ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

อารีย์ เยเปียว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2562

Teachers' Job Satisfaction in the Learning Area of Health and Physical Education in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 2

Aree yapiaw

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Education Management

College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

2019

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เสนอโดย นางสาวอารีย์ เยเปียว

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

ลงชื่อ ..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต)

ลงชื่อ ..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ .....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนูเสวต)

ลงชื่อ .....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)

วันที่ 18 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ชื่อผู้เขียน	อารีย์ เยเปียว
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง และศึกษาปัญหาแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจใจงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวอย่างในการวิจัยคือครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสอน และด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ ในขณะที่ด้านงานวิจัยในชั้นเรียนมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง พบว่า ด้านตำแหน่ง/หน้าที่ ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านประสบการณ์ในการสอน พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ด้านงานพิเศษที่ได้รับหมาย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 -10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีมีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานด้านการสอนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาราย พบว่า งานด้านการสอนและงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน พบว่าในภาพรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า เมื่อพิจารณารายคู่ของความแตกต่างตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน พบว่า โรงเรียนควรจัดสถานที่ในการเรียนการสอนให้เหมาะสม จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน จัดกีฬาให้เข้ากับความพร้อมของโรงเรียน จัดเวลาในการทำกิจกรรมให้มากขึ้น และจัดหาอุปกรณ์ให้ครบหรือเพียงพอต่อการเรียน จึงจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงานด้านการสอนมากขึ้น ครูควรนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนสอนเท่าที่ควร ควรจัดโครงการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง หาแนวทางหรือวิธีการในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และสนับสนุนการเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมตามสถานที่ต่างๆ

Thesis Title	Teachers' Job Satisfaction in the Learning Area of Health and Physical Education in Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 2
Author	Aree Yepiew
Thesis Advisor	Asst. Prof. Dr. Somporn Gomaratut
Co-Thesis Advisor	Assoc. Prof. Dr. Kla Thongkao
Department	Educational Management
Academic Year	2019

ABSTRACT

This research aimed to1) explore and compare the job satisfaction of teachers in the learning area of health and physical education in schoolsunder the Secondary Educational Service Area Office 2 classified by background, and 2) investigate the problemsand guidelines to strengthenteachers' job satisfaction in the learning area of health and physical education in schools under the Secondary Educational Service Area Office 2.

The samples were 201 teachers in the learning area of health and physical education in schoolsunder the Secondary Educational Service Area Office 2. The research tool was the questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean scores, standard deviation, t-test, one-way ANOVA and content analysis.

The research results found that

1. The level of teachers' job satisfaction in the learning area of health and physical education in schoolsunder the Secondary Educational Service Area Office 2was at the highest level in 5 aspects, ranked in descending order, sports activity management, special assignments, self-development, instruction, and learner development activities, while the level of satisfaction in the aspect of classroom action research was at a high level.

2. When comparing the teachers' job satisfaction in the learning area of health and physical education in schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 classified by their backgrounds, it showed that there was no statistically significant difference in the aspect of position/responsibility. When considering each aspect, it was found that there was a

statistically significant difference in the aspect of sports activity management at .05 level. Concerning teaching experience, there was no statistically significant difference in job satisfaction. When considering each pair of means, it revealed that there were statistically significant differences in job satisfaction in the aspects of instruction, sports activity management and special assignments at .05 level between teachers with less than 5-year teaching experience and teachers with more than 10 years of teaching experience. There were statistically significant differences in job satisfaction in the aspect of special assignments at .05 level between teachers with 5-10 years of teaching experience and teachers with more than 10 years of teaching experience. Concerningthe educational level, there was no statistically significant difference in job satisfaction. When comparing each aspect, there was a statistically significant difference at .05 level concerning instruction. Concerningawards at educational service area level / national level, there was no statistically significant difference. When considering each aspect, there were statistically significant differences at .05 level in the aspects of instruction and sports activity management. When comparing among school size, there was no statistically significant difference. When considering each pair of means, it revealed that there wasa statistically significant difference at .05 level in sports activity management between middle-sized schools and large-sized schools. There were statistically significant differences at .05 level between large-sized schools and extra large-sized schools.

3. Problems andguidelinesfor strengthening job satisfaction of teachers in the learning area of health and physical education in schoolsunder the Secondary Educational Service Area Office 2 in relation to 6 aspects were as follows:schools should organize the appropriate location for instruction, arrange activities which correspond to learners' needs, organize sports in line with school's readiness, allocate more time for activities, and provide sufficient equipment. These will lead to an increase in teachers' job satisfaction. Schools should urge teachers to utilize research results, organize projects to boost classroom research for student development, provide guidelines or methods to conduct research for problem-solving, and support the dissemination of classroomaction research. Schools should encourage teachers to participate in training courses in various places.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาวอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาข้อชี้แนะและความช่วยเหลือจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ประยงค์ เนาวบุตร และดร.เฉลิมชัย มนูเสวต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณทั้งสามท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในวิทยาลัยครุศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองเอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรังศรี ดร.สุธีรา นิมิตนิวัตร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภา ตันติชูเวช

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลครบถ้วน

คุณงามความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดา ผู้มีคุณอันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนทุกๆ ท่านที่ให้กำลังใจช่วยเหลือจนกระทั่งรายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อารีย์ เยเปียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฑ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์	7
2. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา	11
2.2 แนวคิด ปัจจัย ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ครู	15
2.3 แนวคิด ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน	27
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
3. ระเบียบวิธีวิจัย	44
3.1 ประชากร ตัวอย่าง	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต	52
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	59
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	68
5. สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการวิจัย	72
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	75
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	87
ประวัติผู้เขียน	106

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 ขนาดตัวอย่างของหัวหน้าและครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 46

4.1 จำนวนและร้อยละของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง 51

4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 52

4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 53

4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 54

4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 55

4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจงานด้านการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 56

4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจงานด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 57

4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 58

4.9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน 60

4.11 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการสอน 61

4.12 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านงานวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา 62

4.13 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย 63

4.14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพล ศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา 64

4.15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามการได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ 65

4.16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.17 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา 67

4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามลายเปิด 68

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

DPU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้เป็นหลักสูตรแกนกลางของประเทศ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายและกรอบทิศทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา คุณภาพชีวิตที่ดี และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) พร้อมกันนี้ได้ปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาในระดับท้องถิ่นและให้สถานศึกษามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของท้องถิ่น (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ ดังนี้

1. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติมีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล

2. เป็นหลักสูตรการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ

3. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจ ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น

4. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้

5. เป็นหลักสูตรการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. เป็นหลักสูตรการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพ.ศ. 2551 ได้กำหนดความสัมพันธ์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยมีวิสัยทัศน์ จุดหมาย สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุขศึกษาและพลศึกษาเป็นการศึกษาด้านสุขภาพที่มีเป้าหมายเพื่อการดำรงสุขภาพการสร้างเสริมสุขภาพ และการพัฒนาคุณ ภาพชีวิตของบุคคล ครอบครัวและชุมชนให้ยั่งยืนสุขศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาพฤติกรรมด้านความรู้ เจตคติ คุณธรรมค่านิยม และการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพควบคู่ไปด้วยกัน

พลศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กิจกรรมการเคลื่อนไหว การออกกำลังกายการเล่นเกมและกีฬา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาโดยรวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม สติปัญญา รวมทั้งสมรรถภาพเพื่อสุขภาพและกีฬา

ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา เป็นกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างสุขภาพของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกายทางใจทางอารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา สุขภาพเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวโยงกับทุกมิติของชีวิต ซึ่งทุกคนควรจะได้เรียนรู้เรื่องการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีเพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติด้านสุขภาพจนเป็นกิจนิสัยอีกทั้งการจัดการเรียนการสอนรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษายังส่งเสริมการพัฒนาสมองของผู้เรียน อาทิ การฝึกทักษะกีฬาต่าง ๆ การจัดระบบความคิด และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขและส่งผลให้สังคมโดยรวมมีคุณภาพ

วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา เป็นหนึ่งใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งมีจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และเคยใช้เป็นรายวิชาในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - Net) แต่ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงปรับลดจำนวนวิชาที่ทดสอบ โดยมี พล.ต.สรรเสริญ แก้วกำเนิด รองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (2558) ได้กล่าวไว้ว่า“การกำหนดวิชาในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O - Net) ปรับลดจำนวนวิชาที่ทดสอบลงจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เป็น 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ยังคงใช้การทดสอบกลางได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมสำหรับอีก 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาศิลปะและวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ให้โรงเรียนเป็นผู้ออกข้อสอบและจัดสอบเอง ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2558 การดำเนินการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบการศึกษาที่ต้องการเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ และเพื่อให้นักเรียนไม่ต้องคร่ำเคร่งกับการอ่านหนังสือหรือกวดวิชาเพื่อติวสอบมากจนเกินไปลดภาวะความเครียด และส่งเสริมให้เด็ก

นักเรียนมีเวลามากขึ้นที่จะพัฒนาทักษะและศักยภาพด้านอื่นของตนเองหรือทำกิจกรรมที่สนใจนอกหลักสูตร รวมทั้งเพื่อให้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวมากขึ้นด้วย”

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นโดยการสังเกต จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการจัดกิจกรรมทางด้านสุขศึกษาและพลศึกษามีความสำคัญน้อยลง บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมน้อยลง หรือถ้ามาร่วมกิจกรรมก็ไม่เต็มที่กับกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหลายๆด้าน เช่น การเดินทางที่ไม่สะดวก ค่าใช่จ่ายในการร่วมกิจกรรม ผลตอบแทนจากการร่วมกิจกรรม นโยบายและการบริหารของผู้บริหาร ฯลฯ จึงส่งผลให้นักเรียนเห็นความสำคัญของวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาน้อยลง ตลอดจนส่งผลให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาเกิดความคิดเห็นว่าวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาไม่สำคัญหรือสำคัญน้อย และส่งผลให้ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาขาดความพึงพอใจในการทำงาน

เนื่องจากการเรียนการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา จะส่งผลให้ผู้เรียนให้มีทักษะในการปฏิบัติด้านสุขภาพจนเป็นกิจนิสัยอีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมพัฒนาการทางสมองของผู้เรียน การฝึกทักษะกีฬาต่าง ๆ การจัดระบบความคิด และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกับผู้อื่น อันจะส่งผลให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขและส่งผลให้สังคมโดยรวมมีคุณภาพดังนั้นผู้วิจัยในฐานะนักศึกษาสาขาการจัดการศึกษามีความสนใจและตระหนักถึงความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จึงสนใจทำการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2 คำถามการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นอย่างไร

2. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2ที่มีภูมิหลังต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่างกันหรือไม่

3. แนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2จำแนกตามภูมิหลัง

3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

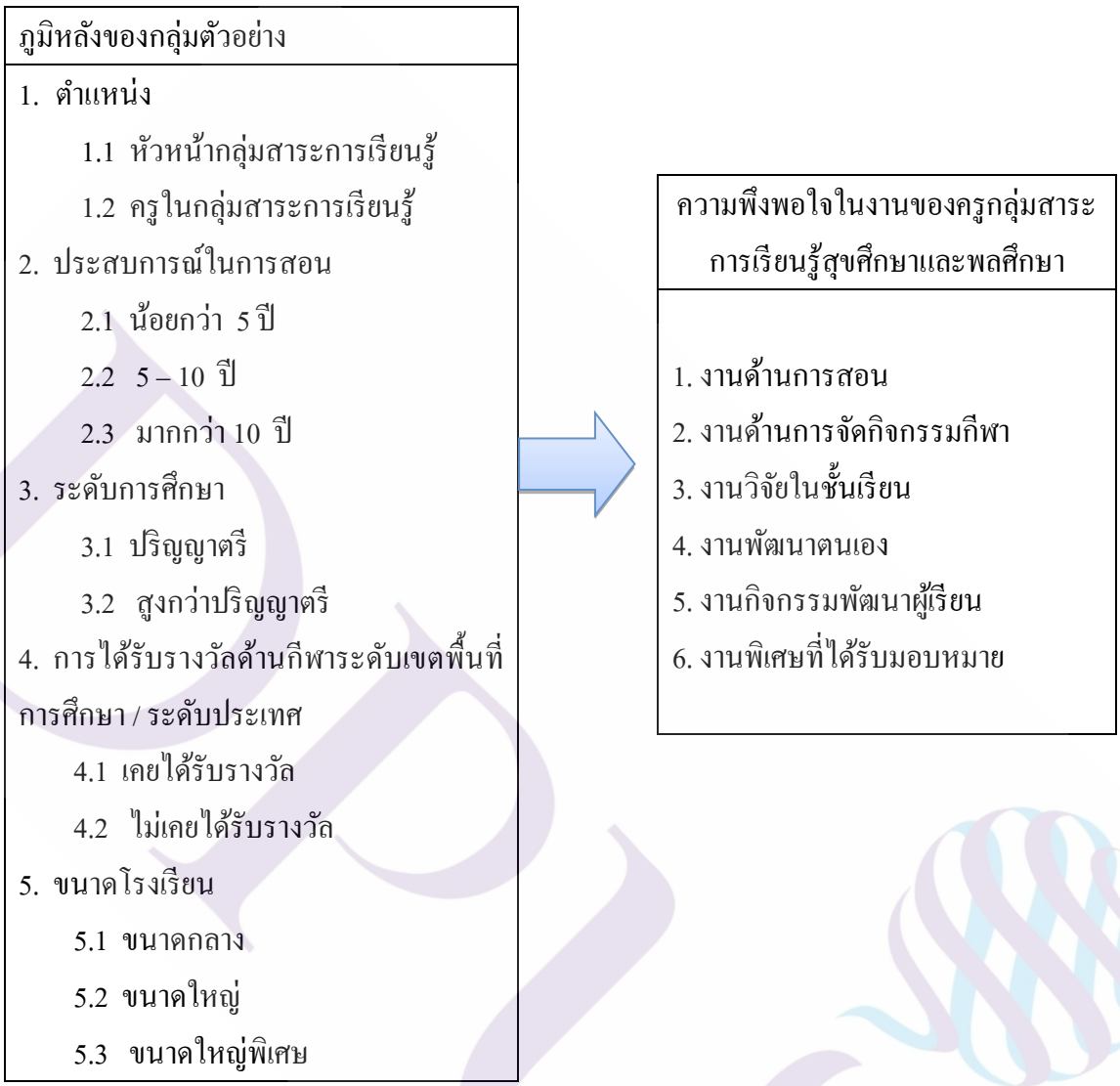
1.4 สมมุติฐานการวิจัย

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีภูมิหลังแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้มาจากการศึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบของครูกลุ่มสาระเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยงาน 6 ด้าน คือ งานด้านการสอน งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาตนเอง งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ หัวหน้าและครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 414 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าและครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 201 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง
1. ตำแหน่ง 1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 1.2 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา 2. ประสบการณ์ในการสอน 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 5 – 10 ปี 2.3 มากกว่า 10 ปี 3. ระดับการศึกษา 3.1 ปริญญาตรี 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี 4. การได้รับรางวัลด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ 4.1 เคยได้รับรางวัล 4.2 ไม่เคยได้รับรางวัล 5. ขนาดโรงเรียน 5.1 ขนาดกลาง 5.2 ขนาดใหญ่ 5.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
1. งานด้านการสอน 2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา 3. งานวิจัยในชั้นเรียน 4. งานพัฒนาตนเอง 5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะขึ้นดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์
และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยงาน 6 ด้าน คือ

1.1 งานด้านการสอน หมายถึง การจัดทำประมวลการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และบันทึกรายงานหลังการสอน การออกแบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา และการประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 งานด้านการจัดกิจกรรม หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกและภายในโรงเรียน การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง ครูอำนวยความสะดวกในการเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆ ครูสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น

1.3 งานด้านการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน การอบรมการปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน และการประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

1.4 งานด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียน การเข้าร่วมประชุมการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ด้านงานวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ

1.5 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุม ชมรม งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ และงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.6 งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การรับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย งานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ และงานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 52 โรงเรียน

3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานสอนของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 52 โรงเรียน

4. ครูผู้สอนรายวิชาพลศึกษา หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนรายวิชาพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 52 โรงเรียน

5. ครูผู้สอนรายวิชาสุขศึกษา หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนรายวิชาสุขศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 52 โรงเรียน

6. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 52 โรงเรียน

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึงหน่วยงานหรือองค์การที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวบุคคลแบ่งเป็น 4 ระดับ

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-500 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 - 2,500 คน

7.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึงโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,501 คน ขึ้นไป

8. การได้รับรางวัลด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา/ระดับประเทศ หมายถึง ครูในโรงเรียนได้รับหรือไม่ได้รับรางวัลที่เป็นสิ่งของหรือเงินที่ได้มาเพราะความดีความชอบ หรือความสามารถด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ

9. หน้าที่ หมายถึง กิจที่ต้องกระทำหรือกิจที่พึงกระทำ อาจจะเป็นการกระทำตามกฎหมาย จริยธรรม สามัญสำนึก หรือข้อตกลงใดๆก็ได้

10. บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิ หน้าที่อันเนื่องมาจากสถานภาพของบุคคล เนื่องจากบุคคลมีหลายสถานภาพในคนคนเดียว ฉะนั้นบทบาทของบุคคลจึงต้องปฏิบัติไปตามสถานภาพในสถานการณ์ตามสถานภาพนั้น ๆ

11. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจและเอาใจใส่ที่จะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย

2.1 แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ปัจจัย ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของครู

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในงาน

2.2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

2.2.4 บทบาทหน้าที่และภาระงานของครู

2.3 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

2.3.2 ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory)

2.3.3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน

2.4.3 คุณลักษณะของครูพลศึกษา

2.4.4 จรรยาบรรณและคุณสมบัติของครูพลศึกษา

2.4.5 หน้าที่และความรับผิดชอบของครูพลศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา (Education Administration)

บุญจันทร์ จันทร์เจียม(2548) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิคม แก้วสา (2548) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศคือการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมายคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนโดยมีงานวิชาการเป็นหลักงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุกๆ ด้านสำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงการจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ฮอยและมิสเกล (2001, pp.437 - 438) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการเช่นการตัดสินใจองค์กรแรงจูงใจภาวะผู้นำโดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

กู๊ด (1973, p.14) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงการวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรงเช่นการเรียนการสอนการแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2553ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

2.1.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

สมศักดิ์ แก้วสม(2549, น. 6) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, น. 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการโดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชน และสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐานมีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้มีการนิเทศการศึกษาการแนะแนวมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษามีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาการคัดเลือกหนังสือและการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กิ่งกมล ปิยมาดากุล (2557) ให้ความหมายว่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเป็นการส่งเสริมวิชาการต่างๆ ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง ค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเองเพื่อการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ เห็นคุณค่าในการประกอบสัมมาชีพ เป็นผู้มีระเบียบวินัย ศีลธรรมจริยธรรม รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การบำเพ็ญประโยชน์ให้ชุมชน สังคม ประเทศชาติและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ภิรมย์ กมลรัตนกุล (2531) ให้ความหมายว่า การทำวิจัย ต้องพยายามหลีกเลี่ยงอคติและความคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้นจากการวิจัยในชั้นเรียนให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยใกล้เคียงกับความเป็นจริง โดยใช้รูปแบบการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย และสถิติที่เหมาะสม แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว อาจมีข้อจำกัดต่างๆเกิดขึ้น ดังนั้น การคำนึงเฉพาะความถูกต้องอย่างเดียว อาจไม่สามรถทำวิจัยได้ กรณีดังกล่าว นักวิจัยอาจจำเป็นต้องมีการปรับแผนบางอย่างเพื่อให้สามรถปฏิบัติได้

ซึ่งงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่อยู่ในส่วนของงานวิชาการที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง ค้นพบความสามารถ ความถนัดของตนเอง เพื่อการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ

2.1.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

พุทธาโพธิมะฮาด (2548, น.8)กล่าวถึง การบริหารงบประมาณหมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี และการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553, น. 6)ให้ความหมาย งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์มีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้คือ การจัดทำแผนงบประมาณและค่าขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรงการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาการวางแผนพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุการจัดหาพัสดุการควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินการเบิกเงินจากคลังการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงินการนำเงินส่งคลังการ

จัดทำบัญชีการเงินการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ปกรณ์ กฤชอินทร์มงคล(2550, น. 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางการวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, น. 75)กล่าวว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถมีสรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาย่อมสงผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพมีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ การวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรอัตรากาลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนการประเมินผลการปฏิบัติงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการอุทธรณ์และร้องทุกข์การออกจากราชการการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติการจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

ศิรินารถ นันทวัฒนภิรมย์(2547, น. 37) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษารวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพรข้อมูลขาวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, น.23) กล่าวว่า งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการ ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพรข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนมีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสาระสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือขายการศึกษาการวางแผนการบริหารงานการศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการดำเนินงานธุรการการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการจัดทำสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการทัศนศึกษางานกิจการนักเรียนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษางานประสานราชการกับสวนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นการรายงานผลการปฏิบัติงานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.2 แนวคิด ปัจจัย ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของครู

2.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่ว่า คุรุสภา ในฐานะสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9(5)(6) ดังนั้น คุรุสภาจึงกำหนดให้มีการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลหนึ่งแสนครูดี ประจำปี พ.ศ. 2557 เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจประกอบวิชาชีพด้วยการครองตน ครองคน ครองงาน จนเป็นแบบอย่างของผู้มีจิตวิญญาณครูรวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพที่ยังไม่ได้รับการยกย่อง ได้เร่งพัฒนางานและพัฒนาตนให้เหมาะสมกับการเป็นครูดี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพเยาวชนและการศึกษาของชาติต่อไป

ความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายความหมาย ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2546) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ ดังนี้ คำว่า “พึง” เป็นคำกริยาอื่น หมายความว่า ยอมตาม เช่น พึงใจ และคำว่า “พอใจ” หมายถึง สมชอบ ชอบใจ

มอส (Morse, 1958, p. 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียดทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพึงพอใจก็จะเกิดขึ้นและในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

วรูม (Vroom, 1964, p. 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เป็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

เมนาร์ด ดับบริล เชลลี่ (Maynard W.Shelly, 1975, p. 9) ได้ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึก แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทาให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความสุขที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกอื่นๆ ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ

Smith (1974, p. A) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทาให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

Dale and Others (1958, p. 6) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงการทำงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งในด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

Beandt (1955, p. 379) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน แต่ละคน ที่ได้รับผลจากงานของเขาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากหน่วยและสิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของความปลอดภัย ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Woleman (1973, p. 348) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ความต้องการหรือแรงจูงใจ

Good (1973, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทางาน หมายถึง คุณลักษณะสภาวะหรือระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนะของบุคคลที่มีต่องาน

คำนิยามจาก Dictionary of Webster ของ Good (1973, pp. 145 - A) ซึ่งให้คำนิยามไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจ ที่เป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลต่องาน ความพึงพอใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและความพึงพอใจ ของมนุษย์ แต่ละคนที่มีต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้านึ่ง ย่อมมีความเข็มข้นแตกต่างกันไปตามทัศนคติ ค่านิยมและระดับการศึกษาของผู้นั้น ตลอดจนสภาพการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ว่าความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นได้จากการที่รับสิ่งที่จนพึงปรารถนาหรืออยากได้ความพึงพอใจจึงเป็นพฤติกรรม และกระบวนการในการลดความตึงเครียด ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีระสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจว่า ส่งที่ควรจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ก็เมื่อได้สิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการ หรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ก็จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวัง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, น. 126) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกร่วมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในด้านบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจาก การปฏิบัติ และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นที่พึงพอใจ ทาให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทางานมีขวัญและกาลังใจ สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อประสิทธิผลของการทางาน

อารี เพชรผุด (2536, น. 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความคิดเห็นที่คนมีต่องาน และต่อนายจ้าง มีอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่ผลงานนั้นได้ทาให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

ตระกูล สุวรรณดี (2538, น. 30) ประมวลความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยสรุปดังนี้ คือ ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อกัน มีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ มีการรวมพลังเพื่อกาจัดปัญหา เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาและช่วยเหลือเกื้อหนุน ให้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการเกิดความสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์การ

มัจฉวี โอสานนท์ (2539, น. 25) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การมีความสุขที่จะได้ทำงานและไม่อยากจะลาออกจากงานนั้นรวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงาน

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540, น. 32) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้ของบุคลที่มีต่องานของตนซึ่งเกิดจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ในการทางานของบุคคลนั้น และมักจะเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่า จะพึงพอใจในงานเพียงใด ซึ่งระดับความพึงพอใจของบุคคลมักแปรเปลี่ยนอยู่เสมอ

กาญจน์ เรืองมนตรี (2543, น. 1) ให้ความหมายว่า ความรู้สึก เช่น ความรู้สึกรัก ความรู้สึกชอบ ภูมิใจ สุขใจ เต็มที่ ยินดี ประทับใจ เห็นด้วย อันจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทางาน มีการเสียสละ อุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานอย่างแท้จริง

พิศิษฐ ขาวจันทร์ (2546, น. 48) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ดี หรือความรู้สึกในทางบวก ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องาน ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงานมี ความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีขวัญกาลังใจที่ดี ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์การ

อุทัยพรรณ สุดใจ (2545) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกรักชอบยินดีเต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการทั้ง ด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนะของบุคคลอัน เนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ โดยอาจเป็นไปในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งเหล่านั้น เป็นไปในทางลบหรือบวก

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้ของบุคลที่มีต่องานของตนซึ่งเกิดจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ในการทางานของบุคคลนั้น และมักจะเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่า จะพึงพอใจในงานเพียงใด ซึ่งระดับความพึงพอใจของบุคคลมักแปรเปลี่ยนอยู่เสมอ

จากนิยามดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจ ให้เกิดความรักในงานโดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย วัตถุของการทางานในองค์การ ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้น มีความรู้สึกมั่นคง และมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทางานอย่างเต็มที่แล้วงาน ทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในงาน พงศ์ หรดาล (2540 อ้างถึงในสามารถ บุญโยประการ, 2550) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติ และความพึงพอใจในงาน ไว้ 4 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานจนเกิด ความชำนาญมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงานไม่อยากเปลี่ยนงาน

1.2 เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ดี ความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำรวม ทั้งเกี่ยวกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน เช่น เพศหญิงมีความพยายามทางานที่ใช้ฝีมือมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน จะมีผลในการทำงานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถหลายอย่างของสมาชิก ถ้าสมาชิกปรองดองกันก็จะทำให้งานไปสู่ ความสำเร็จได้

1.4 อายุ มีผลต่อการทำงานไม่ชัดเจน แต่อายุของบุคลากรมีส่วนเกี่ยวกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทาในขณะที่คนอื่นเขาหยุด

1.6 การศึกษา งานวิจัย พบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

1.7 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัย พบว่า เงินเดือนมีส่วนสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผู้ที่มีเงินเดือนสูง จะมีความพึงพอใจในการทางานมากกว่าคนที่มีเงินเดือนต่ำ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันกับงานนั้น

2.2 ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน ถ้าบ้านห่างไกลจากที่ทำงาน ทำให้การเดินทางไม่สะดวก เช่น รถติดหรือต้องตื่นแต่เช้า อาจจะเกิดผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

2.3 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น และแต่ละพื้นที่ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ คนงานในเมืองใหญ่ ๆ จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ๆ ทั้งนี้ เพราะความคุ้นเคย และความใกล้ชิดกันในเมืองเล็ก ๆ จะมากกว่าในเมืองใหญ่ ๆ

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

3.1 รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้รายรับของบุคลากรสามารถดำรงอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.2 ผลประโยชน์ ก็เช่นเดียวกับรายรับฝ่ายบริหารควรให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

3.3 โอกาสก้าวหน้า คนทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน การศึกษาวิจัยพบว่าคนที่สูงอายุจะให้ความสนใจ ในความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อายุน้อย

3.4 เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน กล่าวคือ ถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ และให้ ความเป็นมิตร ก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental factors)

4.1 สิ่งแวดล้อมด้านการเมือง และเศรษฐกิจ การปกครองแบบเสรีประชาธิปไตยจะช่วยให้บุคคล แสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจ และไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวที่ยากจนมีแนวโน้มจะพึงพอใจกับผลตอบแทนมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่ฐานะดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 อ้างถึงใน สามารถ บุญโยประการ, 2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

1.1 ประสบการณ์บุคคลที่ทำงานนานมีความชำนาญในงานมาก ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ ความปรองดองกันของสมาชิก นำไปสู่ความสำเร็จในงาน

1.4 อายุ มีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ทำงานมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ

1.5 เวลาในการทำงาน เวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ต้องทำเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน

1.6 เชาว์ปัญญา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และลักษณะงานที่ทำ

1.7 การศึกษา มีผลไม่เด่นชัด นักวิชาการ วิชาชีพ จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงาน และพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงาน

1.8 บุคลิกภาพ ขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้วัดด้วย สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัด คือ คนที่มีอาการทางโรคประสาท มักจะไม่พอใจในงานมากกว่าคนที่ปกติ

1.9 ระดับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงมักจะพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

2.1 ลักษณะงาน งานที่น่าสนใจ ท้าทายโอกาสที่จะทำให้สำเร็จ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญที่ทำมักควบคู่ไปกับลักษณะงาน

2.3 ฐานะทางอาชีพ ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่ฐานะทางอาชีพต่ำกว่า

2.4 ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ เป็นกันเอง ร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้าน และที่ทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้ความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เนื่องจากการปรับตัว

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความคุ้นเคยระหว่างกัน

2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงาน รายละเอียดของงาน เป้าหมายของงาน เป็นต้น หากโครงสร้างของงานดี ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

3.1 ความมั่นคงในงาน บุคคลส่วนใหญ่ต้องการมีความมั่นคงในงานมาก

3.2 รายรับ เป็นความสำคัญอันดับแรก

3.3 ผลประโยชน์ การได้ผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชย และสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

3.4 โอกาสก้าวหน้า ผู้สูงวัยจะให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงาน น้อยกว่าคนที่อ่อนวัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ งานบางอย่างมีอำนาจหน้าที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยาก และอึดอัด จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.6 สภาพการทำงาน มีผู้ที่ทำงานในสำนักงานให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานและความพึงพอใจมาจากสาเหตุสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

3.8 ความรับผิดชอบ พนักงานที่มีขวัญกำลังใจที่ดีจะรับผิดชอบในงานสูง

3.9 การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างกันจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องการทราบผลการทำงานของตนเอง ข่าวสารของหน่วยงาน ความก้าวหน้าในงาน การสื่อสารจึงมีความสำคัญ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความสามารถ ความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจ

2.2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆที่จะทำให้

เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับการให้บริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่างๆของแต่ละบุคคล ดังนั้นการวัดระดับความพึงพอใจ สามารถกระทำได้หลายวิธีต่อไปนี้ (สาโรจน์ ไสยสมบัติ, 2534, น. 39)

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โยการขอความร่วมมือจากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัด แสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด

2. การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจให้ผู้ตอบคาถามตอบตามข้อเท็จจริง

3. การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการและหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีนี้จะต้องกระทำอย่างจริงจังและมีแบบแผนที่แน่นอนจะเห็นได้ว่าการวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการนั้นสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก เหมาะสมตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือได้

2.2.4 บทบาท หน้าที่และภาระงานของครู

บทบาท หน้าที่และภาระงานของครูเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงความเป็นครูของครูแต่ละคนซึ่งงานของครูอาจกำหนดได้ว่ามีงานสอนงานอบรม และงานพัฒนาศิษย์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการศึกษาแห่งชาติ ครูต้องมีหน้าที่และรับผิดชอบมากมายกว้างขวางยิ่งงานสอนเป็นหน้าที่ครูที่มุ่งไปที่ศิษย์ในด้านการให้ข้อมูลการให้เนื้อหาความรู้ เป็นการเผชิญกันระหว่างครูกับศิษย์ งานอบรมเป็นการจัดกระบวนการเรียนให้ศิษย์ได้มีประสบการณ์ต่างๆที่ครูวางแผนไว้เพื่อให้ศิษย์เติบโตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขส่วนงานพัฒนาตัวศิษย์นั้นครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบมากมายทั้งงานที่ต้องสัมผัสกับบุคคลภายนอกโรงเรียนและรวมถึงตัวครูเองด้วย

2.2.4.1 ความหมายของบทบาท

คำว่าบทบาทเป็นคำที่อาจประกอบด้วยหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ด้วย ได้มีผู้ให้ความหมายและอธิบายไว้ดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน 2546, น. 602) ให้ความหมายของบทบาทเอาไว้ว่า บทบาท คือ การกระทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู เป็นต้น

Good (1973, p. 502) ได้ให้ความหมายของบทบาทเอาไว้ว่า มีความหมาย 2 ประการ คือ

1. ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลในกลุ่มที่กำหนด

2. แบบกระสวนพฤติกรรมหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภาพใต้สภาพแวดล้อมที่สังคมกำหนด

นิติธร ปิลวาสน์ ได้ให้ความหมายว่า งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเป็นการทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติภารกิจหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

สมยศ นาวีการ (2543) ได้กล่าวว่า การจัดการโรงเรียนถือเป็นที่รวมของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งภาระหน้าที่ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Gulick Luther (1987 , p.79) กล่าวว่า เมื่อเกิดองค์การขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านของความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์การ

2.2.4.2 หน้าที่และภาระงานของครู

หน้าที่และภาระงานของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบแบบธรรมเนียมจริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วย

ความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวัง เป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงบทบาทของครู จึงหมายถึง ภาระที่ผู้เป็นครูต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีมากมาย เช่น ภาระที่ต้องพัฒนาเยาวชน ภาระที่ต้องพัฒนาสังคม อย่างไรก็ตามคำว่าบทบาทนี้มักจะใช้ควบคู่กับคำอีก ๒ คำ คือ ความว่าหน้าที่ และคำว่าความรับผิดชอบ หน้าที่ หมายถึง กิจที่ควรกระทำหรือกิจที่ต้องกระทำ ส่วนความรับผิดชอบนั้นย่อมเป็นผลที่ดีหรือไม่ดีในกิจที่ได้กระทำไป

2.2.4.3 บทบาท/หน้าที่ของครูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. วางแผนสร้างหน่วยการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้

2. จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง แสดงออกอย่างอิสระ และมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม

3. จัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา ชี้และจัดหาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในชุมชน เช่นห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสาธารณะ แหล่งผลิตศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ฯลฯ

4. พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ทันต่อเหตุการณ์

5. เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม ปฏิบัติดีต่อเพื่อนครู และนักเรียน

6. จัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนและสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศดึงดูดความสนใจ ท้าทายให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วม

7. จัดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริง โดยประเมินจากการปฏิบัติ การสังเกต การสัมภาษณ์ จากแฟ้มสะสมงาน ฯลฯ

8. จัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

9. จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยให้มีการประสานกันระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชน เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2.4.4 หน้าที่ของครู

1. หน้าที่ในการสั่งสอนและฝึกฝนวิทยาการ (Teaching and Training) ภารกิจประการแรกสุดและสำคัญที่สุดของผู้ประกอบวิชาชีพครูคือการสั่งสอนวิชาความรู้และการฝึกฝนวิทยาการให้กับศิษย์ ไม่ว่าหลักสูตรหรือปรัชญาการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรผู้เป็นครูก็จะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเล่าเรียน คุณภาพที่เด่นที่สุดของครูก็คือการสอนครูที่สอนดีคือครูที่รู้วิธีฝึกฝนศิษย์ให้มีความรู้ความเข้าใจวิชาที่เรียน การสอนของครูในยุคโลกาภิวัตน์ รุ่ง แก้วแดง (2541, น. 140-146) เสนอกระบวนการสอนไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1.ศึกษารวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูต้องศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อทำความรู้จักกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดูพัฒนาการของเด็ก ดูข้อมูลภูมิหลังพื้นความรู้ความสามารถทางการเรียน และความต้องการของผู้เรียน

2. วิเคราะห์เพื่อค้นหาศักยภาพของผู้เรียน โดยใช้จิตวิทยาการเรียนรู้หรือเทคนิคพหุปัญญา (Multiple Intelligence) เพื่อดูว่าผู้เรียนมีศักยภาพทางปัญญาด้านไหนมากน้อยเท่าใด ครูก็จะสามารถช่วยเหลือแนะนำเพื่อจัดการศึกษาให้เสอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของผู้เรียนได้ การวิเคราะห์เช่นนี้ครูจะสามารถช่วยทั้งผู้เรียนที่มีสติปัญญาสูงโดยส่วนรวม หรือมีความพิการเบื้องต้น ด้านใดด้านหนึ่งก็สามารถที่จะพัฒนาไปได้เต็มตามศักยภาพ

3. รวมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ ครูกระตุ้นความต้องการของผู้เรียนได้โดยการช่วยเด็กสร้างวิสัยทัศน์หรือความฝันที่จะไปให้ไกลที่สุด เพื่อที่จะสร้างพลังและแรงจูงใจ

4. ร่วมวางแผนการเรียน การเรียนเป็นสิทธิความรับผิดชอบของผู้เรียนหน้าที่ของครูก็คือเป็นผู้ร่วมวางแผน เป็นผู้ให้คำแนะนำในฐานะผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์มากกว่า แต่การวางแผนการเรียนจริงๆ นั้นต้องเป็นเรื่องของผู้เรียน เพื่อปลูกฝังให้เด็กรู้จักการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย

5. แนะนำช่วยเหลือเรื่องการเรียน เป็นขั้นตอนที่จะเข้ามาทดแทนขั้นตอนการสอนเดิม คือแทนที่ครูจะบอกเนื้อหาให้แบบเดิม ครูก็เพียงแต่แนะนำเนื้อหาบางส่วนและวิธีการเรียนให้ผู้เรียน

6. สรรหาและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ ครูเป็นผู้สนับสนุนสรรหาสื่อและอุปกรณ์ต่างๆ จัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ใช้ประกอบการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเองได้

7. ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง ขั้นตอนนี้อาจเป็นเรื่องยากและเรื่องใหม่สำหรับครู เพราะครูที่คุ้นอยู่กับการสอนแบบเดิมจะไม่อดทนที่จะปล่อยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และจะหันกลับไปใช้วิธีบอกให้จำอย่างเดิม

8. เสริมพลังและสร้างกำลังใจ หน้าที่ของครูอีกอย่างหนึ่งก็คือ ต้องเสริม พลังแก่ผู้เรียน อธิบายหรือแนะนำเพื่อให้ ผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะเรียนต่อไป ครูต้องใช้ทุกวิธีที่จะกระตุ้นเพื่อสร้างความสนใจให้เรียนต่อไปได้

9. ร่วมการประเมินผล หน้าที่ของครูในขั้นประเมินผลคือ จะไม่วัดผลฝ่ายเดียวแบบเดิม แต่ให้คำแนะนำเรื่องการวัดและประเมินผล โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ประเมินผลการเรียนด้วยตนเอง เพื่อดูว่าสามารถเรียนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในแผนมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้เรียนยังไม่บรรลุผลตามที่วางไว้ก็จำเป็นที่จะต้องกลับไปวางแผนและแก้ไขใหม่

10. เก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการเรียนต่อไป

ระบบการเรียนการสอนอย่างนี้ใช้มากในต่างประเทศที่ได้ปฏิวัติให้ครูทำหน้าที่ผู้อำนวยความสะดวก และประสบความสำเร็จมาแล้ว ในวงการแพทย์ก็ใช้วิธีนี้ คือเป็นระบบให้คนไข้ดูแลตัวเองและพบว่าคนคนไข้ดูแลตัวเองได้ดีกว่าที่แพทย์ทำให้ เพราะชีวิตเป็นคนไข้แพทย์เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำเรื่องการรักษา

ครูที่สอนตามกระบวนการดังกล่าวมานี้จะมีภาพลักษณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ ภาพที่ครูยืนอยู่หน้าชั้นใช้เพียงชอล์กกับกระดานและบอกให้เด็กท่องจำ จะกลายเป็นอดีตไปอย่างสิ้นเชิง ครูยุคใหม่จะมีบทบาทเป็น"ผู้อำนวยความสะดวก" (Facilitator) ผู้ให้คำแนะนำและเสริมพลังแก่นักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

การสอนเป็นศาสตร์ที่มีกฎเกณฑ์ลำดับและระบบ ศาสตร์แห่งการสอนเป็นวิทยาการที่ศึกษาเล่าเรียนและฝึกฝนให้แกร่งกล้าได้

2.3 แนวความคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Work Motivation Theories)

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษย์นิยมทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนอง แล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรกๆที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับลำดับ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมา มาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น3 ลำดับรวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physical needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกายและความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตรายและต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) คือความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัวและ มีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือ ความอยากรู้อยากเข้าใจอยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงามคุณธรรมและความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self-Actualization Needs)ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูงหรือสร้างความรู้สึก "พอ" ในความเป็นเขาเสียก่อนซึ่งบุคคลประเทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด

คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิตหรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อน แล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2)

2.3.2 ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderferพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่างดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยทางร่างกาย

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์การเคารพนับถือ การยอมรับและความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

3. การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วยการ ท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปีค.ศ. 1966 และค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์การก็มิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่"ตัวกระตุ้น" (Motivators) และ "การบำรุงรักษา" (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2.การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

10. ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

(1) ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเริ่มก่อตั้งตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขต ต่อมาประกาศเพิ่มเติมทั้งหมดทั่วประเทศ 183 เขตพื้นที่การศึกษา และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เพื่อกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขตพื้นที่การศึกษา (ปัจจุบัน 225 เขตพื้นที่การศึกษา) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

(2) อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนในทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

(3) ปัจจัยแวดล้อมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนกกลยุทธ์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา พัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนางานวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษาและรับผิดชอบในการพิจารณาส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. นโยบายการศึกษาของรัฐบาล

ด้านการศึกษา รัฐบาลกำหนดที่จะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้ และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญหาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ดังนี้

2.1) เร่งจัดให้มีระบบและโครงสร้างทางการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อประชาชนทั้งปวงอย่างแท้จริง

2.2) เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภทและทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา

2.3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาและเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อเพิ่มรายได้และกระจายโอกาสทางการศึกษา

2.4) จัดให้มีวิทยาลัยชุมชน โดยเฉพาะในจังหวัดที่ยังขาดแคลนสถาบันอุดมศึกษา

2.5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกฝ่ายร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาและอบรม โดยรัฐเป็นผู้วางระบบนโยบาย กำกับคุณภาพมาตรฐาน สนับสนุนและระดมทรัพยากร เตรียมความพร้อมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน เครือข่ายครอบครัว และอื่นๆรวมทั้งการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส

2.6) สนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์การศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

2.7) ส่งเสริมให้เกิดบูรณาการทางการศึกษา ศาสนาศิลปวัฒนธรรมและกีฬาในการให้การศึกษาอบรมแก้เด็กและเยาวชน

2.8) ปฏิรูปการเรียนรู้โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หลักการเรียนรู้ด้วยตนเองและหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนิสัยรักการอ่าน การจัดให้มีห้องสมุด ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และสื่อการเรียนรู้ประเภทต่างๆ อย่างทั่วถึง

2.9) ส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือ และไว้วางใจจากสาธารณชน รวมทั้งพัฒนา และผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม

2.10) ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีวินัย รักงาน และทำงานเป็น

2.11) ให้โอกาสแก้ผู้สำเร็จการศึกษาภาคบังคับหรือมัธยมปลาย ผู้ว่างงาน และผู้สูงอายุได้ฝึกอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการอิสระได้

3. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1) จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้ง จัดสรรทรัพยากร และบริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3) พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริมประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา

3.4) ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ตามการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งการแบ่งขนาดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2549 แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-500 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 - 2,500 คน

4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึงโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 2,501 คน ขึ้นไป

2.4.3 คุณลักษณะของครูพลศึกษา

สำอาง พ่วงบุตร (2525, น. 2) ยังให้ความสำคัญของครูพลศึกษาว่า ครูพลศึกษาควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

1. ความรู้ด้านวิชาการ ครูพลศึกษาต้องมีความรู้ในเรื่องวิชาพลศึกษาตามหลักสูตรโดยละเอียด รวมทั้งส่วนประกอบอย่างอื่นทีเกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตร การวัดและการประเมินผลวิชาพลศึกษา การทำความเข้าใจกับแผนการสอนและสื่อการเรียนต่างๆ อย่างแตกฉาน

2. ความสามารถในด้านการสอน ครูพลศึกษาต้องศึกษาจุดประสงค์ของการสอนในแต่ละรายวิชาและสามารถสอนให้ตรงตามจุดประสงค์มากที่สุด ประการสำคัญต้องทำความเข้าใจ ถึงความต้องการมากน้อยของเนื้อหาวิชาทีจะสอนแล้วจึงเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม

3. บุคลิกลักษณะ ครูพลศึกษาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพราะนักเรียนมีโอกาสใกล้ชิดมากกว่าผู้สอนวิชาอื่นๆ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นทีครูพลศึกษาจะต้องแสดงบุคลิกให้ เป็นที่ศรัทธาของนักเรียน เช่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี มีความมานะพยายาม สุขุม รอบคอบ สุขภาพสมบูรณ์ สุภาพอ่อนโยน ร่างเริงแจ่มใส พูดชัดถ้อยชัดคำ กล้าแสดงความคิด อย่างมีเหตุผล รวมทั้งการยอมรับความเห็นที่ถูกที่ควร

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาที่ดีต้องเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือกับผู้เรียนในการประกอบกิจกรรมทางด้านพลศึกษา โดยไม่แสดงความรังเกียจหรือหลีกเลียง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา เสียสละเพื่อส่วนรวม รับผิดชอบต่อการกระทำของตน ไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียใน เรืองการพนัน และเรืองชู้สาว

6. มีความเป็นพลเมืองดี ในสังคมประชาธิปไตย ครูพลศึกษาต้องเป็นผู้ยึดมั่นในระบอบการปกครองอันมีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ส่งเสริมความรักชาติ และความ เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน รู้จักหน้าที่ของตนเพื่อส่วนรวม

วาสนา คุณาอภิสิทธิ (2539, น. 319-321) กล่าวว่า ครูพลศึกษาที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพทั้งกายและจิต

2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการฝึก การสอน และมีส่วนร่วมในกีฬาต่างๆ ได้หลายประเภท ยิ่งมีทักษะมากขึ้นเท่าไหร่ก็ยิ่งเป็นครูพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

3. มีความต้องการและพร้อมที่จะให้บริการแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นเรื่องของการให้ ความช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการพัฒนาการด้านทักษะ ช่วยให้นักเรียนมีความรู้สึกเป็นอิสระและ วุฒิภาวะตามวัย

4. มีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะทักษะย่อยและการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ออกมาให้นักเรียนเห็นได้อย่างถูกต้องชัดเจนไม่ผิดพลาด

5. มีความสามารถที่จะทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และอยากที่จะฝึกหรือเล่นกีฬาต่อไป

6. เป็นผู้ที่มีรูปร่างและลักษณะท่าทางเหมาะสมกับอาชีพครูพลศึกษา

7. มีน้ำใจนักกีฬาและพยายามปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณสมบัติของผู้มีน้ำใจนักกีฬาอยู่เสมอ

8. เป็นผู้ที่มีลักษณะของความเป็นผู้นำ

9. มีคุณสมบัติอื่นๆ เป็นส่วนประกอบอีก คือ เป็นผู้ที่มีหลักการหรืออุดมคติของตนเอง มีบุคลิกดีและมีคุณธรรม เหตุที่ครูต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ เพราะนอกเหนือจากความสามารถทางการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพแล้ว ครูต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนได้ เมื่อนักเรียนได้เห็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีและยอมรับต่อไป ถ้าครูไม่ดีแล้ว สอนนักเรียนให้เป็นคนดีนั้นเป็นเรื่องยาก เพราะนักเรียนย่อมไม่เชื่อถือ มหาตมะคานธีได้กล่าวไว้ ว่า “เป็นความผิดเสียนี่กระไร ทีเราสอนให้ผู้อื่นรักษาความบริสุทธิ์สะอาด ในเมื่อตัวเราเองสกปรก” เช่น สอนให้นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ครูไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เป็นต้น ครูต้องฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีน่านับถือมีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละไม่เห็น แก่ตัว แล้วในที่สุดนักเรียนก็จะเข้าใจและนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

2.4.4 จรรยาบรรณและคุณสมบัติของครูพลศึกษา

คำว่า จรรยาบรรณ เป็นคำสมาสระหว่าง “จรรยา” ซึ่งหมายถึงความประพฤติหรือกิริยาที่ควรประพฤติ และอีกคำหนึ่งคือ “บรรณ” ซึงหมายถึง เอกสารหรือหนังสือที่ว่าด้วยข้อควรปฏิบัติ

ของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งซึ่ง ยนต์ ชุ่มจิต (2526, น. 70) กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่าหมายถึง หนังสือ หรือเอกสารที่กล่าวถึงกิริยาที่ควรปฏิบัติ

นอกจากจรรยาบรรณที่กล่าวมาแล้ว ครูยังต้องปฏิบัติตนตามแผนการศึกษาแห่งชาติที่ว่าครูจะต้องสอนให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา รักการทำงาน และสนใจที่จะมีส่วนร่วมในภารกิจของส่วนรวมตามวิถีทางของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้นักเรียนยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้

มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมและศีลธรรม ให้รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตแห่งกฎหมาย วาสนา คุณาอภิสิทธิ (2539, น. 315-316)

บุชเชอร์ และ รีด (ขจรเกียรติ ขุนชิต, 2553, น. 22; อ้างอิงจาก Bucher;& Read, 1970, p. 159) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของครูพลศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. คุณสมบัติทางด้านร่างกาย คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน เป็นตัวอย่างที่ดีต่อนักเรียน สะอาด รสนิยมสูง สุขภาพดี สุขปฏิบัติดี มีความสามารถในการให้ความคิดต่างๆ แก่เด็กนักเรียน มีความสามารถทางทักษะกีฬาดี มีทั้งการปฏิบัติและหลักความปลอดภัย กล่าวคือมีพื้นฐานทางกีฬาต่างๆ เพียงพอและสูงกว่าระดับเฉลี่ย

2. มีคุณสมบัติทางสังคมดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลต่างๆได้ดี

3. มีคุณสมบัติทางอารมณ์ดี มีความมันคงอารมณ์ดี คือ มีความมันคงทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

4. มีความเฉียวฉลาด และถือว่าการสอนพลศึกษาเป็นวิชาชีพ

จรวย แก่นวงศ์คำ (2523, น. 57) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูพลศึกษาไว้ดังนี้

1. มีศรัทธาในอาชีพครูและให้เกียรติครูด้วยกัน

2. ควรบำเพ็ญตนให้สมกับที่ได้ชื่อว่าครู เพราะครูเป็นผู้มีเกียรติและศักดิศรี ครูพลศึกษาจึงควรเป็นผู้มีความประพฤติดี มีความรู้ดีในการที่จะประสิทธิประสาทวิชาแก่ผู้เรียน

3. ควรตั้งใจฝึกสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

4. ควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนเด็กอย่างใกล้ชิด

5. ควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง

6. ควรรักษาชื่อเสียงและคณะครูด้วยกัน

7. ควรรู้จักมัธยัสถ์และพยายามสร้างฐานะของตนเอง

8. ควรยึดมันในศาสนาที่ตนนับถือและไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น

9. ควรบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

วรชาติ ชลาศัย (2529, น. 93-95) มีความเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูพลศึกษาดังนี้

1. เนื่องจากครูพลศึกษามีอาชีพในการสอน ดังนั้น จรรยาบรรณทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง กับการสอน ซึ่งตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการการจัดการศึกษาแห่งชาติ จึงถือว่าเป็นจรรยาบรรณของ ครูพลศึกษาด้วย

2. ครูพลศึกษามีหน้าที่และรับผิดชอบที่จะจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนว่าจะทำอย่างไรบ้าง

3. ระบบประชาธิปไตยทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการสอนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการวางแผนทั้งการใช้สถานที่ เพราะฉะนั้นครูพลศึกษาต้องจัดทุกอย่างเพื่อตอบสนอง

4. ข้อมูลข้อเท็จจริงต่างๆที่เกี่ยวข้องกับครูหรือนักเรียนต้องถือเป็นความลับของครูและนักเรียน

5. ขณะที่ครูพลศึกษาเป็นกันเองกับนักเรียน เราไม่ควรให้ความเป็นกันเองมาเป็นอุปสรรคต่อการสอนการสอนที่จะให้ผลดีคือ จะต้องรู้ว่าอะไรควร อะไรไม่ควร

6. ครูพลศึกษาควรเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับพลศึกษา มีหลักการจรรยาบรรณหรือครูลักษณะอย่างอื่นที่จะเป็นตัวอย่างต่อไป

7. เพื่อให้การสอนได้ผลดี ครูพลศึกษาควรจะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนฝูงเคารพและเข้าในซึ่งกันและกัน

8. ครูพลศึกษาควรร่วมมือกับนักเรียนทุกอย่างที่โรงเรียนได้วางวัตถุประสงค์เอาไว้เพื่อความสำเร็จทางการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ไม่ควรคาดหวังแต่ประโยชน์ส่วนตัว

9. ครูพลศึกษาต้องเข้าใจในแนวทางคือ สายทางบริหารเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนสายการบริหารงานไม่ควรก้าวก่ายกัน

10. ครูพลศึกษาต้องมีหน้าที่ศึกษาหาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงและดัดแปลงอาชีพทางพลศึกษาให้ได้ผลดีขึ้น

11. จรรยาบรรณแห่งอาชีพ ถือการกระทำที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อความมีชื่อเสียงของตนเอง

12. ครูพลศึกษาต้องไม่แนะนำและไม่เกี่ยวข้องกับทุนการค้า เพื่อประโยชน์ส่วนตนในเหตุเกี่ยวกับอุปกรณ์

13. เป็นหน้าที่ของครูพลศึกษา ต้องศึกษาหาความรู้ และความเข้าใจในตัวนักเรียนและหาทางช่วยให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามที่สุดที่จะมากได้

14. หน้าที่ครูพลศึกษาต้องคุ้นเคยและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ กระฉับกระเฉงในกิจกรรมที่เกี่ยวกับชุมชน

15. ในขณะที่ครูพลศึกษาเป็นผู้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หาความก้าวหน้า ครูพลศึกษาต้องจัดหาวิชาชีพและให้มีสมาคมวิชาชีพ เพราะถือว่าสมาคมคล้ายๆเป็นจุดรวมของวิชาชีพเป็นสมาคมที่มีสิทธิหรือรักษาสิทธิไว้ รักษาผลประโยชน์หรือรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นได้

16. สถาบันที่เกี่ยวกับการผลิตครูพลศึกษา จะต้องผลิตครูให้เป็นผู้รู้จักมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่ดีให้ได้ผลดี และเป็นกิจกรรมที่มีค่ามีประโยชน์ต่อวิชาชีพ

17. ครูพลศึกษาควรพยายามชักชวนเยาวชน ทั้งชายหญิงที่มีความสามารถช่วยจรรโลงในวิชีพนี้ต่อไป เพราะฉะนั้นครูพลศึกษาต้องมีความเข้าใจในการฝึกหัดครู เพื่อจะผลิตครู พลศึกษาทีดี

2.4.5 หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูพลศึกษา

วาสนา คุณาอภิสิทธิ (2539, น. 316 - 318) ได้บอกถึงว่าครูพลศึกษาควรมีหน้าที่และความรับผิดชอบได้ดังนี้

1. การสอน ครูพลศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในหลาย ๆ รายวิชา ต้องสามารถอธิบาย - สาธิตเทคนิค ทักษะ ประวัติ ประโยชน์ กติกา แผนการ เล่น ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ให้เป็นประโยชน์ต้องจัดบริหารชั้นเรียนสำหรับการสอน การเล่นการประเมินผล และการแนะแนวต้องมีพัฒนาทัศนคติของความมีน้ำใจนักกีฬา การจัดสภาพแวดล้อมทางสุขศึกษา และการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายอื่นๆ ของวิชาพลศึกษา

2. การแข่งขันกีฬาภายใน ครูพลศึกษาต้องจัดการแข่งขันกีฬาภายใน โดยทำ การจัดโปรแกรมแข่งขันกีฬาต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะใช้ในการแข่งขัน โดยไม่ให้ซ้ำซ้อน และนักเรียนได้แข่งขันเท่าๆ กัน ต้องเตรียมการจัดซื้อ จัดลำดับ บำรุงรักษา แนะนำเกี่ยวกับอุปกรณ์ และสิงต่างๆ ที่ใช้ประกอบการแข่งขัน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการแข่งขันจัดดูแลเรื่องความปลอดภัย จัดเจ้าหน้าที่ดำเนินงานจัดระบบการให้คะแนนขจัดความขัดแย้ง และอาจจะต้องจัดทำคู่มือการแข่งขันกีฬาภายในไว้ด้วย

3. การเป็นผู้ฝึกกีฬา ครูพลศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนกีฬาด้วยซึ่ง หมายถึงว่า ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะกีฬาสูง และมีความสามารถในการจูงใจสูงด้วย เหตุผลก็เพราะว่า การสอนในชั้นเรียนจะสอนนักเรียนหลายๆ ระดับความสามารถปะปนกันไปตั้งแต่อ่อนจนเก่ง แต่การเป็นผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องสอนนักเรียนจากหลายฝ่าย เช่น นักเรียน คนดู นักข่าว หรือแม้แต่ความต้องการของตนเองที่จะพยายามไม่ให้เกิดการแพ้ ผู้ฝึกสอน จึงต้องมีศีลธรรมหลักการ และการเสียสละตนเองอย่างสูงที่จะต่อต้านสิ่งเหล่านั้นและที่สำคัญที่สุดคือจะต้องไม่บ่ายเบี่ยงออกจากจุดมุ่งหมายของวิชาพลศึกษาอย่างเด็ดขาดครูพลศึกษาที่เป็นผู้ฝึกสอนต้องมีการวางแผนจัดการปฏิบัติการ การศึกษา และกำหนดแผนการเล่น ศึกษาจากภาพยนตร์จัดโปรแกรมการซ้อมร่วมมือกับนักข่าว เลือกจัดซื้อและรักษาวัสดุอุปกรณ์ กล่าวปราศรัยในงานเลี้ยงนักกีฬา เป็นที่ปรึกษาประเมินผลการตัดสิน นอกจากนั้นยังต้องวางแผนการเดินทางเพื่อการแข่งขันของทีม การซื้อตั๋วเดินทาง ผู้จับเวลา ผู้ให้คะแนน ผู้ตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของนักกีฬาผู้ดู ผู้ฝึกสอน

จึงต้องมีคุณสมบัติหลายประการ และอีกประการหนึ่งที่ต้องมีก็คือความเข้มงวดและความเข้าใจผู้เล่นในฐานะพ่อที่ต้องการทำให้ครอบครัวประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหามีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อถือในตัวผู้เล่น ไม่แสดงความรักผู้เล่นคนหนึ่งคนใดเป็นพิเศษและอย่าให้สิทธิพิเศษแก่ใครด้วย

4. การอยู่ค่ายพักแรมและกิจกรรมกลางแจ้ง ครูพลศึกษามีหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ของค่ายหรือควบคุมดูแลการอยู่ค่ายพักแรมและการว่ายน้ำ ผู้ที่สอนให้นักเรียนรู้จักการใช้ชีวิต กลางแจ้ง การใช้ทักษะกีฬาที่สำคัญที่สุด คือการสอนให้นักเรียนรู้จักวิธีใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นในบรรยากาศประชาธิปไตย รักสงบ รักธรรมชาติ อนุรักษ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

5. การพลศึกษาพิเศษ ครูพลศึกษาต้องจัดกิจกรรมพิเศษให้แก่นักเรียน ลักษณะผิดปกติ และช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น ครูพลศึกษาจึงต้องมีความรู้ในกายวิภาคศาสตร์สรีระวิทยาการเคลื่อนไหว สรีระวิทยาการออกกำลังกาย จิตวิทยา วิธีสอน และศัพท์ทางการแพทย์ มีความตั้งใจจริงที่จะช่วยเหลือนักเรียนและรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของแพทย์เสียก่อนไม่ใช่ทำการบำบัดด้วยตนเอง

6. งานวิจัย การทำงานวิจัยมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและความก้าวหน้าในการทำงานแม้ครูจะไม่ทำด้วยตนเองก็ควรสนใจงานวิจัยของผู้อื่นซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ครูควรรู้จักตีความผลที่ได้จากการวิจัยและนำประโยชน์ให้ได้

7. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ในสังคมไทยการปลูกฝังให้ประชาชนพลเมือง มีคุณธรรม (หรือความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ) และจริยธรรม (หรือลักษณะการแสดงออกทางร่างกาย) เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งแสดงออกถึงความสุขของคนในสังคมเดียวกัน เมื่อสมาชิกแต่ละคนของสังคมนั้นมีคุณธรรมสูงไปด้วยซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความเจริญก้าวหน้าต่อไป ครูทุกคนจึงควรรับเอาบทบาทของการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่นักเรียนไว้อย่างเต็มภาคภูมิ พร้อมทั้งปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีอีกด้วยการปลูกฝังดังกล่าวสามารถกระทำได้ในขณะสอนวิชาพลศึกษาในทุกขั้นตอนของกิจกรรมการเรียนเพราะหัวข้อจริยธรรมที่คณะกรรมการจัดจริยธรรมให้แก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนได้ระบุมี 10 ประการ ดังนี้

1. ความเป็นระเบียบวินัย
2. ความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม
3. ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาชีพ
4. ความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ
5. การรู้จักคิดริเริ่ม วิจารณ์ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

6. ความกระตือรือร้นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย รักและเทิดทูนชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

7. ความมีพลานามัยสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

8. การรู้จักพึ่งตนเองและความมีอุดมคติ

9. ความรู้สึกภาคภูมิ รู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ

10. การรู้จักเสียสละ มีเมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญ และสามัคคี

กันตามความเป็นจริงแล้วในการสอนพลศึกษาเองก็มีจุดมุ่งหมายเป็นผลพลอยได้ตามมาจากการ พัฒนาด้านร่างกายอยู่แล้ว นั่นคือการพัฒนาด้านสังคมวิสัย ซึ่งหมายถึงการทำให้นักเรียนเกิดการ เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพต่างๆ เช่น ความมีคุณธรรม ความเป็นพลเมืองดี มีน้ำใจนักกีฬา การเป็น ผู้นำ และผู้ตามที่ดี เคารพกฎกติกา กล้าแสดงออก ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ถ้านักเรียนได้ปฏิบัติเป็นประจำ แล้วก็จะเป็นผู้ที่มีจริยธรรมอันดีอย่างมั่นคงต่อไปในอนาคต บทบาทต่าง ๆ ในสังคมครูพลศึกษาอาจมีบทบาทในสถานที่อื่นๆ อีก เช่น ในสถานกักกัน วัด โรงพยาบาล โรงงานอุตสาหกรรมองค์การ ต่างๆ ชมรมกีฬา ลูกเสือเนตรนารี เทศบาล โดยปฏิบัติให้เป็นตามจุดมุ่งหมายของวิชาพลศึกษา แต่วิธีการปฏิบัติอาจต่างจากที่ใช้ในโรงเรียน

จากหน้าที่และความรับผิดชอบของครูพลศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ครูพลศึกษาจะต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการทั้งทางด้านพลศึกษา เพื่อที่จะนำความรู้ นั้นไปทำหน้าที่รับผิดชอบการสอนนักเรียนให้เกิดความรู้ โดยใช้วิธีการสอนที่มีความแปลก ใหม่ ทันสมัย ดึงดูดและสร้างให้นักเรียนเกิดความรักต่อการออกกำลังกาย นอกจากการสอนพลศึกษาที่เป็นหลักในหน้าที่ของครูพลศึกษาแล้วครูพลศึกษายังต้องมีสิ่งที่ต้องรับผิดชอบอีกมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนที่ล้วนเป็นประโยชน์ต่อครูพลศึกษาเองและคนอื่นๆด้วย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Wickstorm (1971; อ้างในเมธี ชาติมนตรี, 2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง An Investigation Into the Job Satisfaction Among Teachers ได้ผลสอดคล้องกับ Herzberg เหมือนกัน แม้ว่าบางอย่างจะต่างกัน เขาได้ทำการวิจัยหาระดับและสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้ กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นที่สอนและตำแหน่งหน้าที่ (บริหารหรือสอน) โดยวิจัยจากครู 373 คน ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย โดยพบวิธีให้ครูมีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจสูงสุดมี 4 ด้าน คือ ความรู้สึกว่าได้รับ

ความสำเร็จ ลักษณะงานที่ทำความสัมพันธ์อันดีกบผู้ใต้บังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจสูงสุดมี 4 ด้าน เช่นกัน ได้แก่การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน และผลงานที่ปฏิบัติ

Olasiji (1983; อ้างในชลิล ปาลเดชพงศ์, 2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับความพอใจและไม่พึงพอใจในงานของผู้บริหารและบุคลากร ฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรีย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ขวัญกำลังใจและทัศนคติที่มีต่องานของผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรีย รวมทั้งต้องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมหรือนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานของบุคลากร 2 กลุ่มดังกล่าวด้วย ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มอาจารย์ จำนวน 97 คน และกลุ่มผู้บริหารจำนวน 40 คน ของมหาวิทยาลัยลากอส ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจ 5 ด้านเป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นชัดว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีความพึงพอใจในงาน ในขณะเดียวกันพบว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นแหล่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทั้งสองกลุ่มที่มีความรู้สึกไม่พอใจในงาน นอกจากนั้นปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์แตกต่างกันกับผู้บริหาร แต่ไม่มีความแตกต่างมากนัก ในด้านปัจจัยค้ำจุนซึ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานของกลุ่มอาจารย์และกลุ่มผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดและข้อค้นพบของ Herzberg

คอลเมอร์ (Collmer, 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า ลักษณะผู้นำของผู้บริหารได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้น เมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรมผู้นำของตนเอง ตลอดจนการให้ความรักความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู ได้เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

จิตติภา ขาวอ่อน (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานและลักษณะงาน

2) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ เพศชายกับเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาลัยพร วงค์ไชยา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาถึงแนวทางการแก้ไขปรับปรุงและหาวิธีการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย จานวน 223 คน จัดกลุ่มแยกประเด็นของความพึงพอใจตามที่กำหนด ในแบบสอบถาม และหาความสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ เมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย มีความพึงพอใจเรียงลาดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ (1) ความมั่นคงในอาชีพ (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) สภาพการทางาน (5) นโยบายของหน่วยงาน (6) ความก้าวหน้าในอาชีพ (7) รายได้และ สวัสดิการ ตามลำดับ สถานภาพโดยทั่วไปด้านภูมิหลังของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน รายได้อื่น อายุราชการ และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ พลสุวัตถิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพบริการของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา: สังกัดภาคนครหลวง 4 ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนเป็นเพศหญิงอายุ ระหว่าง 21 - 30 ปี มีความพึงพอใจต่อคุณภาพบริการด้านความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ พนักงานแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการให้ความมั่นใจพนักงานธนาคารให้บริการด้วยความเป็นมิตร ด้านการตอบสนองลูกค้า พนักงานที่ความกระตือรือร้นในการให้บริการ ด้านการดูแลเอาใจใส่ พนักงานดูแลเอาใจใส่ลูกค้าอย่างใกล้ชิด ด้านรูปลักษณ์พนักงานมีบุคลิกภาพที่ดี และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความพึงพอใจคุณภาพบริการในด้านการให้ความมั่นใจและด้านการตอบสนอง

สายัณห์ โพธิ์ไพจิตร (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของโรงเรียน มหรรณพาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมหรรณพาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ใน 8 หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนมหรรณพาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จำนวน 58 คน ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมหรรณพาราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับความพึงพอใจมาก ดังนี้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและ ส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการตามลำดับ

ศรีประภา พิงกุศล (2550) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูในอำเภอขลุงที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยใช้วิธีการศึกษา คือ จำแนกตามสถานภาพตามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ผลวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูในอำเภอขลุง ที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เพียร แก้วสวัสดิ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการให้บริการด้านพัสดุของฝ่ายบริหารพัสดุ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) และเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการด้านพัสดุของฝ่ายบริหารพัสดุของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ใช้บริการด้านพัสดุจำนวน 360 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านพัสดุของฝ่ายบริหารพัสดุ เฉพาะด้านสถานที่ และด้านการบริการของพนักงานอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มสายงาน และระดับการศึกษา มีความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญประสบการณ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรและผู้บริหารซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประกอบการ แก้ไขปัญหา รวมทั้งปรับปรุงสภาพการในการให้บริการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ฟ้ามุ่ย สุกัณศีล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักเลขานุการคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวม 5 งาน ได้แก่งานบริหารและงานธุรการ งานคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผน งานบริการการศึกษา งานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ และภาพรวมของการให้บริการของ สำนักเลขานุการ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือคณาจารย์ ข้าราชการ สังกัดภาควิชาและศูนย์สตรีศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผลการวิจัย พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ศิริรัตน์ ทวีการไถ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัทวาไทยอุตสาหกรรมจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าการได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น/ การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิด กล้าทำมากขึ้น/ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม/ ความเหมาะสมของสวัสดิการ/ การรับรู้การประชาสัมพันธ์ ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงานส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อเทียบกับพนักงานคนอื่น/ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางตรงกันข้ามกับความทุ่มเทในการทำงาน

แสงเดือน สว่างวงศ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเสนานิคม สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเสนานิคม สำนักงานเขตจตุจักร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 67 คน จากผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเสนานิคม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 ด้าน ได้แก่ด้านสถานะอาชีพ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้านคือ ด้านเงินเดือน

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1)เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานตามที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้องมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้การวิจัยนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาโรงเรียนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี จำนวน 414 คน (จำนวนโรงเรียนและครูได้มาจากโรงเรียนทั้งหมดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2)

3.1.2 การกำหนดขนาดของตัวอย่างในการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) กำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรที่มีขนาดเท่ากับ 414 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเท่ากับ 5% ได้ขนาดตัวอย่างของหัวหน้ากลุ่มสาระจำนวน 44 คน ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 157 คน รวม 201 คน ตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดตัวอย่างของหัวหน้าและครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ขนาดโรงเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดกลาง	7	23	30
โรงเรียนขนาดใหญ่	17	54	71
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	20	80	100
รวม	44	157	201

จากนั้นผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

3.1.3 ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจำนวน 44 คน ทำการเลือกตัวอย่างโรงเรียนแบบเจาะจงเป็นโรงเรียนขนาดกลาง 7 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 17 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 20 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.3 นำผลการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา การได้รับรางวัลด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศและขนาดโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยเนื้อหา 6 ด้าน คือ งานด้านการสอน งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา งานวิจัยในชั้นเรียน งานการพัฒนาตนเอง งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท(Likert Scale) (Best & Kahn, 1993, p.247) เกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ มาก
3 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ผู้ประเมินไม่แน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.5 นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง(Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถามดังนี้ คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 จะคัดเลือกไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือคัดเลือกออก

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อความทุกข้อในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความเที่ยง โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในเขตหนองจอกจำนวน 30 คน เพื่อการศึกษาและคำนวณหาความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.96 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก)

3.2.7 นำแบบทดสอบไปเก็บข้อมูลจริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอหนังสือจากวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

3.3.2 นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปเก็บจริงจากครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 201 คน

3.4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องมาลงรหัสตัวเลขตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา การได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (F-test)

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูล แนวทาง การสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และการบรรยายสรุป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา การได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง (n = 201)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 201)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	42	20.9
1.2 ครู	159	79.1
ประสบการณ์ในการสอน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	75	37.3
2.2 5 – 10 ปี	71	35.3
2.3 มากกว่า 10 ปี	55	27.4
ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	147	73.1
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	54	26.9
การได้รับรางวัลด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ		
4.1 เคยได้รับรางวัล	117	58.2
4.2 ไม่เคยได้รับรางวัล	84	41.8
ขนาดของโรงเรียน		
5.1 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 1,000 –1,499 คน)	26	12.9
5.2 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน)	86	42.8
5.3 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)	89	44.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงบุคลากรของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ร้อยละ 20.9 เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระฯ ร้อยละ 79.1 เป็นครูผู้สอนในกลุ่มสาระ ฯ

ด้านประสบการณ์ด้านการสอน พบว่า ร้อยละ 37.3 มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 35.3 มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 27.4 มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ร้อยละ 73.1 จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ร้อยละ 26.9 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการได้รับรางวัลด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศพบว่า ร้อยละ 58.2 เคยได้รับรางวับ ร้อยละ 41.8 ไม่เคยได้รับรางวัล

ด้านขนาดโรงเรียนพบว่า ร้อยละ 12.9 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 42.8 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และ ร้อยละ 44.3 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

ความพึงพอใจงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการสอน	4.39	.43	มากที่สุด
2. ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	4.47	.53	มากที่สุด
3. ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน	4.11	.59	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.40	.52	มากที่สุด
5. ด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.38	.59	มากที่สุด
6. ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.41	.51	มากที่สุด
รวม	4.36	.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมครูมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.36)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ($\overline{X}$= 4.47) ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$= 4.41) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$= 4.40) ด้านการสอน($\overline{X}$= 4.39) และด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$= 4.38)ตามลำดับ ในขณะที่ด้านงานวิจัยในชั้นเรียนครูมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$= 4.11)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

งานด้านการสอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. การจัดทำประมวลการสอน	4.33	.55	มากที่สุด
2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.44	.55	มากที่สุด
3. การบันทึกรายงานหลังการสอน	4.30	.70	มากที่สุด
4. การออกแบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.41	.60	มากที่สุด
5. การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	4.48	.60	มากที่สุด
6. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.51	.57	มากที่สุด
7. การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน	4.35	.64	มากที่สุด
8. การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	4.40	.69	มากที่สุด
9. การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.37	.68	มากที่สุด
รวม	4.39	.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ความพึงพอใจในงานด้านการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานด้านการสอนในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.39)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความพึงพอใจในงานด้านการสอนในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\overline{X}$= 4.51) การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา($\overline{X}$= 4.48) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้($\overline{X}$= 4.44) การออกแบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้($\overline{X}$= 4.41) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ($\overline{X}$= 4.40) การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้($\overline{X}$= 4.37) การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน($\overline{X}$= 4.35) การจัดทำประมวลการสอน($\overline{X}$= 4.33) การบันทึกรายงานหลังการสอน($\overline{X}$= 4.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น	4.62	.56	มากที่สุด
2.การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกโรงเรียน	4.51	.64	มากที่สุด
3.การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง	4.39	.76	มากที่สุด
4.ครูอำนวยความสะดวกในการเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆภายในโรงเรียน	4.41	.71	มากที่สุด
5.การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	4.45	.66	มากที่สุด
รวม	4.47	.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 ความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น ($\bar{X}$= 4.62) การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.51) การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.45) ครูอำนวยความสะดวกในการเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆ ภายในโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.41) การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง ($\bar{X}$= 4.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านงานวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

งานวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน	4.22	.62	มากที่สุด
2.การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.18	.68	มาก
3.การอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.07	.73	มาก
4.การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.15	.67	มาก
5.การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.14	.71	มาก
6.การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน	3.96	.84	มาก
7.การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน	4.10	.74	มาก
8.การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.10	.68	มาก
รวม	4.11	.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความพึงพอใจในงานด้านงานวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานในงานระดับมาก ($\overline{X}$= 4.11)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความพึงพอใจในงานด้านงานวิจัยในชั้นเรียนในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน($\overline{X}$= 4.18) การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน($\overline{X}$= 4.15) การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน($\overline{X}$= 4.14) การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและ การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน ($\overline{X}$= 4.10) การอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน($\overline{X}$= 4.07) การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน($\overline{X}$= 3.96) ในขณะที่การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$= 4.22) มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจงานด้านการพัฒนาตนเอง ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

งานการพัฒนาตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.37	.68	มากที่สุด
2.การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	4.49	.60	มากที่สุด
3.การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	4.50	.61	มากที่สุด
4.การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียน	4.40	.68	มากที่สุด
5.การเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ	4.40	.70	มากที่สุด
6.สนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ด้านงานวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ	4.30	.69	มากที่สุด
รวม	4.40	.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 ความพึงพอใจในงานด้านการพัฒนาตนเองของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.40)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความพึงพอใจในงานด้านการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา($\overline{X}$= 4.50) การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน ($\overline{X}$= 4.49) การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียนและการเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ($\overline{X}$= 4.40) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น($\overline{X}$= 4.37) สนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ด้านงานวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ($\overline{X}$= 4.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจงานด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด	4.37	.77	มากที่สุด
2.งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุม ชมรม	4.32	.72	มากที่สุด
3.งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ	4.44	.66	มากที่สุด
4.จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.42	.69	มากที่สุด
รวม	4.38	.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 ความพึงพอใจในงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.38)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความพึงพอใจในงานด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ($\overline{X}$= 4.44) จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\overline{X}$= 4.42) งานกิจกรรมลูกเสือ

เนตรนารี ยุวกาชาด ($\overline{X}$= 4.37) งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุม ชมรม ($\overline{X}$= 4.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงานด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (n = 201)

งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	4.38	.66	มากที่สุด
2.กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย	4.33	.65	มากที่สุด
3.ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.60	.54	มากที่สุด
4.งานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ	4.38	.64	มากที่สุด
5.งานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวกับการบริหาร	4.35	.67	มากที่สุด
รวม	4.41	.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 ความพึงพอใจในงานด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.41)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกรายการมีความพึงพอใจในด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย($\overline{X}$= 4.60) รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีและงานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ ($\overline{X}$= 4.38) งานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวกับการบริหาร ($\overline{X}$= 4.35) กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย ($\overline{X}$= 4.33) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการสอน ระดับการศึกษา การได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศและขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 201)

ความพึงพอใจในงาน	หัวหน้ากลุ่มสาระฯ		ครูในกลุ่มสาระฯ		t	sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. งานด้านการสอน	4.47	.33	4.37	.45	1.34	.18
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	4.60	.39	4.44	.56	2.22	.02*
3. งานวิจัยในชั้นเรียน	4.07	.48	4.12	.62	-.51	.61
4. งานการพัฒนาตนเอง	4.36	.45	4.42	.54	.56	.57
5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.35	.46	4.39	.62	-.42	.67
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.52	.43	4.37	.52	1.69	.09
รวม	4.39	.42	4.35	.55	.81	.42

*p< .01

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระฯ กับครูในกลุ่มสาระฯ มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่งานด้านการสอน งานวิจัยในชั้นเรียน งานการพัฒนาตนเอง งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน (n = 201)

ความพึงพอใจในงาน	น้อยกว่า 5 ปี		5 – 10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	Sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. งานด้านการสอน	4.27	.41	4.41	.47	4.55	.36	7.172	.00*
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	4.33	.57	4.47	.57	4.68	.35	7.148	.00*
3. งานวิจัยในชั้นเรียน	4.06	.54	4.07	.67	4.24	.55	1.787	.17
4. งานการพัฒนาตนเอง	4.37	.50	4.34	.60	4.54	.40	2.767	.06
5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.35	.61	4.31	.64	4.51	.48	1.970	.14
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.33	.51	4.34	.54	4.60	.41	5.865	.00*
รวม	4.28	.52	4.32	.58	4.52	.42	4.451	.12

*p< .05, *p< .01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ภาพรวมครูที่มีประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานด้านการสอน งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่งานวิจัยในชั้นเรียน งานการพัฒนาตนเองและงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน (n = 201)

ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
งานด้านการสอน	น้อยกว่า 5 ปี	4.27		-.14047	-.28444*
	5 -10 ปี	4.41			-.14397
	มากกว่า 10 ปี	4.55			

*p< .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่พบว่าที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน (n = 201)

ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	น้อยกว่า 5 ปี	4.33		-.13709	-.35030*
	5 -10 ปี	4.47			-.21321
	มากกว่า 10 ปี	4.68			

*p< .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่พบว่าที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน (n = 201)

ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษา	ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	น้อยกว่า 5 ปี	4.33		-.01018	-.27661*
	5 -10 ปี	4.34			-.26643*
	มากกว่า 10 ปี	4.60			

*p< .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจในงาน ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 -10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีมีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปีมีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 201)

ความพึงพอใจในงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. งานด้านการสอน	4.35	.43	4.50	.43	-2.170	.03*
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	4.44	.53	4.57	.54	-1.546	.12
3. งานวิจัยในชั้นเรียน	4.12	.58	4.10	.62	.174	.86
4. งานการพัฒนาตนเอง	4.36	.51	4.52	.52	-1.843	.06
5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.39	.55	4.36	.69	.286	.77
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.37	.51	4.50	.50	-1.637	.18
รวม	4.33	.51	4.42	.55	-1.122	.13

*p< .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวมครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้านของความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นงานด้านการสอน พบว่าครูมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามการได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ (n = 201)

ความพึงพอใจในงาน	เคยได้รับรางวัล		ไม่เคยได้รับรางวัล		t	sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. งานด้านการสอน	4.45	.42	4.32	.44	2.082	.03*
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	4.56	.52	4.35	.54	2.715	.00*
3. งานวิจัยในชั้นเรียน	4.16	.60	4.04	.58	1.354	.17
4. งานการพัฒนาตนเอง	4.42	.54	4.39	.49	.383	.70
5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.40	.54	4.35	.65	.633	.52
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.45	.49	4.35	.54	1.405	.16
รวม	4.40	.51	4.30	.54	1.428	.38

*p< .05,*p< .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามการได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ พบว่า ภาพรวมครูที่เคยได้รับรางวัลกับครูที่ไม่เคยได้รับรางวัล มีความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้านของความพึงพอใจในงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานด้านการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 201)

ความพึงพอใจในงาน	ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดใหญ่พิเศษ		F	sig
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. งานด้านการสอน	4.49	.45	4.36	.44	4.40	.42	.957	.38
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	4.63	.39	4.33	.62	4.57	.45	5.848	.00*
3. งานวิจัยในชั้นเรียน	4.30	.56	4.10	.63	4.07	.56	1.609	.20
4. งานการพัฒนาตนเอง	4.56	.44	4.32	.58	4.44	.47	2.397	.09
5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	4.53	.47	4.29	.67	4.42	.53	1.968	.14
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	4.51	.49	4.32	.55	4.45	.46	2.062	.13
รวม	4.50	.46	4.28	.58	4.39	.48	2.473	.18

*p< .05,*p< .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้านของความพึงพอใจในงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ครูมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน (n = 44)

ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	$\bar{X}$	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	กลาง	4.63		.29821*	.05774
	ใหญ่	4.33			.-.24048*
	ใหญ่พิเศษ	4.57			

*p< .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิด

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์เป็นตารางดังนี้

ปัญหา	แนวทางการเสริมสร้าง
1.งานด้านการสอน	
- อุปกรณ์ สื่อ/นวัตกรรม สถานที่และเวลาในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ - จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน - นโยบายต่างๆที่มากเกินไป ทำให้ครูสอนไม่เต็มที่และคาบสอนถูกนำไปทำกิจกรรมอื่นๆ - รูปแบบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงบ่อย	- โรงเรียนควรจัดสถานที่ สื่อ/นวัตกรรม และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน - โรงเรียนควรกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ และมีการสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนไม่ทันโดยแบ่งการเรียนเป็นกลุ่ม -
2.งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา	
- สถานที่และอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมกีฬา - กิจกรรมมากเกินไป ทำให้ครูไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกีฬา - งบประมาณในการจัดกิจกรรมกีฬาทั้งในและนอกชั้นเรียนไม่เพียงพอ	- โรงเรียนควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมกีฬาให้เพียงพอ - โรงเรียนควรเลือกจัดกิจกรรมกีฬาที่หลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน - โรงเรียนควรสนับสนุนและสรรหางบประมาณในการจัดกิจกรรมกีฬา

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัญหา	แนวทางการเสริมสร้าง
3.งานวิจัยในชั้นเรียน	
- ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการทำวิจัย - ระยะเวลาในการทำวิจัยไม่เพียงพอ ครูไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้จริง	- โรงเรียนควรมีนโยบายและจัดทำแผนการอบรมความรู้ในเรื่องการทำงานวิจัย - โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการทำงานวิจัย และกำหนดเวลาในการทำงานวิจัยให้กับครูอย่างเป็นระบบ - โรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน
4.งานพัฒนาตนเอง	
- ครูขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง - การจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองไม่ตรงกับความต้องการ - ขาดการติดตามผลหลังจากการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	- โรงเรียนควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับรับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาตนเอง - โรงเรียนควรสนับสนุนครูที่สนใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและตรงตามความต้องการของตนเอง - โรงเรียนควรติดตามการพัฒนาตนเองของครูเป็นประจำ
5.งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	
- คณะครูในโรงเรียนไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน - กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีมากเกินไปและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ผู้เรียน	- โรงเรียนควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดภาระหน้าที่ของครูในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยให้ถือเป็นภารกิจหลักของครู - โรงเรียนควรกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัญหา	แนวทางการเสริมสร้าง
3.งานวิจัยในชั้นเรียน	
6.งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย	
- ครูมีภาระงานมากเกินไป และครูขาดความถนัดในงานบางงาน เช่น งานเอกสาร - งานขาดความชัดเจน และงานพิเศษบางงานมีความทับซ้อน	- โรงเรียนควรมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะสมกับความสามารถของครู - แบ่งงานและเวลาในการทำงานพิเศษให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้กระทบต่อการสอน - โรงเรียนควรกำหนดแผนงานพิเศษประจำปีที่เป็นรูปธรรม

จากการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า

ปัญหาในการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า

งานด้านการสอน อุปกรณ์ สื่อ/นวัตกรรม สถานที่และเวลาในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นโยบายต่างๆที่มากเกินไปทำให้ครูสอนไม่เต็มที่และคาบสอนถูกนำไปทำกิจกรรมอื่นๆ และรูปแบบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงบ่อย

งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา สถานที่และอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมมากเกินไป ทำให้ครูไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกีฬา งบประมาณในการจัดกิจกรรมกีฬาทั้งในและนอกชั้นเรียนไม่เพียงพอ

งานวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการทำวิจัย ระยะเวลาในการทำวิจัยไม่เพียงพอและครูไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้จริง

งานพัฒนาตนเอง ครูขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรมพัฒนาตนเองไม่ตรงกับความต้องการขาดการติดตามผลหลังจากการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง

งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คณะครูในโรงเรียนไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีมากเกินไปและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ผู้เรียน

งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ครูมีภาระงานมากเกินไปและครูขาดความถนัดในงานบางงาน เช่น งานเอกสาร งานขาดความชัดเจน และงานพิเศษบางงานมีความทับซ้อน

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า

งานด้านการสอน โรงเรียนควรจัดสถานที่ สื่อ/นวัตกรรมและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนควรกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีการสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนไม่ทัน โดยแบ่งการเรียนเป็นกลุ่ม

งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา โรงเรียนควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมกีฬาให้เพียงพอโรงเรียนควรเลือกจัดกิจกรรมกีฬาที่หลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนควรสนับสนุนและสรรหางบประมาณในการจัดกิจกรรมกีฬา

งานวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนควรมีนโยบายและจัดทำแผนการอบรมความรู้ในเรื่องการทำงานวิจัย โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการทำงานวิจัย และกำหนดเวลาในการทำงานวิจัยให้กับครูอย่างเป็นระบบ โรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ และนำผลงานวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน

งานพัฒนาตนเอง โรงเรียนควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับรับการอบรมสัมมนาจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาตนเอง โรงเรียนควรสนับสนุนครูที่สนใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและตรงตามความต้องการของตนเอง โรงเรียนควรติดตามการพัฒนาตนเองของครูเป็นประจำ

งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดภาระหน้าที่ของครูในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยให้ถือเป็นภารกิจหลักของครู โรงเรียนควรกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย โรงเรียนควรมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะสมกับความสามารถของครูแบ่งงานและเวลาในการทำงานพิเศษให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้กระทบต่อการสอน โรงเรียนควรกำหนดแผนงานพิเศษประจำปีที่เป็นรูปธรรม

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง

3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานตามที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า

5.1.1 ความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาพรวมครูมีความพึงพอในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านพบว่า งานด้านการสอน งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาตนเอง งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ครูมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสอน และด้านงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ ในขณะงานวิจัยในชั้นเรียนมีความพึงพอใจในระดับมาก

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามภูมิหลัง 5 ด้าน ดังนี้

(1) ผลการเปรียบเทียบตามตำแหน่ง/หน้าที่ ในภาพรวม พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่งานด้านการสอน งานวิจัยในชั้นเรียน งานการพัฒนาตนเองงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกัน

(2) ผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวมของงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายคู่ของความแตกต่างตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ด้านงานพิเศษที่ได้รับหมาย ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 -10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีมีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่พบว่าที่ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ด้านงานพิเศษที่ได้รับหมายไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬาไม่แตกต่างกัน

(3) ผลการเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ในภาพรวมของงาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานด้านการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

(4) ผลการเปรียบเทียบตามการได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศในภาพรวมของงาน พบว่า ครูที่เคยได้รับรางวัลกับครูที่ไม่เคยได้รับรางวัล มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานด้านการสอนและงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

(5) ผลการเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมของงาน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณารายคู่ของความแตกต่างตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลางกับโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาไม่แตกต่างกัน

5.1.3 สรุปผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัญหาในการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า อุปกรณ์ สื่อ/นวัตกรรม สถานที่และเวลาในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน นโยบายต่างๆ ที่มากเกินไป และคาบสอนถูกนำไปทำกิจกรรมอื่นๆ รวมถึงรูปแบบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง กิจกรรมของโรงเรียนมีมากเกินไป ทำให้ครูไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมกีฬา และงบประมาณในการจัดกิจกรรมกีฬาทั้งในและนอกชั้นเรียนไม่เพียงพอ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการทำวิจัย และครูไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้จริง ครูขาดโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง คณะครูในโรงเรียนไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีมากเกินไปและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ผู้เรียน ครูมีภาระงานมากเกินไปและครูขาดความถนัดในงานบางงาน เช่น งานเอกสาร และงานพิเศษบางงานมีความทับซ้อน

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โรงเรียนควรจัดสถานที่ สื่อ/นวัตกรรมและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอน ควรกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และมีการสอนเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนไม่ทัน ในการจัดกิจกรรมกีฬาควรเลือกจัดกิจกรรมกีฬาที่หลากหลายและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนควรสนับสนุนและสรรหางบประมาณในการจัดกิจกรรมกีฬา โรงเรียนควรมีนโยบายและจัดทำแผนการอบรมความรู้ในเรื่องการทำงานวิจัย ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลงานวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับรับการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาตนเอง ควรสนับสนุนครูที่สนใจในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและตรงตามความต้องการของตนเอง

ควรติดตามการพัฒนาตนเองของครูเป็นประจำ โรงเรียนควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดภาระหน้าที่ของครูในงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยให้ถือเป็นภารกิจหลักของครู ควรกำหนดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน และมอบหมายงานพิเศษให้เหมาะสมกับความสามารถของครูแบ่งงานและเวลาในการทำงานพิเศษให้ชัดเจน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานที่มากกว่าด้านอื่น ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการการจัดกิจกรรมกีฬาให้กับผู้เรียน เพราะการจัดกิจกรรมกีฬาตรงกับสาขาวิชาของตนเอง ครูมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ทางด้านกีฬาให้กับนักเรียน ตลอดจนการพัฒนานักเรียนสู่ความเป็นเลิศในด้านกีฬา จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในด้านการจัดกิจกรรมกีฬา สอดคล้องกับจีราวุฒ ก๊กใหญ่ (2557) ที่กล่าวว่าหน้าที่ของครูที่นอกเหนือจากการสอน การอบรมและพัฒนาลูกศิษย์แล้ว ครูจำนวนมากต้องมีงานบางอย่างที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เป็นงานพิเศษหรืองานสนับสนุนการศึกษา ซึ่งงานต่างๆ เหล่านี้บางลักษณะงานก็จำเป็นต้องใช้ความสามารถพิเศษบางประการของครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาฝึกฝนความสามารถพิเศษบางอย่างไว้ด้วย เช่น งานคอมพิวเตอร์ ดนตรี ศิลปะ กีฬา

ประเด็นรองลงมาคือด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายแสดงให้เห็นว่าครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยขออภิปรายด้วยเหตุผลที่ว่า งานพิเศษที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย เพราะได้รับการติดตามการทำงานจากผู้บังคับชา เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ และการทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายยังเป็นการเตรียมความพร้อมรับการประเมินจากภายในโรงเรียนและการประเมินจากภายนอกโรงเรียน จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในด้านงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ Gulick Luther (1987 , p.79) กล่าวว่า เมื่อเกิดองค์การขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านของความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์การ

ส่วนด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X}$= 4.11) ผู้วิจัยขออภิปรายว่า เนื่องจากการทำวิจัยมีระเบียบวิธีวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการทำค่อนข้างนาน อีกทั้งครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย สอดคล้องกับบทความของภิรมย์ กมลรัตนกุล (2531) ที่กล่าวว่า การทำวิจัยต้องพยายามหลีกเลี่ยงอคติ และความคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้นจากการวิจัยในชั้นเรียนให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยใกล้เคียงกับความเป็นจริง โดยใช้รูปแบบการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย และสถิติที่เหมาะสม แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว อาจมีข้อจำกัดต่างๆเกิดขึ้น ดังนั้น การคำนึงเฉพาะความถูกต้องอย่างเดียว อาจไม่สามรถทำวิจัยได้ กรณีดังกล่าว นักวิจัยอาจจำเป็นต้องมีการปรับแผนบางอย่าง เพื่อให้สามรถปฏิบัติได้

5.2.2 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากหัวหน้าและครูต่างมีภาระงานที่หน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีทัศนคติในการทำงานในด้านบวกที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนต่างกัน จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกัน และสอดคล้องกับบทความของจีราวุฒ ก๊กใหญ่ (2557) ที่ว่าบทบาทหน้าที่ของครู คือ ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบโดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม และความสำนึกในความถูกต้อง เพราะภาระงานของครูไม่ได้มีเพียงการสอน แต่ครูคือผู้ถ่ายทอดวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตของศิษย์

5.2.3 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านการสอน ด้านการจัดกิจกรรมกีฬา ด้านงานพิเศษที่ได้รับหมายมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับหมายมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 -10 ปี ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า และเข้าใจในงานที่ทำ รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่าเกิดความชำนาญและมีทัศนคติในการทำงานที่มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของอรนุช พรินทร์ (2546, น. 63) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยม สหวิทยาเขตเพชรบูรพา

จังหวัด สระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยม สหวิทยาเขตเพชรบูรพาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5- 10 ปี มีความพึงพอใจในงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจะมีสาเหตุมาจากช่วงประสบการณ์ในการทำงานไม่ต่างกัน งานพิเศษที่ได้มอบหมายใกล้เคียงกัน มีการถ่ายทอดความรู้ได้เข้าใจกัน และได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์ หรดาล (2540 อ้างถึงใน สามารถ บุญโยประการ, 2550) จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานจนเกิดความชำนาญมากขึ้น ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงานไม่อยากเปลี่ยนงาน ส่วนเรื่องอายุ มีผลต่อการทำงานไม่ชัดเจน แต่อายุของบุคลากรมีส่วนเกี่ยวกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5.2.4 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งานด้านการสอนมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากการมีประสบการณ์ในงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ครูมีมุมมอง องค์ความรู้ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจที่แตกต่างกันสอดคล้องกับบทความของ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540, น. 32) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่มีต่องานของตนซึ่งเกิดจากการประเมินงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลนั้น และมักจะเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะพึงพอใจในงานเพียงใด ซึ่งระดับความพึงพอใจของบุคคลมักแปรเปลี่ยนอยู่เสมอ

5.2.5 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามจำแนกตามการได้รับรางวัลระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศในภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสอนและงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากครูที่ได้รับรางวัลมีความภูมิใจในตนเอง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้ครูได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งหรือได้ผลตอบแทนที่ดีจากการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนจึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 (5)(6) คุรุสภามีกำหนดให้มีการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับรางวัล

หนึ่งแสนครูดี ประจาปี พ.ศ. 2557 เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจประกอบวิชาชีพด้วยการครองตน ครองคน ครองงาน จนเป็นแบบอย่างของผู้มีจิตวิญญาณครูรวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพที่ยังไม่ได้รับการยกย่อง ได้เร่งพัฒนางานและพัฒนาตนให้เหมาะสมกับการเป็นครูดี ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพเยาวชน และการศึกษาของชาติต่อไป

5.2.6 ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนในภาพรวม พบว่าครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬามากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดกลาง และโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่พิเศษมีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬามากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจะมีสาเหตุมาจากการโรงเรียนยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมกีฬา งบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนแตกต่างกัน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ บริบทของโรงเรียนที่ต่างกัน จำนวนนักเรียนในแต่ละปีของโรงเรียนส่วนใหญ่มีมากไปส่งผลให้การจัดกิจกรรมกีฬาได้ไม่เต็มที่ สถานที่ไม่อำนวยต่อการจัดกิจกรรมกีฬา ตลอดจนภาระงานพิเศษที่ได้รับมอหมายขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียนจึงส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงานด้านการจัดกิจกรรมกีฬาแตกต่างกัน ซึ่งสมยศ นาวีการ (2543) ได้กล่าวว่าการจัดการโรงเรียนถือเป็นที่รวมของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งภาระหน้าที่ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Gulick Luther (1987, p.79) กล่าวว่า เมื่อเกิดองค์การขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านของความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น

5.3.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาซึ่งปฏิบัติการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา เพื่อทราบความแตกต่างของความพึงพอใจของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาทั้งสองกลุ่ม

5.3.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่จบการศึกษาในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร; โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การค้ารับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพมหานคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑* กรุงเทพมหานคร.

กาญจน์ เรืองมนตรี. (2543). *เอกสารประกอบคำบรรยายในชั้นเรียน*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กิ่งกมล ปิยมาดากุล. (2557). *การพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่องสร้างสรรค์นาฏยลีลาอาเซียน สำหรับชั้นประถมศึกษา* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ. (2550). *รายงานการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการมาศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์พิษณุโลก*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จิตติภา ขาวอ่อน. (2547).*ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จิราภรณ์ พลสุวัตถิ์. (2549). *ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อคุณภาพบริการของธนาคาร กรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)* กรณีศึกษา: สังกัดภาคนครหลวง 4. การค้นคว้าอิสระ การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จีราวุฒ ก๊กใหญ่. (2557). *หน้าที่และความรับผิดชอบของวิชาชีพครู*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2561 จาก https://sites.google.com/site/krutubtib/

ตระกูล สุวรรณดี . *ความสัมพันธ์แบบระหว่างผู้นาของผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9*. ปริญญานิพนธ์ (กศม. บริหาร การศึกษา) มหาวิทยาลัยสาราคาม, 2538

ธีรวุฒิ เอกะกลุ . (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นิคม แก้วสา. (2548). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เพชรบูรณ์:มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นา อำนาจ ความศรัทรา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540

บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). *การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

บุญส่ง เจริญศรี. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.

ปกรณ์ กฤชอินทร์มงคล. (2550). *ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

พิพัฒน์ ตันวิบูลย์วงศ์. (2557). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูพลศึกษาและนักเรียนระดับชันมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิศิษฐ ขาวจันทร์. (2546). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสานักงาน การประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,

เพียร แก้วสวัสดิ์. (2549). *ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการให้บริการงานพัสดุของฝ่ายบริหารพัสดุบริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

พุทธา โพธิ์มะฮาด. (2548).*สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ฟ้ามุ่ย สุกัณศีล. (2548). *ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานเลขานุการคณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภิรมย์ กมลรัตนกุล. (2531). *หลักเบื้องต้นในการทำวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หอสมุดกลาง.

มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทางานของครูในโรงเรียน สาหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา.* ปริญญานิพนธ์(กศม.) มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสามิตร กรุงเทพฯ,

มาลัยพร วงค์ไชยา. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย* (รายงานผลงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552).*ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิตกรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

ศิรินารถ นันทวัฒนกิรมย์. (2547). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริรัตน์ ทวีการไถ. (2551). *ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานบริษัท วา ไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน).* ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.สร้างไทย.กรุงเทพฯ: ศูนย์ สร้างสรรค์งานออกแบบ

ศิลป์ชัย อวงตระกูล. (2553).*การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ศรีประภา พิงกุศล. (2550). *ความพึงพอใจของข้าราชการครูในอำเภอขลุงที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมาคมสุขศึกษา พลศึกษาและนันทนาการแห่งประเทศไทย. (2545). สาระและมาตรฐานการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.

สามารถ บุญโยประการ. (2550). *ความพึงพอใจในการทางานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ที่สถานีอนามัยในจังหวัดจันทบุรี.* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สรรเสริญ แก้วกำเนิด. (2558). *ข่าวการเมือง.* สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก https://mgronline.com/politics/detail/9580000072741

สายัณห์ โพธิ์ไพจิตร. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของโรงเรียนมหรรณพาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาโรช ไสยสมบัติ. (2534). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์ วิโรฒ มหาสารคาม.

แสงเดือน สว่างวงศ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเสนานิคมสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สมยศ นาวีการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2559). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*. (กลุ่มสารสนเทศ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน).

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *โครงการหนึ่งแสนครูดี*. ข่าวประชาสัมพันธ์: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

อรนุช พรินทร์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตเพชรบูรพา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารี เพชรผุด. (2536). *สภาการทางานและองค์ประกอบด้านบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร.

อุทัยพรรณ สุดใจ. (2545). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุบล เพียรพิทักษ์. (2548).*การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ภาษาต่างประเทศ

Dale, B.G.; Cooper, G.L.; & Wilkinson, A. (1997). *Managing Quality and Human Resources*. p.65 -69. Oxford: Blackwell.

Good, Cantor V. . *Dictionary of education*. New York : McGraw-Hill. Book . (1973)

Gulick, Luther and Lydall Urwick. 1956. *Papers on Science of Administration.* New York : Institude of Public of Administration Columbia University.

Herzberg, Frederick and others. **.** *The Motivation to Work (2nd ed.)* New York. John Wiley & Sons . (1959)

Maslow, Abraham. . *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers . (1970)

Morse, N.C. . *Satisfaction in the White-Collar Job.* (University of Michigan, Inst. For Social Research, (1953), P.19.

Olasiji, T. D. 1983. *Aplication of the motivator hygien theory of job satisfaction and job dissatisfaction among administrators and academic staff of a selected University in Nigeria*.Doctoral dissertation, University of Oklahoma.

Vroom, V.H. . *Work and motivation*. New York: Wiley . (1964)

Wickstorm R. A. 1971. *An Investigation Into the job Satisfaction Among Teachers.* Dissertation Abstracts International. 32(4): 1249A; October

Wolman, Thomas E. **.** *Education and Organizational Leadership in Elementary School. Englewood Cliff*: Prentice-Hall . (1973)

Smith, H.B. (1974). "*Description of Effective and Ineffective Behavior of school Principals".* Dissertation Abstracts International. 48(3) : 1935–A.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองเอม
   วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์
   วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารการศึกษาภาคค่ำ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรังศรี
   วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา นิมิตรนิวัตน์
   วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการศึกษานอกระบบ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภา ตันติชูเวช
   วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาพัฒนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย คำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและ พลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วยงานด้านการสอน งานด้านการจัดกิจกรรม งานวิจัยในชั้นเรียน งานพัฒนาตนเอง งานกิจกรรมนักเรียน และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามปัญหา และแนวทางการสร้างความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น นอกเหนือจากตอนที่ 2

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะประมวลผลเป็นภาพรวมและเก็บรักษาไว้เป็นความลับเพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

อารีย์ เยเปียว
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง/หน้าที่

( ) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

( ) ครู

2. ประสบการณ์ในการสอน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5-10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. การได้รับรางวัลด้านกีฬาระดับเขตพื้นที่การศึกษา / ระดับประเทศ

( ) เคยได้รับรางวัล

( ) ไม่เคยได้รับรางวัล

5. ขนาดของโรงเรียน

( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-500 คน)

( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 501-1,500 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 1,501 - 2,500 คน)

( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 2,501 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานของครูระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานของครูระดับ มาก
3 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานของครูระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานของครูระดับ น้อย
1 หมายถึง มีความพึงพอใจในงานของครูระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. งานด้านการสอน						
1.1	การจัดทำประมวลการสอน					
1.2	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
1.3	การบันทึกรายงานหลังการสอน					
1.4	การออกแบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้					
1.5	การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา					
1.6	การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
1.7	การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน					
1.8	การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา					
1.9	การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้					

ข้อ	ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา						
2.1	การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น					
2.2	การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกโรงเรียน					
2.3	การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง					
2.4	ครูอำนวยความสะดวกในการเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆภายในโรงเรียน					
2.5	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน					
งานวิจัยในชั้นเรียน						
3.1	การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.2	การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.3	การอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.4	การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.5	การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.6	การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน					
3.7	การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน					
3.8	การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
3. งานการพัฒนาตนเอง						
4.1	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4.2	การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน					
4.3	การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา					

4.4	การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียน					
4.5	การเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ					
4.6	สนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ด้านงานวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ					
4. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน						
5.1	งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด					
5.2	งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุม ชมรม					
5.3	งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ					
5.4	จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
5. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย						
6.1	รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี					
6.2	กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย					
6.3	ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
6.4	งานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ					
6.5	งานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวกับการบริหาร					
6.1	รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี					

ตอนที่ 3 ปัญหาของงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

กรุณาเขียนปัญหาที่ท่านพบในงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาและแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้น

ปัญหาของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา	**แนวทางในแก้ปัญหาของครู**
1.1 งานด้านการสอน …….. …….	1.1 งานด้านการสอน …… ……
1.2 งานด้านการจัดกิจกรรม …… ……	1.2 งานด้านการจัดกิจกรรม …… ……
1.3 งานวิจัยในชั้นเรียน …… ……	1.3 งานวิจัยในชั้นเรียน …… ……
1.4 งานพัฒนาตนเอง …… ……	1.4 งานพัฒนาตนเอง …… ……
1.5 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน …… ……	1.5 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน …… ……
1.6 งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย …… ……	1.6 งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย …… ……

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบวัดความสอดคล้อง

เรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. งานด้านการสอน					
1.1	การจัดทำประมวลการสอน				
1.2	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้				
1.3	การบันทึกรายงานหลังการสอน				
1.4	การจัดกระบวนการเรียนรู้				
1.5	การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา				
1.6	การประเมินผลของผู้เรียน				
1.7	การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน				
1.8	การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา				
1.9	การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้				
2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา					
2.1	การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น				
2.2	การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกโรงเรียน				
2.3	การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง				
2.4	การเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆ ภายในโรงเรียน				
2.5	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3. งานวิจัยในชั้นเรียน					
3.1	การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน				
3.2	การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน				
3.3	การอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน				
3.4	การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน				
3.5	การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน				
3.6	การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน				
3.7	การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน				
3.8	การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน				
4. งานการพัฒนาตนเอง					
4.1	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
4.2	การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน				
4.3	การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา				
4.4	การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียน				
4.5	การเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ				
4.6	การทำวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ				
5. งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน					
5.1	งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด				
5.2	งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุม ชมรม				
5.3	งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ				
5.4	จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน				
6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย					
6.1	รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี				
6.2	กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย				
6.3	ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย				
6.4	งานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ				
6.5	งานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้				

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม (Index of congruence)

แบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. งานด้านการสอน								
1.1	การจัดทำประมวลการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	การบันทึกรายงานหลังการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4	การจัดกระบวนการเรียนรู้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.5	การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.6	การประเมินผลของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.7	การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.8	การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.9	การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
รวม							0.91	

2. งานด้านการจัดกิจกรรมกีฬา								
2.1	การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี ,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.2	การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.4	การเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆ ภายในโรงเรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.5	การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							0.88	
3. งานวิจัยในชั้นเรียน								
3.1	การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	การอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.5	การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	+1	0	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
3.6	การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

3.7	การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.8	การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							0.92	
4. งานการพัฒนาตนเอง								
4.1	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2	การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3	การพัฒนาความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
4.4	การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.5	การเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.6	การทำวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
รวม							0.90	
5.งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน								
5.1	งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2	งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุม ชมรม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3	งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4	จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
รวม							0.95	

6. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย								
6.1	รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2	กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3	ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.4	งานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.5	งานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							1.0	
ค่าเฉลี่ย IOC							9.2	

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	37

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.การจัดทำประมวลการสอน	152.00	287.931	.573	.964
2.การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	151.77	285.840	.716	.964
3.การบันทึกรายงานหลังการสอน	152.23	282.737	.713	.964
4.การออกแบบและการจัดกระบวนการเรียนรู้	151.77	285.495	.663	.964
5.การจัดทำตารางสอนในรายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	151.83	290.144	.450	.965
6.การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	151.87	291.499	.439	.965
7.การติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในชั้นเรียน	152.03	287.482	.559	.965
8.การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	152.10	275.817	.805	.963
9.การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้	152.00	284.069	.701	.964

1.การจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายในโรงเรียน เช่น กีฬาสี ,กีฬาที่คณะกรรมการนักเรียนจัด,กีฬาต้านยาเสพติด เป็นต้น	151.60	286.248	.621	.964
2.การเข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาภายนอกโรงเรียน	151.87	280.533	.662	.964
3.การฝึกซ้อมกีฬานักเรียนหลังเลิกเรียนหรือเวลาว่าง	152.10	278.852	.636	.964
4.ครูอำนวยความสะดวกในการเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆ ภายในโรงเรียน	151.90	280.783	.699	.964
5.การส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	151.90	283.679	.625	.964
1.การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน	152.20	289.476	.605	.964
2.การศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	152.20	282.579	.692	.964
3.การอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน	152.33	282.437	.670	.964
4.การดำเนินงานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	152.23	290.047	.429	.965
5.การจัดทำรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	152.17	290.971	.352	.966

6.การเผยแพร่งานการวิจัยในชั้นเรียน	152.63	287.620	.552	.965
7.การนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอน	152.30	286.976	.583	.964
8.การประเมินผลการดำเนินการในการนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	152.33	288.506	.544	.965
1.การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	151.83	286.833	.517	.965
2.การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	151.60	282.731	.792	.963
3.การพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา	151.67	281.678	.839	.963
4.การเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษที่จัดขึ้นนอกเหนือจากงานในโรงเรียน	151.73	277.995	.776	.963
5.การเข้าร่วมประชุม การอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ	151.77	273.220	.872	.963
6.สนับสนุนให้ครูใช้ความรู้ด้านงานวิจัยและงานวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ	151.90	275.541	.858	.963
1.งานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด	151.77	288.254	.448	.965

2.งานกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร งานกิจกรรมชุมนุมชมรม	151.97	287.689	.479	.965
3.งานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ฯ	151.77	285.357	.569	.965
4.จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	151.73	281.789	.715	.964
1.รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	151.97	280.033	.805	.963
2.กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของฝ่าย	151.87	283.016	.689	.964
3.ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของโรงเรียนและที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	151.57	284.599	.706	.964
4.งานโครงการต่างๆเพื่อบริการวิชาการ	151.77	280.392	.729	.964
5.งานบริหาร เช่น หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวกับการบริหาร	151.73	282.409	.689	.964

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 37

Cronbach's Alpha= .965

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวอารีย์ เยเปียว
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ.2558
	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษบ.) สาขาวิชาพลศึกษา
	คณะศึกษาศาสตร์
	สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)๔
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
	มัธยมศึกษา เขต 2