.0115	-.0946	.1353	.0456			
6.	-	.1577	.1094	-.0558	.1093	-.0801	-.0562	-.0618	.0383	-.0237				
7.	-	-	.2165	-.0523	-.0098	.0603	.0126	.0123	.0784	.0966				
8.	-	-	.1841	-.0661	.2353	.2599	.0102	.5468	.5945					
9.	-	-	.0583	.3971	.1698	.0705	.0908	.1707						
10.	-	-	-.1236	-.1368	.0204	-.0901	-.0749							
11.	-	-	.2331	.0827	.2104	.3111								
12.	-	-	.0934	.1415	.2487									
13.	-	-	-.5524	.4558										
14.	-	-	.4902											

1 = เพศ 2 = อายุ 3 = ประสบการณ์การทำงาน 4 = รายได้ 5 = หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 6 = ระดับการศึกษา
 7 = ขนาดของโรงเรียน 8 = แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง 9 = ความเข้าอันงานในตนเอง 10 = สุขภาพจิต
 11 =ทัศนคติต่อระบบราชการ 12 = การสนับสนุนทางสังคม 13 = ความพึงพอใจในการทำงาน 14 = ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน
 15 = ความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง

*, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ

ตาราง 33 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.28
2	3.69
3	3.42
4	6.27
5	5.93
6	5.36
7	7.04
8	5.54
9	5.67
10	7.05
11	6.63
12	6.66
13	6.82
14	7.11
15	5.64

$$\alpha = .8686$$

ผลตอบแทนภายนอก

- ความสำเร็จในงาน ข้อที่ 1, 6, 8, 13
- ความก้าวหน้าในงาน ข้อที่ 2
- เงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่ 3
- การได้รับการยอมรับนั้นคือ ข้อที่ 4, 5, 7, 12

ผลตอบแทนภายใน

- ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ข้อที่ 9, 14, 15
- ความสนุกในงาน ข้อที่ 10, 11

ตาราง 34 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความคาดหวังเกี่ยวกับงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	7.94
2	4.09
3	4.52
4	8.72
5	4.90
6	7.37
7	5.94
8	6.59
9	6.87
10	6.02
11	8.62
12	8.17
13	7.97
14	5.99
15	5.80

$$\alpha = .9129$$

ผลตอบแทนภายนอก

- ความสำเร็จในงาน ข้อที่ 1, 6, 8, 13
- ความก้าวหน้าในงาน ข้อที่ 2
- เงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่ 3
- การได้รับการยอมรับนั้นคือ ข้อที่ 4, 5, 7, 12

ผลตอบแทนภายใน

- ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ข้อที่ 9, 14, 15
- ความสนุกในงาน ข้อที่ 10, 11

ตาราง 35 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ตอนที่ 1
คุณค่าของผลตอบแทน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	3.25
2	5.86
3	6.72
4	9.84
5	6.96
6	8.75
7	9.45
8	7.98
9	7.37
10	8.08
11	7.88

$$\alpha = .8607$$

ตาราง 36 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ตอนที่ 2
ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	15.22
2	14.70
3	10.88

$$\alpha = .8171$$

ตาราง 37 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ตอนที่ 3
ความคาดหวัง

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.29
2	4.94
3	9.64
4	9.24
5	8.20
6	6.27
7	8.81
8	9.99
9	9.91
10	7.43
11	9.11

$$\alpha = .8748$$

ตาราง 38 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.92
2	7.83
3	6.09
4	7.04
5	4.30
6	6.57
7	4.51
8	5.52
9	6.93
10	9.42
11	10.25
12	3.70
13	9.79

$$\alpha = .8489$$

ตาราง 39 แสดงค่าอำนาจจำแนกของวัดแบบวัดสุขภาพจิต

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	6.69
2	8.03
3	5.85
4	5.96
5	5.68
6	5.52
7	3.98
8	4.23
9	6.55
10	5.33
11	5.71
12	7.38
13	8.04
14	6.08
15	6.95
16	5.42
17	4.92
18	6.50
19	5.84
20	7.39

$$\alpha = .8888$$

ตาราง 40 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดทัศนคติต่อระบบราชการ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	5.84
2	7.60
3	4.03
4	3.11
5	3.41
6	5.88
7	7.79
8	1.87
9	5.44
10	8.58
11	5.47
12	6.24
13	7.17
14	8.76
15	4.76

$$\alpha = .8089$$

ตาราง 41 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (t)
1	11.53
2	12.24
3	11.98
4	14.85
5	11.51
6	10.42
7	11.82
8	13.93
9	12.19
10	13.95
11	8.33
12	10.27
13	11.60
14	13.07
15	11.70
16	11.26
17	7.83
18	10.24
19	8.47
20	7.63
21	6.22
22	6.40
23	6.86
24	8.35
25	7.23

$$\alpha = .8899$$

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวรุ่งทิพย์ ชื่อสกุล สมานรักษ์

เกิดวันที่ 8 เดือนกรกฎาคม พุทธศักราช 2506

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 212 ถนนหลักเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดสุรินทร์ 32000

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 1 ช่วยราชการ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์

ถนนสุรินทร์-ปราสาท อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2524 มัธยมศึกษาปีที่ 5 (แผนกวิทยาศาสตร์) จากโรงเรียนสิรินธร

พ.ศ. 2528 ค.บ. (วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาโทภาษาอังกฤษ)

จากวิทยาลัยครูสุรินทร์

พ.ศ. 2536 วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) จากมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของ
ครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์

บทคัดย่อ
ของ
รุ่งทิพย์ สมนารักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

เมษายน 2536

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการวิจัย 3 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตกับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษา ประการที่สอง เพื่อศึกษาปริมาณการทํานายของแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง และลักษณะและสภาวะทางจิตตัวอื่น ๆ ในการทํานายความพึงพอใจในการทำงาน และประการที่สาม เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิตต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือ ครูประถมศึกษาในสายงานการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 374 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาคสนาม เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวัดตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะชีวิตสังคมวัดโดยแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและภูมิหลังของครูแต่ละคน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้หน้าที่ได้รับมอบหมาย ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน 2) ลักษณะและสภาวะทางจิต 5 ตัว วัดโดยแบบวัดแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน แบบวัดสุขภาพจิต แบบวัดทัศนคติต่อระบบราชการ และแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม 3) ความพึงพอใจในการทำงาน วัดโดยแบบวัดความรู้สึกต่องานสภาพความเป็นจริง และความคาดหวังเกี่ยวกับงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (two-way Analysis of Variance) และแบบสามทาง (three-way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 6 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญมี 4 ประการ ดังนี้

- (1) ลักษณะชีวิตสังคม ลักษณะและสภาวะทางจิต 12 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้ เฉพาะในกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น
- (2) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำนายได้โดย แรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง

ในกลุ่มครูที่พึงพอใจในการทำงาน และทำนายได้โดยลักษณะและสภาวะทางจิต 4 ตัว ในกลุ่มครูที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน

(3) ครูที่มีอายุมากและประสบการณ์การทำงานมาก จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยและประสบการณ์การทำงานน้อย

(4) ครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีตามคาดหวังสูง และระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง สูงกว่า ครูที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำแต่ระดับการศึกษาสูง

(5) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก หรือมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย หรือมีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ

(6) ครูที่มีอายุมาก หรือมีการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีความรู้สึกต่องานตามสภาพความเป็นจริง สูงกว่า ครูที่มีอายุน้อย หวังมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำ

THE RELATIONSHIP BETWEEN BIO-SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS
AND JOB SATISFACTION OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS FROM
SCHOOLS OF DIFFERENT SIZES IN CHUNGWAT SURIN

AN ABSTRACT

BY

RUNGTIP SAMANRUK

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Science degree in Applied Behavioral Science
Research at Srinakharinwirot University

April 1993

The purposes of this study were firstly, to study relationships between Bio-social characteristics, Psychological traits, Psychological states and job satisfaction of primary school teachers. Secondly, to study the determinating powers of work motive, Psychological traits, Psychological states and job satisfaction. Finally, to study the interaction effect of Bio-social characteristics, Psychological traits on job satisfaction

The subjects were 374 from primary school teachers under the office of surin provincial primary education selected by multistage random sampling.

In this study various questionnaires were administrated :

- 1) Bio-social characteristics, questionnaire on sex, age, age, work-experience, revenue, obligation, education level and on school size
- 2) Psychological traits and states 5 objects work motive, internal locus control, mental health, attitude towards Bureaucracy and social support.
- 3) Job satisfaction

Two-way analysis of variance, three-way analysis of variance and multiple regression analysis were use to analyze the data

The results were as follows :

(1) Bio-social characteristics and Psychological traits and states, all 12 variables, could predict job satisfaction of job dissatisfaction teachers.

(2) Work motive in job was a significant predictor of job satisfaction of job-satisfaction teachers, Four psychological trait, other than work motive, could predict job satisfaction of job-dissatisfaction teachers.

(3) Old and experienced teachers had higher job satisfaction than young and less experienced teachers.

(4) Teachers of high work motive and level of education had higher job satisfaction (real feeling) than low work motive and level of education.

(5) Teachers of more experience and internal locus of control had higher job satisfaction than less experience and internal locus of control.

(6) Teachers of high social support and old had higher job satisfaction (real feeling) than low social support and young.