# ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ณัฐณรัณ คุ้มวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2562

# Factors Affecting job Satisfaction of Thai Language Teachers in The Secondary Educational Service Area Office 2

**Natnarun Khumwongse**

**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 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 2

เสนอโดย นางสาวณัฐณรัณ คุ้มวงศ์

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนูเสวต

**ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว**

ลงชื่อ ..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ ..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนูเสวต)

ลงชื่อ ..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร)

ลงชื่อ .....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นักรบ หมื่แสน)

**วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว**

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล)

วันที่ 13 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒
ชื่อผู้เขียน ณัฐณรัณ คุ้มวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.เฉลิมชัย มนูเสวต
สาขาวิชา การจัดการศึกษา
ปีการศึกษา 2562

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของครู ภาษาไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย 3) เพื่อศึกษาชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยคำสั่ง Stepwise

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานของครู ภาษาไทยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ตัวแปรวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นบวก 3) ชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยที่ประกอบด้วยปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยปัจจัยระดับองค์การ ด้านนโยบายของสถานศึกษา และปัจจัยระดับบุคคล ด้านอุดมการณ์ความเป็นครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยมากที่สุด 4) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์การ ด้านนโยบายสถานศึกษาควรตอบสนองลักษณะเฉพาะของผู้เรียน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม และโรงเรียนควรจัดหาสิ่งอานวยความสะดวกในการทางานให้ครูอย่างเพียงพอ อีกทั้งควรยกระดับสวัสดิการเงินเดือนครูให้สูงขึ้น ปัจจัยระดับบุคคล ควรยกย่องวิชาชีพครู

นโยบายระดับบริหารควรให้ความสาคัญกับวิชาภาษาไทยให้เสมอวิชาอื่น และควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยให้ครูตามความต้องการ

DPU

| | |
|---|---|
| Thesis Title | Factors Affecting job Satisfaction of Thai Language Teachers in The Secondary Educational Service Area Office 2 |
| Author | Natnarun Khumwongse |
| Thesis Advisor | Dr.Chalermchai manoosawet |
| Department | Educational Management |
| Academic Year | 2019 |

## ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) to study the level of job satisfaction of Thai language Teachers 2) to study factors related to job satisfaction of Thai language teachers 3) to study a set of factors that can explain or predict job satisfaction of Thai language teachers 4) to study the guidelines for the development of factors affecting job satisfaction of Thai language teachers The sample group used in this study was Thai language teachers under the Office of Secondary Educational Service Areas, Area 2 for 229 person Tools used for collecting data are questionnaires, the statistics used for data analysis are frequency distribution Percentage Average Standard deviation Pearson Correlation Coefficient and regression analysis using computer program by Stepwise command.

The results of the syudy revealed that 1) The level of job satisfaction of teachers Thai language is at a high level. When considering each aspect found that the job satisfaction level of Thai language teachers was at the high level in all 6 aspects. 2) The results of the analysis of factors related to job satisfaction of Thai language teachers, related between research variables, research variables have statistical significance at the .01 level. The related between all variables is positive. 3) A set of factors that can be explained or predict job satisfaction of Thai language teachers that consists of organizational factors and personal factor saffecting the job satisfaction of Thai language teachers were statistically significant at the .01 level. By organizational factors School policy and personal factors, the teacher ideology is an important factor which has the most effect on job satisfaction of Thai language teachers 4) Guidelines for the development of factors affecting job satisfaction of Thai language teachers are organizational factors Regarding the educational policy, the school should respond to the characteristics of the learners. Administrators

should have fairness in management, relations with colleagues, should build relationships between personnel in the organization through activities and the school should provide enough facilities to work for teachers, also should raise higher welfare level of salaries to teachers. Personal factors should praise the teacher profession. Management policy should always give importance to Thai language equal to other subjects and should promote the development of Thai language skills to teachers as needed.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนและความอนุเคราะห์จากคณะครูอาจารย์ สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ คือวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ รศ.ดร. กล้า ทองขาว ผศ.ดร. ประยงค์ เนาวบุตร และ ผศ.ดร. นักรบ หมื่แสน

ขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย ทั้งในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เป็นหลักฐานที่แสดงถึงความเพียรของข้าพเจ้าที่สามารถทำจนสำเร็จตามกระบวนการวิจัยอย่างถูกต้อง ซึ่งความเพียรเหล่านี้เกิดมาจากกำลังใจของมารดา และคนรอบข้างเป็นสำคัญ จึงขอขอบพระคุณ มา ณ ที่นี้

ณัฐณรัณ คุ้มวงศ์

# สารบัญ


หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ จ
กิตติกรรมประกาศ ช
สารบัญตาราง ญ
บทที่
1. บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 3
1.4 กรอบแนวคิด 4
1.5 สมมติฐาน 4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย 5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9
2.1 แนวคิดและหลักการจัดการสถานศึกษา 10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ 15
2.3 แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41
3. ระเบียบวิธีวิจัย 43
3.1 ประชากร และตัวอย่าง 43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล 46
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 47
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 47
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 48
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 49
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 49
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย 51

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | หน้า |
|---|---|
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย | 57 |
| 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน | 59 |
| 4.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ | 64 |
| 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 74 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย | 74 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 77 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 83 |
| บรรณานุกรม | 85 |
| ภาคผนวก | 93 |
| ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย | 94 |
| ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 96 |
| ค ค่าความตรงและความสอดคล้อง(IOC | 104 |
| ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม | 111 |
| จ ตารางค่าสถิติ | 115 |
| ประวัติผู้เขียน | 123 |

# สารบัญตาราง

**ตารางที่** **หน้า**

4.1 จำนวนและร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ..... 49
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (n=229) ..... 51
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยงานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (n=229) ..... 52
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดกระบวนการเรียนรู้ (n=229) ..... 53
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ (n=229) ..... 54
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (n=229) ..... 55
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา (n=229) ..... 55
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ (n=229) ..... 56
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (n=229) ..... 57
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับองค์การ (n=229) ..... 58
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับบุคคล (n=229) ..... 58
4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (n=229) ..... 60
4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(ระดับองค์การ)กับตัวแปรตาม (n=229) ..... 61

# สารบัญตาราง (ต่อ)

**ตารางที่** **หน้า**

4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(ระดับบุคคล)กับตัวแปรตาม (n=229) 61
4.15 แสดงน้ำหนักในการอธิบายของ ตัวแปรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยในระดับองค์การ (n=229) 62
4.16 แสดงน้ำหนักในการอธิบายของ ตัวแปรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยในระดับบุคคล (n=229) 63
4.17 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านนโยบายของสถานศึกษา 65
4.18 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านนโยบายของสถานศึกษา 65
4.19 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 66
4.20 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 66
4.21 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 67
4.22 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 67
4.23 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านบรรยากาศในสถานศึกษา 68
4.24 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านบรรยากาศในสถานศึกษา 68
4.25 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 69
4.26 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 70

# สารบัญตาราง (ต่อ)

**ตารางที่** **หน้า**

4.27 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านอุดมการณ์ความเป็นครู 70
4.28 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านอุดมการณ์ความเป็นครู 71
4.29 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านการสืบสานภาษาไทย 71
4.30 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ด้านการสืบสานภาษาไทย 72
4.31 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย 72
4.32 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย 73

# บทที่ 1
# บทนำ

**1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถและเป็นปัจจัยหนึ่งที่คอยผลักดันสังคมประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาไว้หลายประการ โดยกล่าวถึงความมุ่งหมาย และหลักการ สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งกล่าวได้ว่าครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดย ครู ถือว่าเป็นบุคคลสำคัญสามารถจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

ครู เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้กับเยาวชน ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมปัจจุบันแต่ละยุคสมัย ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในวงการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและโลก นอกจากนั้นยังเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสร้างบัณฑิตอย่างมาก บัณฑิตจะมีความคิดที่ดี มีวิธีการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง และมีระบบระเบียบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงวิชาการ เชิงวิชาชีพ ซึ่งควรได้รับการปลูกฝังอบรมจากครูผู้สอน และบุคลิกภาพของครู ย่อมส่งผลไปสู่บัณฑิตดังคำกล่าวที่ว่า “อยากรู้ว่าตัวครูเป็นฉันใด จงดูได้จากศิษย์ที่สอนมา” ม.ล.ปิ่น มาลากุล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, น.113) ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่

ครูภาษาไทย ถือเป็นฐานของการจัดการศึกษาเพราะภาษาไทยเป็นภาษาแรกที่มนุษย์เกิดมาย่อมได้ยิน ได้ฟัง เริ่มออกเสียง พูดสนทนาและเขียนสื่อสาร เพราะฉะนั้นภาษาไทยจึงมีหน้าที่เป็นเครื่องมือสื่อสารไปโดยพลัน “การสอนภาษาตนเองมีความยากอยู่ข้อหนึ่งคือ ผู้เรียนไม่เห็นความจำเป็นว่าจะต้องเรียน ครูที่สอนภาษาไทยจึงต้องเป็นผู้ที่ได้รับการอบรมดี มีศิลปะและมีกลวิธีแยบยลในการสอนยิ่งกว่าวิชาอื่นๆ” ม.ล.บุญเหลือ เทพยสุวรรณ ด้วยเหตุนี้ การสอนภาษาไทยจึง

เป็นงานที่ยาก ต้องใช้ความอดทน กลวิธีเทคนิคต่าง ๆ ในการผ่านความยากเหล่านั้นเพื่อสอนวิชาภาษาไทยที่ถือเป็นมรดกทางภาษาของคนไทยดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งสำคัญในการจูงใจให้ครูภาษาไทยปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

การปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจจึงมีความสำคัญมากในการทำงานเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจจะมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีแต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานแล้วก็จะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การโยกย้ายสับเปลี่ยน การออกจากงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ผลประโยชน์ตอบแทนถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลดังกล่าวได้ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535, น.214)

จากสภาพการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบันพบว่า ครูในสถานศึกษายังไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ต้องรับผิดชอบงานที่มากขึ้นแต่มีอัตรากำลังจำกัด ด้านการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยประสบปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะครูภาษาไทย เห็นได้จากนักเรียนบางส่วนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ นักเรียนไม่สามารถเขียนสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมด้วยเป็นสาเหตุมาจากผู้เรียนไม่เข้าใจในบทเรียนส่งผลให้ไม่ตั้งใจเรียนและไม่เห็นคุณค่าในรายวิชาภาษาไทย และไม่มีความเพียรในการที่จะเรียนรู้ เพราะฉะนั้นปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นด้วยการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูภาษาไทยเพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

หน้าที่ของครูภาษาไทยทั้งครูและนักเรียนต่างเข้าใจกันว่า “ภาษาไทยเป็นหัวใจทุกวิชา” เพราะไม่ว่านักเรียนจะเรียนหรือครูจะสอนวิชาอะไรก็ตาม การอธิบายด้วยภาษาไทยที่ดี ที่ถูกต้องจะช่วยให้การเรียนการสอนวิชาเหล่านั้นบรรลุผลได้ดี รวดเร็วและสมบูรณ์ ประยอม ซองทอง (2559) หากนักเรียนที่เรียนรู้และใช้ภาษาไทยผิด ๆ อนาคตไปประกอบอาชีพที่สำคัญ เป็นใหญ่เป็นโตในบ้านเมือง สังคมย่อมกล่าวได้ว่าครูภาษาไทยที่สอนนักเรียนเหล่านั้นไม่ได้ทำหน้าที่ได้ดี

อย่างที่ครูภาษาไทยที่ดีควรจะเป็น ดังนั้นคุณลักษณะของครูภาษาไทยย่อมมีทั้งหน้าที่การสอนเนื้อหาวิชาความรู้ การสืบสานภาษาไทยที่เป็นสมบัติของชาติ อุดมการณ์ของความเป็นครู และความสามารถในการสอนภาษาไทยที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะสร้างความพึงพอใจให้ครูแต่ละคนนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่ยาวนานตลอดอายุราชการของข้าราชการครูหรือในอาชีพครูภาษาไทย

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยกับความพึงพอใจและเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพราะเป็นสำนักงานเขตที่มีโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดอยู่จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จนถึงใหญ่พิเศษที่อัตราการย้ายเข้า-ออกของบุคลากรในแต่ละปีมีจำนวนไม่แตกต่างกัน จากเหตุผลดังกล่าวย่อมเกิดประโยชน์ด้านการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง

**1.2 คำถามการวิจัย**

คำถามในการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

1. ครูภาษาไทยมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย
3. ชุดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยมีลักษณะอย่างไร
4. มีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างไร

**1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย
3. เพื่อศึกษาชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

**1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยมาเป็นแนวทางการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานออกเป็นปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยระดับบุคคล และแบ่งความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยโดยเจาะจงเฉพาะงานบริหารจัดการวิชาการของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ออกเป็น 6 งาน สามารถอธิบายได้ตามตารางต่อไปนี้

**1.5 สมมติฐาน**

สมมติฐานในการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้

1. ทั้งปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ชุดปัจจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**1.6 ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตงานของครูภาษาไทย ดังนี้

1. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้
3. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้
4. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน
5. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา
6. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 570 คน

2.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๒ โดยกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608-610 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) เลือกโรงเรียนและตัวอย่างครูผู้สอนวิชาภาษาไทย ที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 229 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยทำการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างครูผู้สอนภาษาไทย จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

ปัจจัยระดับองค์การ

1. นโยบายของสถานศึกษา
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. บรรยากาศในสถานศึกษา

5. ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน

ปัจจัยระดับบุคคล

6. อุดมการณ์ความเป็นครู

7. การสืบสานภาษาไทย

8. ความสามารถในการสอนภาษาไทย

4.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

1. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้

3. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้

4. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

5. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

6. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้

**1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ**

**ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ทั้ง 6 ด้าน** หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามภาระหน้าที่รู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของครูภาษาไทยที่มีต่องานในหน้าที่และต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยแบ่งความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยโดยเจาะจงเฉพาะงานบริหารจัดการวิชาการของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ออกเป็น 6 งาน ประกอบด้วย 1. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ 3. งานวัดประเมินผลการเรียนรู้ 4. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 5. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้

**การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา** หมายถึง หมายถึง การจัดทำหลักสูตรด้วยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคม อีกทั้งการจัดทำหลักสูตรเกิดจากการ วิเคราะห์สภาพความต้องการของสังคม ผู้เรียน และชุมชน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา อีกทั้ง มีการประเมิน ปรับปรุง พัฒนาการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ โดยหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

**การจัดกระบวนการเรียนรู้** หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างครบถ้วน จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ และสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ การเผชิญสถานการณ์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน และมีการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน

**การวัด ประเมินผลการเรียนรู้** หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามเกณฑ์ที่กำหนด ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเป็นรายวิชาทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน เน้นการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีการนิเทศ ติดตามการวัด ประเมิลผลอย่างต่อเนื่อง

**การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน** หมายถึง การใช้กระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

**การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา** หมายถึง การจัดหา การเลือกใช้ การผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการประเมินคุณภาพสื่อเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนและมีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมให้ครูรับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอน

**การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน โดยมีการใช้แหล่งเรียนรู้เป็นสื่อหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน และมีการนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

**ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการงานของครูภาษาไทย** หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ ความรับผิดชอบ ในลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจัยมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึก โดยใช้ปัจจัยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่เป็นบวก กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของที่ทำงานที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีทั้ง “ปัจจัยระดับองค์การ” และ “ปัจจัยระดับบุคคล”

**นโยบายของสถานศึกษา** หมายถึง ผู้บริหารใช้นโยบายของสถานศึกษา เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน มีการใช้นโยบายเป็นแนวปฏิบัติให้สถานศึกษาดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนโยบายสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาได้ อีกทั้งผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค และผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การแสดงออกของเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตรเป็น มีการยอมรับ พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี วิธีการทำงานได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะกันและกัน

**บรรยากาศในสถานศึกษา** หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอันเกิดจากบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และมีการการจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ วิชาการ และการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

**ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ตำแหน่งงาน มีการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม

**อุดมการณ์ความเป็นครู** หมายถึง จิตสำนึกของความเป็นครูที่อยู่ในใจโดยมีหลักหรือข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความภูมิใจในอุดมการณ์ความเป็นครู พอใจในอาชีพครู ได้รับการยอมรับจากสังคม และอาชีพครูมั่นคง ไม่ถูกไล่ออก

**การสืบสานภาษาไทย** หมายถึง การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม สืบทอดการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง การศึกษาวิชาภาษาไทยเพื่อสืบสานจนถึงชั้นลูกหลานให้ดำรงวัฒนธรรมอันดีงามของตนไว้ได้ยืนนาน วิชาภาษาไทยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการสื่อสาร และครูภาษาไทยมีหน้าที่อนุรักษ์และการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างให้กับเยาวชน

**ความสามารถในการสอนภาษาไทย** หมายถึง การมีเทคนิคเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร อีกทั้งการมีทักษะด้านความเข้าใจภาษา การฟังและการอ่าน ทักษะการใช้ภาษาคือการพูดและการเขียนที่เป็นระบบ สามารถจัดการชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบ และเป็นผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาภาษาไทย

# บทที่ 2
# แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดการสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.1.3 การบริหารจัดการงานวิชาการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมาย ความสำคัญของความพึงพอใจ

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.3 ขอบข่ายลักษณะงานของครูทั้ง 6 งาน

2.3 แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.3.1 นโยบายของสถานศึกษา

2.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.3.4 บรรยากาศในสถานศึกษา

2.3.5 ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน

2.3.6 อุดมการณ์ความเป็นครู

2.3.7 การสืบสานภาษาไทย

2.3.8 ความสามารถในการสอนภาษาไทย

2.3.9 ความสัมพันธ์ในทางทฤษฎีระหว่างองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ทั้ง 6 งาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**2.1 แนวคิด และหลักการการจัดการสถานศึกษา**

2.1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้หลากหลายและมีความสอดคล้องกัน ดังเช่น

อมรศักดิ์ พุ่มสวัสดิ์ (2540, น.13) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาว่า หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายในขอบเขตงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาร่วมกันดำเนินการโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม อันจะนำสู่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, น.1) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ (2542, น.4) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพทุกสถานการณ์

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543, น.31) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการเพื่อให้องค์การดำเนินการไปได้ด้วยความเรียบร้อย

วีระวัฒน์ งอยผาลา (2545, น.16) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ให้บริการแก่บุคคลที่อยู่ในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยอาศัยทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, น.13) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, น.33) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการในการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมกันดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ร่วมกันรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.1.2 ขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ซึ่งให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในมาตรา 39 ดังนี้

“มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง”

การกระจายอำนาจ จะทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ ในการบริหารจัดการ ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระ และมีความเข้มแข็ง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 ดังนี้

“มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง”

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับบทบัญญัติดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขึ้น โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนี้

การบริหารจัดการในสถานศึกษาใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า

“ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมา บูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาซึ่ง ได้แก่ การดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป โดยเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

1. ด้านวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านบุคลากร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตามสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับ

การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ก้าวหน้าในวิชาชีพ และมั่นคงโดยจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ ที่อยู่ภายใต้บริบทของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากขอบข่ายการบริหารจัดการสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา การบริหารจัดการในสถานศึกษาใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยให้นำหลักธรรมภิบาล มาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ของสถานศึกษา

2.1.3 การบริหารจัดการงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, น.33-38) กำหนดว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่าย/ภารกิจดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, น.12-13) ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่และสถานศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด

3. มุ่งส่งเสริมให้องค์กรภายนอกทั้งสังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาอีกทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพ การจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกระดับชั้นทั้งระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการพัฒนาการศึกษา โดยมีขอบเขตภารกิจ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการศึกษา
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สมศักดิ์ แก้วสม (2559, น.6) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการทำงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน การบริหารอัตรากำลัง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามจุดหมายของหลักสูตร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์แบบ และสอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างงเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขึ้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, น.16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพและความต้องการของชุมชนและสังคม ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

ไพโรจน์ เสาวนานนท์ (2550, น.30) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดผู้บริหารและคณะครูต้องเข้าใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่องานวิชาการเป็นอันดับแรก

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารจัดการงานวิชาการ ให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพเกิดการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ต้องอาศัยความมีส่วนร่วมและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.2.1 ความหมาย ความสำคัญของความพึงพอใจ

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้หลายประการดังนี้

วรรณี ลิ้มอักษร (2540, หน้า 117) ให้ความหมายความพึงพอใจ 3 ประการดังนี้

1. ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม

2. ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อจะได้ บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล

3. ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่หรือแรงที่เกิดขึ้นจากความต้องการ

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ (2541, หน้า 139) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในกระบวนการภายในของบุคคล ซึ่งมีพลังอำนาจและชักนำให้เกิดพฤติกรรมเป็นแรงผลักดันของ

บุคคล หรือหมายถึง แรงผลักดันส่วนบุคคลที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ความพึงพอใจจะมีผลกระทบต่อขวัญของพนักงานในการทำงาน

ทองหล่อ วงศ์อินทร์ (2542, หน้า 284) สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง แรงหรือสภาวะที่กระตุ้นเร่งเร้า ผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใจขณะใดขณะหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมาย

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 140) ได้จำแนกความพึงพอใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความพึงพอใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นความพึงพอใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ความพึงพอใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ฯลฯ

2. ความพึงพอใจทางสังคม (Social Motives) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคมอาจได้รับอิทธิพลโดยตรงกับสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. ความพึงพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motives) ความพึงพอใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งที่ผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น ความพึงพอใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

จิตลดา พัดเย็น (2543, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำมนุษย์และเป็นสิ่งที่ยั่วยุคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

ลัดดา กุลนานันท์ (2543, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจคือสิ่งเร้าที่มากระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ความพึงพอใจจะเป็นกำลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 194) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีความพึงพอใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อ เมื่อเผชิญกับ อุปสรรค หรือปัญหา ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจจะมีลักษณะดังกล่าวและมีเป้าหมายในการแสดงออก

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, น.7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามทิศทางที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ปวีณา สินธุปัน (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามความพึงพอใจของบุคคล

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจ หมายถึง ปัจจัย วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งเร้า ที่เป็นเหตุชักนำ ให้บุคคลตัดสินใจโดยพฤติกรรมหรือกระทำ อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

การที่บุคคลหนึ่งจะมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ มิได้เป็นเพราะพันธุกรรมหรือชาติกำเนิด แต่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของบุคคลและสถานการณ์ มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการความสนใจและทัศนคติที่ไม่หยุดนิ่ง บุคคลที่มีความพึงพอใจจะแสดงออกมาในลักษณะการทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญภัยอุปสรรคที่ขวางกั้นการจูงใจพนักงานจึงเป็นการโน้มน้าวให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจพนักงานจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับลักษณะของพนักงานอยู่เสมอ

บุคคลที่มีความพึงพอใจจะบรรลุซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงมีแนวโน้มที่จะได้รับการยกฐานะและส่งเสริมทางด้านการศึกษาหรืออาชีพได้เร็วกว่า เพราะเป็นผู้ที่มีความพยายามที่จะคิดและปฏิบัติในสิ่งที่ดีกว่าเดิมซึ่งหน่วยงานราชการหรือเอกชนที่มีบุคคลลักษณะนี้มากจะเจริญเติบโตได้ผลกำไรดีกว่าอีกหน่วยงานหนึ่งที่ขาดบุคลากรประเภทนี้ แมคคลีแลนด์ ได้ขยายการวิเคราะห์ไปสู่ระดับประเทศพบว่า ความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจจะสัมพันธ์กับคุณลักษณะของประชากรที่มีความพึงพอใจต่อการที่จะบรรลุซึ่งความสำเร็จสูง บุคคลที่มีแรงขับดันที่จะบรรลุความสำเร็จจะพบในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง บุตรหลานของบุคคลกลุ่มนี้จะได้รับอิทธิพลจากวงศ์ตระกูลมากกว่ากลุ่มชนชั้นทางเศรษฐกิจอื่น บุคคลที่มีความ

ปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายจะเป็นกระดูกสันหลังของหน่วยงาน จะเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงและ จะมีความก้าวหน้ากว่าคนอื่น แต่ถ้าเขาต้องเผชิญกับการมอบหมายงานหลาย ๆ ด้านอาจจะทำให้ประสิทธิภาพผลของงานต่ำ

ในกรณีที่ต้องอาศัยมนุษย์เป็นทรัพยากรในการบริหาร การสร้างความพึงพอใจเป็นงานที่สำคัญมากเพราะว่าการจูงใจจะช่วยชักนำให้มนุษย์นำศักยภาพของตนออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเน้นประเด็นการสร้างความพึงพอใจให้นักบริหารได้ตระหนักก็เพราะว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหารหรือการจัดการและมนุษย์มีจิตวิญญาณจากผลการสำรวจของ นักพฤติกรรมศาสตร์พบว่า ทักษะด้านการสร้างความพึงพอใจมีความสำคัญมากกว่าทักษะด้านอื่น ๆ ทางการบริหารหรือการจัดการได้กล่าวเน้นถึงเรื่องนี้เป็นพิเศษคาดว่าจะช่วยนักบริหารเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนงานได้มาก และสามารถแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมของเขาเหล่านั้นให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้มีความสามารถคาดคะเนพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องอีกด้วย และที่สำคัญที่สุดจะทำให้ได้พบคำตอบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ขณะปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด (ไพฑูรย์ เริงกมล, 2540, น. 24)

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิด ทฤษฎี กระบวนการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้หลายประการดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, น. 12) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่รู้จักในนามทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของบุคลากร ตำแหน่งวิศวกร และนักบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮอร์เบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย เหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮอร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ประเภทของงาน เหตุการณ์ หรือลักษระของงานบางอย่างที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งด้านความรู้สึก ความคิดของบุคคลที่มีต่องาน เช่น การย้ายงานทำให้ต้องเดินทางจากที่พักไกลขึ้น หรือทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์กร ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลให้รู้สึกเชื่อมั่นในองค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้ความยุติธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่เป็นธรรม ตลอดจนความช่วยเหลือ แนะนำแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ – ค้ำจุน ของเฮอร์ซเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่สามารถจูงใจให้บุคคลเกิดการตัดสินใจเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การของรัฐ นอกจากนี้ยังเหมาะกับ การนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากรการบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน ของ เฮอร์ซเบิร์ก นี้ หัวหน้างาน หรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งปัจจัยจูงใจมีจำนวน 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน มีจำนวน 11 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Need Hierarchy)

เป็นทฤษฎีทฤษฎีที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด บุคคลนั้นย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่าลำดับขั้นของความสนอง แล้วความต้องการขั้นสูงตามมา ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้คือ (Maslow, 1954, p. 411)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Belonging Need) เป็นความต้องการเพื่อให้ตนเองมีความปลอดภัย และมีความมั่นคงทางฐานะเศรษฐกิจและอาชีพ

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความเป็นเจ้าของ (Social and Security Need) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นและความรู้สึกว่าตนเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเป็นเพื่อน เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือสมาคมต่าง ๆ

4. ความต้องการการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Need) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการได้รับผลสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self Actualization or Self Realization Need) ความต้องการนี้นับว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันได้

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

การนำทฤษฎีการจัดลำดับขั้นของความพึงพอใจมาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้พนักงานได้สามารถใช้สมรรถภาพอย่างเต็มที่รวมไปถึงการให้โอกาสพนักงานที่ได้เป็นตัวของตัวเอง สามารถยืดหยุ่นงานของตนเองอย่างเต็มที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นไปอีกด้วยการที่จะทำได้ก็ต้องเปิดโอกาส และหาทางปรับปรุงให้พนักงานได้สนองความต้องการขั้นต้นของตนเสียก่อน เช่น ได้รับ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างอย่างพอเพียง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่ง

เสริมแรงทุติยภูมิที่ผู้รับสามารถนำไปแลก ซึ่งสิ่งเสริมแรงปฐมภูมิที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต หรือปัจจัย 4 ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องเห็นความสำคัญของการสนองความพึงพอใจขั้นต่ำของพนักงานด้วย เพื่อการพัฒนาความต้องการในระดับสูงต่อไป

หากเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจระหว่าง Maslow กับ Herzberg จะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg สัมพันธ์กันโดยสามารถอภิปรายได้ ดังนี้ ทฤษฎี Maslow ตามหลักการคือ ความต้องการขั้นสูงเกิดขึ้นไม่ได้ หากความต้องการขั้นต้นหรือพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง ในขณะที่ Herzberg หลักการคือ ทฤษฎีเหมาะสำหรับการนำมาใช้กับกลุ่มคนที่ได้รับการตอบสนองความปัจจัยค้ำจุนหรือความต้องการขั้นพื้นฐานมาบ้างแล้วตามสมควร

2.2.3 ขอบข่ายลักษณะงานของครู ทั้ง 6 งาน

นับตั้งแต่มีการศึกษาและวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของยอร์จ เอลตัน เมโย (George Elton Mayo) เรียกว่า “Hawthorn Experiment” ที่ศึกษาผลกระทบต่างๆ ที่มีต่องานของพนักงานในบริษัท เวา เทอร์อีเลคทริค (Western Electric Company) ประเทศสหรัฐอเมริกา นครชิคาโก ในระหว่างปี ค .ศ. 1924 -1932 (สมยศ นาวีการ . 2533 : 264) ทำให้องค์กร ต่างๆได้ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างกว้างขวางผลจากการศึกษาและวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันโดยเฉพาะในวงการการศึกษามีผู้เอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาทำการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมาก ทั้งด้านพฤติกรรมองค์กร และการบริหารงานบุคคลหรือการศึกษาวิจัยในด้านอื่นๆ โดยนำเอาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้อยู่เสมอ ดังที่

ปรียาพร วงศ์ อนุตรโรจน์ (2552, น.126) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้คือ

1. การรับรู้ในปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ณรงค์ สุขประเสริฐ, 2535 , น.14 -15)

Davis (1951, p.522; อ้างถึงใน ชุติมา จันทร์ผง 2539) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและคำสั่ง
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์กรยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

ชุมพล รัตน์เลิศลบ (2536, น. 23) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสำรวจความพอใจในงานไว้ว่า การสำรวจความพอใจในงาน จะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรบริหารผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งประโยชน์ของการสำรวจความพึงพอใจงานสรุปได้ดังนี้

1. การค้นหาปัญหาในอนาคตขององค์กร การสำรวจความพอใจงานจะเป็นปรอทวัดความพอใจงานตามปัจจัยต่างๆที่ศึกษาที่ผู้บริหารและหน่วยงานตามสายบังคับบัญชาจะได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อทบทวนนโยบายองค์กรหรือจัดการพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยที่เหมาะสมตอบสนองบุคลากรให้มีความพอใจงาน

2. การค้นหาสาเหตุของการออกจากงานและการขาดงาน พฤติกรรมการออกจากงานและการขาดงานย่อมมีสาเหตุ การศึกษาความพอใจงานทำให้มีความเข้าใจถึงสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้ถูกจุดการคาดคะเนสาเหตุอย่างเดาสุ่มโดยไม่ศึกษาอาจจะสร้างความเสียหายต่อองค์กรได้

3. การประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงต่อทัศนคติของพนักงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแผนงานขององค์การ ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ทัศนคติของบุคคลในองค์การ การศึกษาความพอใจงาน จะเป็นสิ่งที่สามารถหาคำตอบต่อทัศนคติของบุคลากรที่ผู้บริหาร และองค์การจะนำไปส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไข

4. การกระตุ้นการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่บุคลากรในองค์การจะได้แสดงความคิดเห็น ทัศนคติ แนวทางและวิธีการของการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงการรับรู้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานจะส่งผลไปยังอัตรา การเข้าออกงาน การขาดงานและสุขภาพของคนทำงาน

ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์ (2544, น. 11) ได้สรุปความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้คือ

1. อัตราการเข้าออกงาน มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงความพึงพอใจในงานโดยอัตราการเข้าออกงานเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ กล่าวคือ ยิ่งคนทำงานพึงพอใจในงานมากเท่าใดอัตราการ เข้าออกงานก็ยิ่งน้อยลง

2. สุขภาพของคนทำงาน ความไม่พึงพอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม ซึ่งจะทำให้สุขภาพกายไม่สมบูรณ์ต่อมา ลำดับ ถัดไปคือ ความเครียด ความกังวล ก็จะตามมา ซึ่งความเครียด ความกังวลเหล่านี้ เกิดจากสาเหตุต่างๆ หลายประการ เช่น

- การไม่แน่ใจบทบาทที่ผู้บังคับบัญชาคาดหมาย
- การรับผิดชอบงานมากเกินกว่าจะทำให้เสร็จได้ภายในกำหนดเวลา
- การมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
- การไม่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่มีผลต่อผลงานในความรับผิดชอบ

3. การขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานและความพึงพอใจในงานเป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ยิ่งคนทำงานมีความพึงพอใจมาก การขาดงานก็ยิ่งน้อยลง และคนที่ไม่พึงพอใจในการทำงานก็มีแนวโน้มในการขาดงานมากกว่าคนทำงานที่พึงพอใจในงาน

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถจำแนก ประเภทงานของครูออกเป็น 6 งาน ดังนี้

2.2.3.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตร มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Curriculum Development และหากจะพิจารณาคำว่า พัฒนา (Development) จะมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น
2. การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง และ
3. การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้

เรือง เจริญชัย และเสรี ลาชโรจน์ (2557) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรมิได้หมายความเฉพาะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมตัวหลักสูตรของกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการแต่เพียงอย่างเดียว รวมความถึงการพัฒนาองค์ประกอบที่สำคัญอื่นๆ ของหลักสูตรอีกหลายประการ กล่าวคือ

1. การพัฒนาสาระความรู้ และประสบการณ์ในเนื้อหาวิชา

2. การพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น

3. การพัฒนาสื่อการสอนในหลักสูตร ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อประกอบการสอน เครื่องมือประเมินผล เป็นต้น

ดังนั้น คำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตร อาจหมายรวมถึงการผลิตหรือสร้างเอกสารอื่นๆ สำหรับผู้เรียนอีกด้วย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 16) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2551 และกรอบสาระการเรียนรู้ที่พัฒนาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. ศึกษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและภูมิภาค ตลอดจนข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น

3. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

4. ศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หรือมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการและกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6. ขอความเห็นชอบใช้หลักสูตรสถานศึกษาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

- การจัดสาระการเรียนรู้
- การกำหนดค่าน้ำหนักและเวลาเรียนช่วงชั้นที่ 1-3
- การกำหนดรหัสวิชา
- การกำหนดระดับผลการเรียน

8. การบูรณาการภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้/การบูรณาการเฉพาะเรื่องตามลักษณะสาระการเรียนรู้/การบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีของผู้เรียน

9. ประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น หมายถึง รายละเอียดของข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งเนื้อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เช่น สภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจ สังคม การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพอิสระ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา ตลอดจนสภาพปัญหาและสิ่งที่ควรได้รับการถ่ายทอดพัฒนาในชุมชนและสังคมนั้น ๆ ที่สถานศึกษากำหนด การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีแนวทางในการจัดทำสาระท้องถิ่น ดังนี้

1. ศึกษากรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้

2. วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา เพื่อทราบจุดเน้นหรือประเด็นปัญหาสำคัญที่โรงเรียนให้ความสำคัญหรือกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนานักเรียน

3. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนและนักเรียน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำสาระท้องถิ่น

4. ดำเนินการจัดทำสาระท้องถิ่นในลักษณะ

- จัดทำเป็นรายวิชาเพิ่มเติม
- ปรับกิจกรรมการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมเสริม หรือบูรณาการ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายครอบคลุมทั้งการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่และการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น ในหลายครั้งและหลายโอกาส จึงใช้เรียกคำเหล่านี้ รวมเป็นคำ เดียวว่า การพัฒนาหลักสูตร

2.2.3.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ ไม่ใช้เป็นเพียงการถ่ายทอดเนื้อหาวิชา โดยใช้วิธีการบอกให้จดจำและนำไปท่องจำเพื่อการสอบเท่านั้น แต่การจัดการเรียนรู้เป็นศาสตร์อย่างหนึ่งซึ่งมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่านั้น กล่าวคือ วิธีการใดก็ตามที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ในทัศนะต่างๆ ดังนี้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2553: 460) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ ไว้ว่าการจัด การเรียนรู้คือเหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้น และส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ ได้แก่

1. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน หรือกับสิ่งแวดล้อม และสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. เหตุการณ์ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่

3. ผู้เรียนสามารถประยุกต์ประสบการณ์ใหม่นั้นไปใช้ในชีวิตได้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542, น. 255) กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระเบียบครอบคลุมการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอนตั้งแต่เริ่มต้นการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดกระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ฮูและดันแคน (Hough & Duncan, 1970: 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้หมายถึง การใช้หลักวิชาการด้านการจัดการศึกษามาจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคคลใช้ความรู้ของตนเองมาพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ตามวิธีการจัดการศึกษาโดยการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถ ในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

Good (1975, p.588) ได้ อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้ คือการกระทำอันเป็นการอบรมสั่งสอนผู้เรียนในสถาบันการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 20) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

- วิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ
- มาตรฐานการเรียนรู้
- ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
- ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

2. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์

การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆให้สมดุลกัน

4. ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

5. จัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

6. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7. จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (การวิจัยในชั้นเรียน)

9. ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

10. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่

10.1 จัดกิจกรรมแนะแนว โดย

- จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึก และจัดทำสื่อ
- ให้คำปรึกษาการแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาตนเอง
- ให้คำปรึกษาการศึกษาต่อและแนะนำอาชีพ

10.2 จัดกิจกรรมนักเรียน โดย

- สนับสนุนเกื้อกูลตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น โครงงาน
- ส่งเสริมความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน เช่น ชมรมทางวิชาการ
- ส่งเสริมการทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น กิจกรรมลูกเสือ ยุวกาชาด
- ส่งเสริมการฝึกทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดหาวัสดุอุปกรณ์
- จัดทำแผนการจัดกิจกรรม แบบบันทึก รายงานผล

2.2.3.3 การวัด ประเมินผลการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 20) กล่าวว่า ภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1. การประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ

1.1 ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายวิชา โดยประเมินตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (มาตรฐานชั้นปี)

1.2 ดำเนินการประเมินผลก่อนเรียน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงพื้นฐานของผู้เรียน

1.3 ประเมินผลระหว่างเรียน หลังการเรียน และปลายปี เพื่อนำผลไปตัดสินการผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและตัดสินผลการเรียนรายวิชา

1.4 เลือกวิธีการประเมิน เครื่องมือการประเมินอย่างหลากหลาย เน้นการประเมินสภาพจริง ครอบคลุมสาระและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน

1.5 ซ่อมเสริม ปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และส่งเสริมผู้เรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้พัฒนาการประเมินให้พัฒนาสูงสุดเต็มความสามารถ

1.6 การตัดสินการผ่านรายวิชาตามเกณฑ์การผ่านผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง(มาตรฐานชั้นปี) ที่กำหนด และประเมินให้ระดับผลการเรียนจากคะแนนการประเมินการผ่านผลการเรียนที่คาดหวังทุกข้อร่วมกัน

1.7 จัดการเรียนซ่อมเสริม และเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านการตัดสินผลการเรียน และให้ประชุมพิจารณาให้ผู้เรียนที่มีผลการเรียนทุกรายวิชามีระดับการเรียนเฉลี่ยไม่ถึง “1” ให้เรียนซ้ำชั้น

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินผลการเรียน

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.1 ครูผู้ควบคุมกิจกรรมเป็นผู้ประเมินและตัดสินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นรายกิจกรรม

2.2 ประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน 2 ด้าน คือ การผ่านจุดประสงค์ของกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยพิจารณาจากจำนวนเวลาเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม

2.3 ตัดสินผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็น 2 ระดับ คือ ผ่านและไม่ผ่าน โดยผู้ได้รับการตัดสินให้ผ่านจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 2 ด้าน

2.4 ประเมินและตัดสินกิจกรรมการผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด (ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติผลการประเมินและตัดสินการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน)

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

3.2 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา

3.3 กำหนดแนวการดำเนินการเป็นรายคุณธรรม โดยประเมินทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3.4 ดำเนินการประเมินและสรุปผลเป็นรายปี

3.5 การประเมินให้ผู้เรียนทราบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง

3.6 ประเมินผ่านช่วงชั้นตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

4. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน

4.1 ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์แนวทางการประเมินและการซ่อมเสริมผู้เรียนที่ไม่ผ่านการประเมินผลช่วงชั้น

4.2 ประกาศแนวทางและวิธีการประเมิน

4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

4.4 ดำเนินการประเมินปลายปีและประเมินผ่านช่วงชั้น

4.5 ผู้บริหารอนุมัติผลการประเมิน

5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ

5.1 เตรียมตัวผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมิน

5.2 เตรียมตัวบุคลากร สถานที่ และอำนวยความสะดวกในการรับการประเมิน

5.3 สร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และความสำคัญแก่ครูและผู้เรียน

5.4 นำผลการประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.2.3.4 การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 20) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. ศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

3. ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับงานวิจัย ข้อมูลต่างๆ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนในความรับผิดชอบ

5. สร้างเครือข่ายในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียนและเครือข่ายโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และส่วนกลาง

6. วิจัย ประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2.2.3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 20) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดหา การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

2. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ จากคณะกรรมการของสถานศึกษา คณะกรรมการของ สพท. และหรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

4. ผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อเพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรในท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

7. ประเมินผลการผลิต จัดหา พัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เผยแพร่สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูสถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3.6 การพัฒนาและการใช้แหล่งเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 20) กล่าวว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1. สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

2. จัดทำเอกสารรวบรวมเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาบริเวณใกล้เคียง

3. มีส่วนร่วมในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้

4. ประสานความร่วมมือ วางแผนกับสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่แต่ละแหล่งมี เพื่อใช้ประโยชน์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5. มีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

**2.3 แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**

2.3.1 นโยบายของสถานศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับนโยบายของสถานศึกษาไว้หลายประการดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายว่านโยบายคือหลักและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางดำเนินการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประชุม รอดประเสริฐ (2545) ได้กล่าวถึงว่า นโยบายหมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือของสังคม ทิศทางดังกล่าวอาจจะอธิบายถึงเรื่องอะไร เพื่ออะไร อย่างไร และเพียงใด ของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ขณะเดียวกันได้จำแนกความหมายของนโยบายออกเป็น 3 กลุ่มของความหมาย กลุ่มแรก หมายถึง ข้อความที่บอกให้ทราบถึงกิจกรรมหรือการกระทำ (activity or action) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างซึ่งในที่สุดจะแปรรูปออกมาเป็นแผนงานโครงการที่กำหนดขึ้น ข้อความเชิงนโยบายในความหมายนี้จะบอกถึงเป้าหมายปลายทางของกิจกรรม แนวทางปฏิบัติ แลคุณประโยชน์ของกิจกรรมหรือการกระทำที่กำหนดนั้น กลุ่มความหมายที่สอง หมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงแนวทางหรือวิธีการ (strategy or means) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อเป็นเครื่องชี้นำและกำหนดแนวทางปฏิบัติจาก

ปัจจุบันสู่อนาคต กลุ่มความหมายที่สาม หมายถึงข้อความที่บอกให้ทราบถึงคุณค่าและการตัดสินใจ (value and decision) ที่ได้เลือกสรรแล้วซึ่งนโยบายประเภทนี้จะบ่งบอกทางเลือกที่มีหลายทางว่าทางเลือกใดดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด นโยบายเปรียบเสมือนแนวทางการแก้ปัญหา การกำหนดนโยบายจึงเป็นความพยายามขององค์กรเพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กร

นโยบายเป็นกรอบสำหรับการตัดสินใจที่เหมาะสมของผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในอันที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายและช่วยให้ผู้บริหารสามารถประสานความพยายามในการทำหน้าที่ของสมาชิกภายในองค์การว่าได้ทำตามนโยบายหรือไม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้กล่าวถึงนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ (strategic policies) ว่าเป็นข้อความที่ใช้เป็นแนวความคิดหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นข้อความแสดงถึงกฎพื้นฐาน (ground rule) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากความหมายของคำว่านโยบายดังกล่าวอาจมองนโยบายใน 4 ทัศนะดังนี้คือ

1) ในทัศนะเพื่อการกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้อการจะทำ

2) ในทัศนะการกำหนดแนวทางใหม่ๆ หรืออาจรวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ กลยุทธ์ และยุทธวิธี เพื่อเป็นเครื่องชี้แนวทางปฏิบัติในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลงานตามนโยบายนั้นๆ

3) ในทัศนะการกำหนดปัจจัยและสิ่งสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติการสามารถลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้และเกิดผลดีต่อองค์การ

4) ในทัศนะของแผนงานโครงการ นั่นคือ การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุผลโดยแปลงจากนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ดังนั้นสรุปนิยามของนโยบายว่านโยบายเปรียบเสมือนเครื่องมือสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง เพื่อให้นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสังคมโดยรวมถึงความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมต่างๆ และนโยบายที่ดีต้องมีความชัดเจนกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริง ใช้ภาษาง่ายๆ ที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน มีการกำหนดระยะเวลาการใช้และยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมโดยรวม สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

2.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไว้หลายประการดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมาย ผู้บังคับบัญชา ว่าข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีอำนาจปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

Likert (1970) กล่าวว่า ปัจจัย 4 ประการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อันได้แก่

1. การแสดงถึงความแตกต่างของบทบาทผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Differentiation of the supervisor's role)

2. การควบคุมบังคับบัญชาอย่างหลวมๆ (Looseness of supervision)

3. การมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงาน (Employee orientation)

4. สัมพันธภาพในกลุ่ม (Group relationship)

ดังนั้นผู้บังคับบัญชา คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หรือให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎระเบียบขององค์การ

2.3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความสัมพันธ์และเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

คเณศ จุลสุคนธ์ (2554, น.12) ได้สรุปไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

Beyer & Marshall (1981, p. 663) ได้กล่าวถึง สัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

โดยสรุป ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความเป็นมิตรเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงาน รองลงมาการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน

2.3.4 บรรยากาศในสถานศึกษา

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ซากี สะมะแอ (2550, น. 12) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูในโรงเรียนเกิดความรู้สึกได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

พงค์ศักดิ ดิษฐ์สุวรรณ (2551, น. 10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การทีส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

Sergiovanni (1983 อ้างถึงใน คณิต เจียรกลาง, 2536, น. 27) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาว่า หมายถึง ลักษณะที่บอกถึงโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่น ๆ และมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนหรืออาจจะหมายถึง ความรู้สึกของครูและนักเรียนทีมีต่อโรงเรียน

อัลวี จารงค์ (2551, น. 18) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน หมายถึง สภาวะที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ซึงจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

จากความหมายของบรรยากาศองค์การตามทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว พอจะสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การหรือสถานศึกษา คือ สภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์การทีส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกและรับรู้จากการปฏิบัติได้โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจและพฤติกรรม

ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ Halpin (1996 อ้างถึงใน ณัฐยา กระแจ่ม, 2551, น. 9) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานและสถานที่กล่าวคือบุคลากรย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็ เช่นกัน สามารถแสดง ลักษณะเฉพาะในด้านบรรยากาศขององค์การหรือหน่วยงาน

Litwin & Stringer ( 1968 อ้างถึงใน ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์ , 2550 : 12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่าง ๆ

ดังนั้น บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล เป็นสภาพการณ์ที่ไม่อาจมองเห็นหรือจับต้องได้ แต่เป็นภาพสะท้อนทางความรู้สึกของบุคคล เมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกดีก็เรียกว่า "บรรยากาศดี" ในทางตรงกันข้าม เมื่อคนปะทะกับสิ่งแวดล้อมแล้วเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีก็เรียกว่า "บรรยากาศไม่ดี" การจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ วิชาการ และการ

บริหารการจัดการ ต่างเอื้อซึ่งกันและกัน ซึ่งโรงเรียนควรตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนเป็นวิมานที่น่าอยู่ น่าเรียน แล้วทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.3.5 ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ไว้ดังนี้

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2545) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ภูวนัย, 2541, น. 32-34) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

Walton (1973, pp. 12 – 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2.3.6 อุดมการณ์ความเป็นครู

คุณธรรมของครูตามข้อเสนอของคุรุสภา คุรุสภาได้จัดประชุมสัมมนาวิชาชีพครู ครั้งที่ 6 เมื่อวันที่ 27-28 เมษายน พ.ศ.2532 ได้ผลสรุปว่าบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพครูควรมีลักษณะพื้นฐาน 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549 : 6-9)

คุณธรรมที่พึงประสงค์ของครูไทย คือ สัมมาทิฏฐิการเห็นชอบ หมายถึง การเห็นด้วยใจด้วยปัญญา เห็นถูกเห็นผิดตลอดจน การเห็นในฝ่ายดีทั้งหลายที่เรียกว่า การเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม

พุทธทาสภิกขุ (2552, น. 30) กล่าวว่า สัมมาทิฏฐิ เป็นรุ่งอรุณแห่งทางพ้นทุกข์ หรืออาจพูดว่า การเห็นชอบ เป็นแสงสว่างส่องทางให้พ้นทุกข์ครูทั้งหลายหากมีสัมมาทิฏฐิและถือปฏิบัติเป็นอย่างดีย่อมเป็นครูที่มีความเป็นครู กล่าวคือผู้นั้นจะเป็นครูที่เข้าใจอาชีพครูอย่างถูกต้อง เห็นอุดมการณ์ของความเป็นครู ทำให้เลือกปฏิบัติอย่างถูกต้องว่าเป็นคนรับจ้างสอนหนังสือหรือเป็นครูจริยบุคคลนั่นเอง

อำไพ สุจริตกุล (2544, น. 47-48) กล่าวว่า คำว่า "ครู" "ปู่ ครู" "ตุ๊ครู" และ "ครูบา" ในสมัย โบราณ หมายถึง พระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่สอนกุลบุตรทุกระดับอายุ ตั้งแต่วัยเด็ก จนถึงวัยรุ่น สอนทั้งด้าน อักขรวิธี ทั้งภาษาไทย และภาษาบาลี สอนให้เป็นคนดีมีวิชาชีพ ตลอดจนความรู้ทางพระพุทธศาสนา

ใครคือครู ครูคือใครในวันนี้ ใช่อยู่ที่ปริญญามหาศาล
ใช่อยู่ที่เรียกว่า ครูอาจารย์ ใช่อยู่นานสอนนานในโรงเรียน
ครูคือผู้นำทางความคิด ให้รู้ถูกรู้ผิด คิดอ่านเขียน
ให้รู้ทุกข์รู้ยากรู้พากเพียร ให้รู้เปลี่ยนแปลงสู้รู้สร้างงาน
ครูคือผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้สูงสุดกว่าสัตว์เดรัจฉาน
ครูคือผู้สั่งสมอุดมการณ์ มีดวงมานเพื่อมวลชนใช่ตนเอง
ครูจึงเป็นนักสร้างผู้ยิ่งใหญ่ สร้างคนจริงสร้างคนกล้าสร้างคนเก่ง
สร้างคนให้ได้เป็นตัวของตัวเอง ขอมอบเพลงนี้ มาบูชาครู

(เนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์)

จากตัวอย่างความหมายของครูข้างต้น จะเห็นว่า ครูต้องเป็นคนที่มีทั้งความรู้และความประพฤติ ที่ดี กอปรด้วยความเมตตากรุณาต่อศิษย์ คงไม่เกินความจริงที่จะกล่าวว่า ครูเป็นบุคคล "ไตรภาคี" คือ มาจากองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความรู้ดี 2) ความประพฤติดี และ 3) มีคุณธรรม (เมตตากรุณา) หากขาดองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งจะไม่สามารถเป็นครูที่ดีได้

2.3.7 การสืบสานภาษาไทย

ประยอม ซองทอง (2559) เมื่อเป็นนักเรียนและเป็นครูนั้นควรสำเหนียกอย่างยิ่งว่า “ภาษาไทยเป็นหัวใจทุกวิชา” เพราะไม่ว่านักเรียนจะเรียนหรือครูจะสอนวิชาอะไรก็ตาม การอธิบายด้วยภาษาไทยที่ดี ที่ถูกต้อง จะช่วยให้การเรียนการสอนวิชาเหล่านั้นบรรลุผลได้ดี รวดเร็วและสมบูรณ์ ตรงกันข้าม ผู้เขียนเห็นว่าที่ผู้เยาว์ใช้ภาษาไทยผิดๆ แม้กระทั่งโตขึ้นจนไปประกอบอาชีพที่สำคัญ เช่น “สื่อมวลชน” หรือท่านที่เป็นใหญ่เป็นโตในบ้านเมือง เช่น ในรัฐสภา และในการบริหารระดับสูงอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน ผู้เขียนก็มั่นใจว่า ครูภาษาไทยที่สั่งสอนมานั้นท่านไม่ได้ทำหน้าที่ได้ดีอย่างที่ครูภาษาไทยที่ดีควรจะเป็น

ในขณะเดียวกัน ไม่ว่าท่านจะประกอบวิชาชีพอะไร ท่านต้องติดต่อกับคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อท่านเป็นคนไทย ท่านจะต้องใช้ภาษาไทยในการดำเนินชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะ “ภาษาไทยเป็นหัวใจของชาติ” ขาดภาษาไทยเสียแล้วก็เสมือนคนที่มีแต่ “ชีวิต” แต่ไม่มี “จิตใจ” และ/หรือ “หัวใจ” หรือ “วิญญาณ”

วันที่ 29 กรกฎาคม ของทุกปี กำหนดให้เป็นวันภาษาไทยแห่งชาติ ด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เนื่องในมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ วันที่ 5 ธันวาคม 2542 และเพื่อน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ที่ได้ทรงแสดงความห่วงใยและพระราชทานแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ภาษาไทยในโอกาสต่าง ๆ เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2505 ได้ทรงเป็นประธานและทรงร่วมอภิปรายในหัวข้อปัญหาของการใช้ภาษาไทยร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทย ในการประชุมวิชาการของชุมนุมภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พระราชทานพระราชดำรัส อันทรงคุณค่า และสร้างความตระหนักให้คนไทยได้เห็นถึงปัญหาของการใช้ภาษาไทยความ ตอนหนึ่งว่า

"เรามีโชคดีที่มีภาษาเป็นของตนเองแต่โบราณกาล จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ปัญหาเฉพาะในด้านรักษาภาษานี้ก็มีหลายประการ อย่างหนึ่งต้องรักษาให้บริสุทธิ์ในทางออกเสียง คือ ให้ออกเสียงให้ถูกต้องชัดเจน อีกอย่างหนึ่งต้องรักษาให้บริสุทธิ์ในวิธีใช้ หมายความว่า วิธีใช้คำมาประกอบประโยคนับเป็นปัญหาที่สำคัญ ปัญหาที่สาม คือ ความร่ำรวยในคำของภาษาไทย ซึ่งพวกเรานึกว่าไม่ร่ำรวยพอ จึงต้องมีการบัญญัติ ศัพท์ใหม่มาใช้ สำหรับคำใหม่ที่ตั้งขึ้นมีความจำเป็นในทางวิชาการไม่ใช่น้อย แต่บางคำที่ง่ายๆ ก็ควรจะมีควรจะใช้คำเก่าๆ ที่เรามีอยู่แล้ว ไม่ควรจะมาตั้งศัพท์ใหม่ให้ยุ่งยาก"

จากกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้สร้างความตื่นตัวให้แก่บุคคลในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในวงการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของ “ภาษาประจำชาติ” หรือ “ภาษาไทย” ภาษาที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติไทย ชาติที่มีเอกราช มีอารยธรรม มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่งดงาม โดยเฉพาะวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษาที่งดงาม มีการใช้ถ้อยคำที่สละสลวย สอดคล้องกับบุคคล โอกาสและสถานที่ เกิดกระแสการอนุรักษ์ภาษาไทยอย่างกว้างขวาง โดยหลายหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้คนไทยใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องและเหมาะสม

พระราโชวาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2543 ความตอนหนึ่งว่า

“...การนิยมไทย เช่น การใช้ภาษาไทยให้ถูกต้อง การประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมตามขนบนิยมของคนไทย การศึกษาและรักษาสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของไทย เป็นต้น เป็นวิถีทางสำคัญประการหนึ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงและความเป็นชาติของไทยเรา บัณฑิตควรพิจารณาให้เห็นความสำคัญ และปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีเพื่อชักนำผู้อื่นให้เกิดความชื่นชมนิยมไทย...”

พระราโชวาท สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2528 ความตอนหนึ่งว่า

"...ผู้เป็นบัณฑิตย่อมทราบดีว่า วิถีทางสำคัญทางหนึ่งที่จะดำรงความมั่นคงและความเป็นชาติไทยไว้ก็คือการนิยมไทย เช่นการใช้ภาษาไทย ให้ถูกต้องคล่องแคล่วทั้งการพูดและการเขียนการประพฤติปฏิบัติตัวอย่างคนไทย การศึกษาและรักษาสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของไทย เป็นต้น ..."

ดังนั้น จากความสำคัญของการสืบสานภาษาไทย ในฐานะครูตลอดจนคนไทยทุกคน ควรตระหนักในการธำรงรักษาภาษาไทยรวมหัวใจในการอนุรักษ์และการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องงดงาม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชนรุ่นปัจจุบันและในอนาคตต่อไป ร่วมใจกันทำนุบำรุงส่งเสริมและอนุรักษ์ภาษาไทย ซึ่งเป็นเอกลักษณ์และเป็นสมบัติวัฒนธรรมอันล้ำค่าของชาติให้งดงามยั่งยืนคู่ชาติไทยสืบไป

2.3.8 ความสามารถในการสอนภาษาไทย

ทรง จิตปราสาท (2554, น. 23) ได้กล่าวไว้ว่า มีวิธีการสอนหลายวิธี ครูควรเลือกใช้วิธีใดก็ได้ที่เห็นว่าเหมาะสมและตรงตามความถนัดของครู โดยให้การดำเนินการสอนนั้นทำให้เด็กเรียน ฟัง พูด อ่าน และเขียน ได้ถูกต้องรวดเร็วและสัมพันธ์กัน เรียนด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน การสอนจะต้องจัดให้มีการสอนครบ 6 ประการดังต่อไปนี้

1. สอนสระ พยัญชนะ ให้รู้จักชื่อ ออกเสียง สะกดคำ และเขียน ให้ถูกต้อง จนครบสมบูรณ์
2. สอนคำให้ถูกต้องรู้ความหมายทั้งการอ่าน และการเขียน
3. สอนประโยค และใช้คำเรียงประโยคได้ถูกต้องทั้งในการพูดและการเขียน
4. สอนการแจกลูกคำ ให้รู้หลักเกณฑ์วิธีออกเสียงผสมพยัญชนะกับสระ เพื่อนำไปใช้ในการอ่านและเขียนคำที่ต้องการได้
5. สอนผันวรรณยุกต์ เพื่อนำไปใช้ในการอ่านและการเขียนคำที่ต้องการได้
6. สอนการใช้ภาษาไทย ทักษะการสื่อสาร เพื่อให้ใช้ภาษาไทยเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร แสดงความคิด ความรู้สึก ให้เหมาะสมตามช่วงวัน เช่น การพูดแนะนำตนเอง การเขียนเรียงความ และการอภิปราย เป็นต้น

ประดินันท์ อุปรนัย (2559, น. 25) ได้กล่าวถึงการสอนภาษาไทยว่า การสอนภาษาไทยจะไม่มุ่งสอนทักษะใดทักษะหนึ่งเพียงทักษะเดียว แต่จะสอนให้นักเรียนมีโอกาสพัฒนาทักษะทางภาษาทั้ง 4 ด้านไปพร้อม ๆ กันโดยอาจเน้นทักษะใดทักษะหนึ่งในการสอนครั้งหนึ่ง ๆ มากกว่าทักษะอื่น ๆ

วรรณี โสมประยูร (2534, น. 28) ได้สรุปความสำคัญของการสอนภาษาไทยไว้ตอนหนึ่งว่า มนุษย์ได้ใช้ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน เป็นเครื่องมือในการศึกษาความรู้ เพื่อประกอบอาชีพ พัฒนาบุคลิกภาพและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ เพราะคนเราได้รับความรู้ ความคิดต่าง ๆ จากการฟัง การอ่าน แล้วการเขียนบันทึกไว้เพื่อพูดหรือเขียนถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจอีกทอดหนึ่ง การเขียนของนักเรียนที่อ่อนภาษาจึงทำให้อ่อนวิชาอื่น ๆ ด้วย

จากการวิธีการสอนภาษาไทยข้างต้น จึงมีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการสอนภาษาไทยที่เป็นเทคนิคเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร มีทักษะด้านความเข้าใจภาษา การฟังและการอ่าน ทักษะการใช้ภาษาคือการพูดและการเขียน จนสามารถใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสื่อความคิด ความเข้าใจ การหาเหตุผล แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

2.3.9 ความสัมพันธ์ในทางทฤษฎีระหว่างองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานทั้ง 6 งาน

การนำทฤษฎีเรื่องความพึงพอใจเพื่อหาความสัมพันธ์ในทางทฤษฎีระหว่างองค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 งาน มาใช้ในการบริหารนั้น ชี้ให้เห็นว่าหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่พนักงานสามารถแสดงสมรรถภาพในการทำงานของตนได้อย่างเต็มที่

ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สามารถกระตุ้นความพึงพอใจของแต่ละบุคคลตามสถานการณ์เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยที่นำมาศึกษา มีทั้ง 1. นโยบายของสถานศึกษา 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. บรรยากาศในสถานศึกษา 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. อุดมการณ์ความเป็นครู 7. การสืบสานภาษาไทย และ 8. ความสามารถในการสอนภาษาไทย ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย ในงานที่ครูต้องรับผิดชอบทั้ง 6 งาน ได้แก่ 1. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ 3. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ 4. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 5. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และ 6. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้

ทั้งนี้ในทางทฤษฎีทั้ง 1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory) การจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ – ค้ำจุน และ 2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Need Hierarchy) เป็นทฤษฎีทฤษฎีที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด บุคคลนั้นย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่าลำดับขั้นของความสนอง และความต้องการขั้นสูง

หากเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Maslow & Herzberg จะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นเหตุให้ศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 งาน ของครูภาษาไทย

**2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ภูษิต ทิพย์รักษา (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตบางเขน จากการศึกษาพบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา 2. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 3. ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกที่ดีต่องานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

กอซี เนตรไมตรี (2554) วิจัยเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ต่างกัน ได้แก่ อัตราเงินเดือน วิทยฐานะ อายุราชการ ที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้ความพึงพอใจแตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารงาน การพิจารณาข้อราชการควรมีเกณฑ์ที่เป็นธรรมเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรในโรงเรียน และไม่ควรละเลยเรื่องสวัสดิการของบุคลากรเช่นกัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการครู

Bruce (1972, p. 6026 – A) วิจัยเรื่อง บทบาทของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนและครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ทั้งอาจารย์และผู้ปกครอง ต้องการให้ครูใหญ่หรือฝ่ายบริหาร ทำงานร่วมกับชุมชนเพื่อช่วยแก้ปัญหาของนักเรียน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ปัญหาวัยรุ่น และการสร้างเสริมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน

2. ทั้งอาจารย์และผู้ปกครอง ต้องการให้ฝ่ายบริหารมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นและการศาสนา วัดของชุมชน

3. ทั้งอาจารย์และผู้ปกครอง ต้องการให้โรงเรียนจัดการประชุมร่วมกันระหว่างครูและผู้ปกครองเพื่อผลในการศึกษาของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

เบเคอร่า (Becerra, 1974, p. 6887 – A) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชนด้านการจัดการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารจำเป็นต้องให้ผู้แทนชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการต่างๆ ของสถานศึกษาโดยการจัดการศึกษาต้องคำนึงถึงบริบทของชุมชน และยึดนโยบายของการศึกษาเป็นสำคัญ

แม็คกาเบ (McCabe, 1974, p. 4171 – A) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของวิทยาลัยในรัฐเวอจินีย ในปี ค.ศ.1974 พบว่า ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น โดยเชื่อว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์กรและชุมชน

ฮาคาเนน (Hakanen, 1975, p.6004 – A) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนและกลุ่มนักวิชาการเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ติดต่อสื่อสารกับทางโรงเรียน จึงขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียนที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้ศึกษาจึงเสนอแนะให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มากขึ้น

2. การขาดข้อมูลข่าวสาร การติดต่อภายในชุมชน ทำให้ผู้ปกครองขาดความสัมพันธ์กันภายในชุมชน

3. เครื่องมือที่ใช้ติดต่อยังไม่เพียงพอ มีข้อเสนอให้มีการแจ้งนโยบายการติดต่อระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จุดมุ่งหมาย ความรับผิดชอบ รายะเอียดเกี่ยวกับการเงิน เวลาและความจำเป็นด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

# บทที่ 3
# ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากร และตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**3.1 ประชากร และตัวอย่าง**

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 570 คน

3.1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต ๒ โดยกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-610 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) เลือกโรงเรียนและตัวอย่างครูผู้สอนวิชาภาษาไทยที่ทำการวิจัยโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 229 คนภาษาไทย ดังตารางต่อไปนี้

| ที่ | โรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|---|
| 1 | กุนนทีรุทธารามวิทยาคม | 5 | 1 |
| 2 | จันทร์หุ่นบำเพ็ญ | 3 | 1 |
| 3 | เจ้าพระยาวิทยาคม | 2 | 1 |
| 4 | ดอนเมืองจาตุรจินดา | 8 | 3 |
| 5 | ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง | 18 | 7 |
| 6 | เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ | 8 | 3 |
| 7 | เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า | 15 | 6 |
| 8 | เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ | 18 | 7 |
| 9 | เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา | 12 | 5 |
| 10 | เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ | 7 | 3 |
| 11 | เทพลีลา | 8 | 3 |
| 12 | เทพศิรินทร์ร่มเกล้า | 15 | 6 |
| 13 | นนทรีวิทยา | 8 | 3 |
| 14 | นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า | 13 | 5 |
| 15 | นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา | 14 | 6 |
| 16 | นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย | 8 | 3 |
| 17 | นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒ | 16 | 6 |
| 18 | นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร | 10 | 4 |
| 19 | บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) | 20 | 8 |
| 20 | บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ | 20 | 8 |
| 21 | บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔ | 9 | 4 |
| 22 | บางกะปิ | 14 | 6 |
| 23 | ปทุมคงคา | 8 | 3 |
| 24 | พรตพิทยพยัต | 11 | 4 |
| 25 | พระโขนงพิทยาลัย | 8 | 3 |
| 26 | พุทธจักรวิทยา | 1 | 1 |
| 27 | มัธยมวัดธาตุทอง | 7 | 3 |
| 28 | มัธยมวัดบึงทองหลาง | 8 | 3 |

| ที่ | โรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|---|---|---|
| 29 | มัธยมวัดหนองจอก | 9 | 4 |
| 30 | ยานนาเวศวิทยาคม | 6 | 2 |
| 31 | รัตนโกสินทร์สมโภช บางเขน | 5 | 1 |
| 32 | รัตนโกสินทร์สมโภช ลาดกระบัง | 10 | 4 |
| 33 | ราชดำริ | 9 | 4 |
| 34 | ราชวินิตบางเขน | 11 | 4 |
| 35 | ฤทธิยะวรรณาลัย | 19 | 8 |
| 36 | ฤทธิยะวรรณาลัย ๒ | 11 | 4 |
| 37 | ลาดปลาเค้าพิทยาคม | 10 | 4 |
| 38 | วชิรธรรมสาธิต | 9 | 4 |
| 39 | วัดสุทธิวราราม | 17 | 7 |
| 40 | ศรีพฤฒา | 11 | 4 |
| 41 | เศรษฐบุตรบำเพ็ญ | 13 | 5 |
| 42 | สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ | 10 | 4 |
| 43 | สตรีวิทยา ๒ | 21 | 9 |
| 44 | สตรีศรีสุริโยทัย | 10 | 4 |
| 45 | สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ | 13 | 5 |
| 46 | สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ | 12 | 5 |
| 47 | สารวิทยา | 13 | 5 |
| 48 | สิริรัตนาธร | 11 | 4 |
| 49 | สีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์) | 9 | 4 |
| 50 | สุขุมนวพันธ์อุปถัมภ์ | 6 | 2 |
| 51 | สุรศักดิ์มนตรี | 14 | 6 |
| 52 | หอวัง | 17 | 7 |
| รวม | | 570 | 229 |

**3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามการปฏิบัติงานของครูภาษาไทย จำนวน 6 ด้าน คือ 1. การจัดทำหลักสูตร 2. การจัดกระบวนการเรียนรู้ 3. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ 4. การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และ6. การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99-100) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

| ระดับความพึงพอใจ | การให้คะแนน | | |
|---|---|---|---|
| มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด | มีค่าคะแนน | 4.51 – 5.00 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก | มีค่าคะแนน | 3.51 – 4.50 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง | มีค่าคะแนน | 2.51 – 3.50 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย | มีค่าคะแนน | 1.51 – 2.50 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด | มีค่าคะแนน | 1.00 – 1.50 | คะแนน |

ตอนที่ 3 เป็นการวัดระดับการรับรู้ ความพึงพอใจปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงานของครูทั้งปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ 1. นโยบายของสถานศึกษา 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4. บรรยากาศในสถานศึกษา 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ 1. อุดมการณ์ความเป็นครู 2. การสืบสานภาษาไทย 3. ความสามารถในการสอนภาษาไทย

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questions)

**3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล**

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในตัวแปรที่ศึกษาแล้วสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามในแต่ละด้านให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

3. นำเสนอเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบรูปแบบ เนื้อหา และขอคำแนะนำแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ในแต่ละด้าน ตามแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruency: IOC)

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับครูผู้สอนภาษาไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวมด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha Conefficient)

**3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยบันทึกขอความอนุเคราะห์มหาวิทยาลัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนภาษาไทย

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยให้ครูที่เป็นตัวอย่างช่วยทำแบบสอบถามและส่งคืนผู้วิจัยโดยผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษา

**3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงาน ด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยด้วยการหา ค่าสหสัมพันธ์ Pearson's Correlation

3.5.3 วิเคราะห์ชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยด้วยการหาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

# บทที่ 4
# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจะกล่าวถึงการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

**4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 52 | 22.7 |
| หญิง | 177 | 77.3 |
| รวม | 229 | 100.0 |

**ตารางที่ 4.1** (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| อายุ | | |
| น้อยกว่า 30 ปี | 89 | 38.9 |
| 30 – 39 ปี | 78 | 34.1 |
| 40 – 49 ปี | 27 | 11.8 |
| มากกว่า 49 ปี | 35 | 15.3 |
| รวม | 229 | 100.0 |
| ระยะเวลาการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 97 | 42.4 |
| 5 – 10 ปี | 86 | 37.6 |
| 11 – 15 ปี | 13 | 5.7 |
| 16 – 20 ปี | 3 | 1.3 |
| มากกว่า 21 ปี | 30 | 13.1 |
| รวม | 229 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และเพศชายจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 อายุมากกว่า 49 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 และอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ด้านระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 21 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ระยะเวลาการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และระยะเวลาการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

**4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย**

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ 3. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ 4. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน 5. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 6. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (n=229)

| ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | ลำดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.06 | .61 | มาก | 6 |
| 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ | 4.27 | .58 | มาก | 2 |
| 3. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ | 4.33 | .58 | มาก | 1 |
| 4. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน | 4.18 | .65 | มาก | 5 |
| 5. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา | 4.24 | .61 | มาก | 3 |
| 6. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ | 4.19 | .62 | มาก | 4 |
| รวม | 4.22 | .54 | มาก | |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.33) 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.27) 3. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$=4.24) 4. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}$=4.19) 5. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=4.18) และ 6. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.06) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (n=229)

| งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมในการจัดทำหลักสูตร | 4.00 | .71 | มาก | 4 |
| 2. การวิเคราะห์สภาพความต้องการของสังคม ผู้เรียน และชุมชน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | 4.00 | .69 | มาก | 3 |
| 3. การประเมิน ปรับปรุง พัฒนา การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา | 4.04 | .71 | มาก | 2 |
| 4. การทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 | 4.31 | .72 | มาก | 1 |
| 5. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีกรอบสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่น | 3.95 | .79 | มาก | 5 |
| รวม | 4.06 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรกในระดับมาก ได้แก่ การทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ($\bar{X}$=4.31) รองลงมา คือ การประเมิน ปรับปรุง พัฒนา การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.04) ในลำดับถัดมาได้แก่ การวิเคราะห์สภาพความต้องการของสังคม ผู้เรียน และชุมชน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.00) ลำดับที่ 4 การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมในการจัดทำหลักสูตร ($\bar{X}$=4.00) และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีกรอบสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่น ($\bar{X}$=3.95) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดกระบวนการเรียนรู้ (n=229)

| การจัดกระบวนการเรียนรู้ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การจัดทำแผนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเป็นอย่างดี | 4.23 | .74 | มาก | 4 |
| 2. การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน | 4.22 | .69 | มาก | 5 |
| 3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง | 4.37 | .68 | มาก | 1 |
| 4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ การเผชิญสถานการณ์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน | 4.28 | .69 | มาก | 3 |
| 5. การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | 4.31 | .72 | มาก | 2 |
| รวม | 4.27 | .58 | มาก | |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.2795) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ($\bar{X}$=4.37) รองลงมา คือ การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$=4.31) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ การเผชิญสถานการณ์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}$=4.28) การจัดทำแผนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{X}$=4.23) และการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนอยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$=4.22) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ (n=229)

| การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา | 4.32 | .68 | มาก | 4 |
| 2. การแต่งตั้งคณะกรรมการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ | 4.26 | .68 | มาก | 5 |
| 3. การให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเป็นผู้เรียนอย่างเป็นระบบ | 4.39 | .67 | มาก | 1 |
| 4. การส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย | 4.36 | .67 | มาก | 3 |
| 5. การนิเทศ ติดตามการวัด ประเมิลผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง | 4.37 | .67 | มาก | 2 |
| รวม | 4.33 | .58 | มาก | |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การวัด ประเมินผลการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเป็นผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$=4.39) รองลงมา คือ การนิเทศ ติดตามการวัด ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$=4.37) การส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X}$=4.36) การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.32) และการแต่งตั้งคณะกรรมการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$=4.26) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน (n=229)

| การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การใช้กระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน | 4.16 | .71 | มาก | 2 |
| 2. การนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา | 4.10 | .73 | มาก | 3 |
| 3. การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน | 4.29 | .74 | มาก | 1 |
| รวม | 4.18 | .65 | มาก | |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=4.29) รองลงมา คือ การใช้กระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}$=4.16) และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$=4.10) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา (n=229)

| การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การจัดหา เลือกใช้ ผลิต และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน | 4.26 | .69 | มาก | 2 |
| 2. การประเมินคุณภาพสื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน | 4.14 | .74 | มาก | 5 |
| 3. การนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.26 | .70 | มาก | 3 |

**ตารางที่ 4.7** (ต่อ)

| การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 4. การส่งเสริมให้ครูรับการอบรมเกี่ยวกับสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา | 4.22 | .71 | มาก | 4 |
| 5. การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอน | 4.34 | .68 | มาก | 1 |
| รวม | 4.24 | .61 | มาก | |

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}$=4.34) รองลงมา คือ การจัดหา เลือกใช้ ผลิต และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X}$=4.26) ลำดับถัดมาคือ การนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$=4.26) การส่งเสริมให้ครูรับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X}$=4.22) และการประเมินคุณภาพสื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนอยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$=4.14) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ (n=229)

| การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. การให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา | 4.24 | .70 | มาก | 2 |
| 2. การให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้เป็นสื่อหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน | 4.25 | .67 | มาก | 1 |
| 3. การนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของครู | 4.11 | .72 | มาก | 3 |
| รวม | 4.19 | .62 | มาก | |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้เป็นสื่อหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ($\overline{X}$=4.25) รองลงมา คือ การให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.24) และการนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$=4.11) ตามลำดับ

**4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย**

การวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยระดับบุคคล โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (n=229)

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย | $\overline{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---|---|---|---|
| ปัจจัยระดับองค์การ | 4.09 | .65 | มาก |
| ปัจจัยระดับบุคคล | 4.50 | .56 | มาก |
| รวม | 4.30 | .55 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\overline{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมาปัจจัยระดับองค์การ ($\overline{X}$ = 4.09) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับองค์การ (n=229)

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับองค์การ | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. นโยบายของสถานศึกษา | 4.07 | .70 | มาก | 4 |
| 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.90 | .85 | มาก | 5 |
| 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 4.25 | .80 | มาก | 1 |
| 4. บรรยากาศในสถานศึกษา | 4.13 | .70 | มาก | 2 |
| 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.09 | .72 | มาก | 3 |
| **รวม** | **4.09** | **.65** | **มาก** | |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับองค์การ โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =4.25) บรรยากาศในสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.13) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.09) นโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.07) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ =3.90) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับบุคคล (n=229)

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยในระดับบุคคล | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---|---|---|---|---|
| 1. อุดมการณ์ความเป็นครู | 4.43 | .60 | มาก | 3 |
| 2. การสืบสานภาษาไทย | 4.57 | .58 | มากที่สุด | 1 |
| 3. ความสามารถในการสอนภาษาไทย | 4.50 | .58 | มาก | 2 |
| รวม | 4.50 | .56 | มาก | |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับบุคคล โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและรองลงมา ได้แก่ การสืบสานภาษาไทย ($\overline{X}$ =4.57) ความสามารถในการสอนภาษาไทย ($\overline{X}$ =4.50) และอุดมการณ์ความเป็นครู ($\overline{X}$ = 4.43) ตามลำดับ

**4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมุ่งหมายที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน ได้แก่ ระดับองค์การ และบุคคลกับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยมีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ หากมีความสัมพันธ์จะมีในทิศทางใด (บวกหรือลบ) และมีความสัมพันธ์ระดับใด การวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้จะต้องตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

สมมติฐานที่ 1 ทั้งปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (n=229)**

| ตัวแปร | $X_1$ | $X_2$ | $X_3$ | $X_4$ | $X_5$ | $X_6$ | $X_7$ | $X_8$ | X | XX | Y |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| $X_1$ | 1 | | | | | | | | | | |
| $X_2$ | .784** | 1 | | | | | | | | | |
| $X_3$ | .517** | .607** | 1 | | | | | | | | |
| $X_4$ | .595** | .594** | .636** | 1 | | | | | | | |
| $X_5$ | .710** | .775** | .717** | .707** | 1 | | | | | | |
| $X_6$ | .605** | .483** | .565** | .553** | .690** | 1 | | | | | |
| $X_7$ | .486** | .345** | .523** | .475** | .508** | .811** | 1 | | | | |
| $X_8$ | .517** | .387** | .521** | .500** | .558** | .797** | .871** | 1 | | | |
| X | .839** | .886** | .818** | .818** | .913** | .673** | .543** | .577** | 1 | | |
| XX | .571** | .432** | .571** | .542** | .624** | .926** | .950** | .945** | .636** | 1 | |
| Y | .636** | .522** | .504** | .588** | .582** | .584** | .514** | .570** | .658** | .591** | 1 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัยโดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) พบว่า ตัวแปรวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นบวก กล่าวคือ เมื่อค่าของตัวแปรหนึ่งสูงขึ้น ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงขึ้นตาม หรือค่าของตัวแปรหนึ่งลดลง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะลดลงตามด้วย สำหรับขนาดของความสัมพันธ์พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .345 - .950 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันตั้งแต่ระดับต่ำจนถึงสูงมาก (Hinkle, 1998)

**ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(ระดับองค์การ)กับตัวแปรตาม (n=229)**

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับองค์การ | ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (Y) |
|---|---|
| 1. นโยบายของสถานศึกษา ($X_1$) | .636** |
| 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($X_2$) | .522** |
| 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($X_3$) | .504** |
| 4. บรรยากาศในสถานศึกษา ($X_4$) | .588** |
| 5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($X_5$) | .582** |
| ภาพรวมด้านปัจจัยระดับองค์การ (X) | .658** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับองค์การ ประกอบด้วย นโยบายของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

**ตารางที่ 4.14** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(ระดับบุคคล)กับตัวแปรตาม (n=229)

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับบุคคล | ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (Y) |
|---|---|
| 1. อุดมการณ์ความเป็นครู ($X_6$) | .584** |
| 2. การสืบสานภาษาไทย ($X_7$) | .514** |
| 3. ความสามารถในการสอนภาษาไทย ($X_8$) | .570** |
| ภาพรวมด้านปัจจัยระดับบุคคล (XX) | .591** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ด้านปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อุดมการณ์ความเป็นครู การสืบสานภาษาไทย ความสามารถในการสอนภาษาไทย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ถดถอย ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมุ่งหมายที่จะแสวงหาปัจจัยที่มีผลต่อต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยที่มีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้มากน้อยเพียงใด และประกอบด้วยตัวแปรใดบ้าง หรือจะกล่าวอย่างสั้น เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอย มีหลักการสำคัญคือ การแสวงหาสมการพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดีที่สุด การวิเคราะห์การถดถอยนี้ต้องการตอบวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

สมมติฐานที่ 2 ชุดปัจจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเกี่ยวกับชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.15** แสดงน้ำหนักในการอธิบายของ ตัวแปรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยในระดับองค์การ (n=229)

| ตัวแปร | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| นโยบายของสถานศึกษา ($X_1$) | .342 | .046 | .443 | 7.361 | .000 |
| บรรยากาศในสถานศึกษา ($X_4$) | .251 | .047 | .325 | 5.404 | .000 |
| ค่าคงที่ (a) | 1.784 | | | | |
| ค่า R | .687 | $R^2$ = .472 | | | |
| ค่า F | 101.181 | | | | |

หมายเหตุ วิเคราะห์ด้วย SPSS ใช้คำสั่ง Stepwise

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$Y = 1.784 + .342 (X_1) + .251 (X_4)$..... (1)

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับองค์การ พบดังนี้ เมื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพล สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยในระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในสถานศึกษา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า นโยบายของสถานศึกษามีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้ดีที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง (ค่า Beta เท่ากับ .342) และบรรยากาศในสถานศึกษามีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยเป็นลำดับถัดมา (ค่า Beta เท่ากับ .251) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับองค์การต่อตัวแปรตามความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย พบว่า ตัวแปรต้นมีอิทธิพลทางบวกทั้ง 2 ตัวแปร คือ นโยบายของสถานศึกษาและบรรยากาศในสถานศึกษา และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้ร้อยละ 47.2 ($R^2$=.472)

**ตารางที่ 4.16** แสดงน้ำหนักในการอธิบายของ ตัวแปรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ในระดับบุคคล (n=229)

| ตัวแปร | B | Std. Error | Beta | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| อุดมการณ์ความเป็นครู ($X_6$) | .316 | .078 | .354 | 4.051 | .000 |
| ความสามารถในการสอนภาษาไทย ($X_8$) | .265 | .081 | .287 | 3.286 | .001 |
| ค่าคงที่ (a) | 1.621 | | | | |
| ค่า R | .609 | $R^2$ = .371 | | | |
| ค่า F | 66.538 | | | | |

หมายเหตุ วิเคราะห์ด้วย SPSS ใช้คำสั่ง Stepwise

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

Y= 1.621 + .316 (X6) + .265 (X8)…… (2)

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับบุคคล พบดังนี้ เมื่อศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพล สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยในระดับบุคคล ได้แก่ อุดมการณ์ความเป็นครู การสืบสานภาษาไทย และความสามารถในการสอนภาษาไทย จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า อุดมการณ์ความเป็นครูมีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้ดีที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง (ค่า Beta เท่ากับ .316) และความสามารถในการสอนภาษาไทยมีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยเป็นลำดับถัดมา (ค่า Beta เท่ากับ .265) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับบุคคล ต่อตัวแปรตามความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย พบว่า ตัวแปรต้นมีอิทธิพลทางบวกทั้ง 2 ตัวแปร คือ อุดมการณ์ความเป็นครู และความสามารถในการสอนภาษาไทย อีกทั้งตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวนี้สามารถอธิบายตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้ร้อยละ 37.1 ($R^2$=.371)

เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์สมการที่ 1 และสมการที่ 2 พบว่าปัจจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายเพิ่มเติมว่า ปัจจัยระดับองค์การ ด้านนโยบายของสถานศึกษา และปัจจัยระดับบุคคล ด้านอุดมการณ์ความเป็นครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยมากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

**4.5 ปัญหาและข้อเสนอแนะ**

จากการรวบรวมข้อมูลทั้ง 229 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ นโยบายของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในสถานศึกษา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (2) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อุดมการณ์ความเป็นครู การสืบสานภาษาไทย และความสามารถในการสอนภาษาไทย สามารถสรุปได้ตามประเด็นดังต่อไปนี้

4.5.1 ปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยระดับองค์การ

4.5.1.1 ด้านนโยบายของสถานศึกษา

**ตารางที่ 4.17** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านนโยบายของสถานศึกษา

| ปัญหาด้านนโยบายของสถานศึกษา | จำนวน |
|---|---|
| 1. นโยบายของสถานศึกษาขาดความเป็นเอกภาพ | 25 |
| 2. นโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา | 15 |
| 3. นโยบายของสถานศึกษาขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง | 7 |
| 4. สถานศึกษาขาดการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในการตอบสนองนโยบาย | 5 |
| รวม | 52 |

ตารางที่ 4.17 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านนโยบายของสถานศึกษาที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 52 ความคิดเห็น ประเด็นนโยบายของสถานศึกษาขาดความเป็นเอกภาพ จำนวน 25 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 48.08 ประเด็นนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 28.85 ประเด็นนโยบายของสถานศึกษาขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง จำนวน 7 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 13.46 และประเด็นสถานศึกษาขาดการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในการตอบสนองนโยบาย จำนวน 5 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 9.62

**ตารางที่ 4.18** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านนโยบายของสถานศึกษา

| ข้อเสนอแนะด้านนโยบายของสถานศึกษา | จำนวน |
|---|---|
| 1. นโยบายสถานศึกษาควรตอบสนองลักษณะเฉพาะของผู้เรียน | 8 |
| 2. ผู้บริหารควรเข้ามาศึกษาและสัมผัสกับงานครูก่อนมอบนโยบาย | 4 |
| รวม | 12 |

ตารางที่ 4.18 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านนโยบายของสถานศึกษา จำนวน 12 ความคิดเห็น เสนอแนะว่านโยบายสถานศึกษาควรตอบสนองลักษณะเฉพาะของผู้เรียน จำนวน 8 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 66.67 และผู้บริหารควรเข้ามาศึกษาและสัมผัสกับงานครูก่อนมอบนโยบาย จำนวน 4 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 33.33

4.5.1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

**ตารางที่ 4.19** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวน |
|---|---|
| 1. ครูมีโอกาสน้อยที่ได้สื่อสารกับผู้บริหารเรื่องการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน | 15 |
| 2. ผู้บริหารขาดความยุติธรรม | 8 |
| 3. ผู้บริหารขาดความชัดเจนในการตัดสินใจกิจการงานโรงเรียนบางโอกาส | 5 |
| รวม | 28 |

ตารางที่ 4.19 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 28 ความคิดเห็น ประเด็นครูมีโอกาสน้อยที่ได้สื่อสารกับผู้บริหารเรื่องการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 53.57 ประเด็นผู้บริหารขาดความยุติธรรม จำนวน 8 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 28.57 และประเด็นผู้บริหารขาดความชัดเจนในการตัดสินใจกิจการงานโรงเรียนบางโอกาส จำนวน 5 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 17.86

**ตารางที่ 4.20** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | จำนวน |
|---|---|
| 1. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน | 18 |
| 2. ผู้บริหารควรให้โอกาสในการเข้าพบ ปรึกษาได้สะดวกมากขึ้น | 8 |
| 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหารเพื่อพัฒนานักเรียน | 5 |
| รวม | 31 |

ตารางที่ 4.20 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 31 ความคิดเห็น เสนอแนะว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 58.06 ผู้บริหารควรให้โอกาสในการเข้าพบ ปรึกษาได้สะดวกมากขึ้น จำนวน 8 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 28.57 และควรสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหารเพื่อพัฒนานักเรียน จำนวน 5 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 16.13

4.5.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**ตารางที่ 4.21** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน |
|---|---|
| 1. ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับเพื่อนร่วมงาน | 7 |
| 2. ทัศนคติที่ไม่ตรงกันระหว่างบุคลากรในองค์กร | 5 |
| 3. การขาด การลาของบุคลากรส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน | 2 |
| รวม | 14 |

ตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 14 ความคิดเห็น ประเด็นความแตกต่างระหว่างช่วงอายุกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 50 ประเด็นทัศนคติที่ไม่ตรงกันระหว่างบุคลากรในองค์กร จำนวน 5 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 35.71 และประเด็นการขาด การลาของบุคลากรส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14.29

**ตารางที่ 4.22** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน |
|---|---|
| 1. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม | 7 |
| 2. จัดสรรบุคลากรให้ช่วยสอนงานกันและกัน | 2 |
| รวม | 9 |

ตารางที่ 4.22 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน จำนวน 9 ความคิดเห็น เสนอแนะว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม จำนวน 7 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 77 และจัดสรรบุคลากรให้ช่วยสอนงานกันและกัน จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 22

4.5.1.4 บรรยากาศในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.23 ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านบรรยากาศในสถานศึกษา

| ปัญหาด้านบรรยากาศในสถานศึกษา | จำนวน |
|---|---|
| 1. โรงเรียนขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน | 21 |
| 2. ระบบการทำงานในโรงเรียนไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพของงาน | 15 |
| 3. บรรยากาศนอกห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน | 9 |
| รวม | 45 |

ตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านบรรยากาศในสถาศึกษาที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 45 ความคิดเห็น ประเด็นโรงเรียนขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จำนวน 21 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระบบการทำงานในโรงเรียนไม่เอื้อต่อประสิทธิภาพของงาน จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 33.33 และบรรยากาศนอกห้องเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้นักเรียน จำนวน 9 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 20

**ตารางที่ 4.24** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านบรรยากาศในสถานศึกษา

| ข้อเสนอแนะด้านบรรยากาศในสถานศึกษา | จำนวน |
|---|---|
| 1. โรงเรียนควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูอย่างเพียงพอ | 38 |
| 2. โรงเรียนควรจัดบรรยากาศสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ | 18 |
| 3. การบริหารงานในสถานศึกษาควรเน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ | 15 |
| รวม | 71 |

ตารางที่ 4.24 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านบรรยากาศในสถานศึกษา จำนวน 71 ความคิดเห็น เสนอแนะว่าโรงเรียนควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูอย่างเพียงพอ จำนวน 38 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 53.52 โรงเรียนควรจัดบรรยากาศสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 25.35 และการบริหารงานในสถานศึกษาควรเน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 21.13

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม จำนวน 7 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 77 และจัดสรรบุคลากรให้ช่วยสอนงานกันและกัน จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 22

4.5.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ตารางที่ 4.25** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน |
|---|---|
| 1. การเลื่อนวิทยฐานะที่ยาก และซับซ้อน | 25 |
| 2. การเลื่อนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม | 18 |
| 3. ความอยุติธรรมในองค์กร | 12 |
| รวม | 55 |

ตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 55 ความคิดเห็น ประเด็นการเลื่อนวิทยฐานะที่ยาก และซับซ้อน จำนวน 25 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 45.45 การเลื่อนค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 32.73 และประเด็นความอยุติธรรมในองค์กร จำนวน 12 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 21.82

**ตารางที่ 4.26** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | จำนวน |
|---|---|
| 1. ควรยกระดับสวัสดิการเงินเดือนครูให้สูงขึ้น | 24 |
| 2. ควรสนับสนุนในด้านการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความสมัครใจ | 18 |
| 3. ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร | 15 |
| รวม | 57 |

ตารางที่ 4.26 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 57 ความคิดเห็น เสนอแนะว่า ควรยกระดับสวัสดิการเงินเดือนครูให้สูงขึ้น จำนวน 24 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 42.10 ควรสนับสนุนในด้านการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความสมัครใจ จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 31.57 และ ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 26.31

4.5.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะปัจจัยระดับบุคคล

4.5.2.1 อุดมการณ์ความเป็นครู

**ตารางที่ 4.27** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านอุดมการณ์ความเป็นครู

| ปัญหาด้านอุดมการณ์ความเป็นครู | จำนวน |
|---|---|
| 1. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกี่ยวโยงถึงคุณภาพผู้เรียน | 27 |
| 2. ความคาดหวังจากสังคม | 14 |
| 3. ความมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จแต่ไปไม่ถึงเป้าหมายด้วยปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน | 12 |
| 4. ความเสื่อมถอยด้านสถาบันผู้ร่วมวิชาชีพ | 9 |
| รวม | 62 |

ตารางที่ 4.27 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านอุดมการณ์ความเป็นครูที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 62 ความคิดเห็น ประเด็นความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกี่ยวโยงถึงคุณภาพผู้เรียน จำนวน 27 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 43.54 ความคาดหวังจากสังคม จำนวน 14 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 22.58 ความมุ่งหวังให้ประสบความสำเร็จแต่ไปไม่ถึงเป้าหมายด้วยปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน จำนวน 12 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 19.35 และความเสื่อมถอยด้านสถาบันผู้ร่วมวิชาชีพ จำนวน 9 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14.51

**ตารางที่ 4.28** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านอุดมการณ์ความเป็นครู

| ข้อเสนอแนะด้านอุดมการณ์ความเป็นครู | จำนวน |
|---|---|
| 1. ควรเชิดชูวิชาชีพครู | 35 |
| 2. ควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกงานที่นอกเหนือจากงานสอนได้ตามความสมัครใจ | 28 |
| 3. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง | 11 |
| รวม | 74 |

ตารางที่ 4.28 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านอุดมการณ์ความเป็นครู จำนวน 74 ความคิดเห็น เสนอแนะว่าควรเชิดชูวิชาชีพครู จำนวน 35 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 47.29 ควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกงานที่นอกเหนือจากงานสอนได้ตามความสมัครใจ จำนวน 28 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 37.83 และ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง จำนวน 11 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14.86

4.5.2.2 การสืบสานภาษาไทย

**ตารางที่ 4.29** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านการสืบสานภาษาไทย

| ปัญหาด้านการสืบสานภาษาไทย | จำนวน |
|---|---|
| 1. การใช้ภาษาไทยที่ไม่ถูกต้องทั้งการสื่อสาร และระบบไวยากรณ์ | 18 |
| 2. ผู้ใช้ภาษาไทยส่วนใหญ่ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ภาษาไทย | 5 |
| รวม | 23 |

ตารางที่ 4.29 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านการสืบสานภาษาไทยที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 23 ความคิดเห็น ประเด็นการใช้ภาษาไทยที่ไม่ถูกต้องทั้งการสื่อสาร และระบบไวยากรณ์ จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 78.26 และประเด็นผู้ใช้ภาษาไทยส่วนใหญ่ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ภาษาไทย จำนวน 5 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 21.73

**ตารางที่ 4.30** ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านการสืบสานภาษาไทย

| ข้อเสนอแนะด้านการสืบสานภาษาไทย | จำนวน |
|---|---|
| 1. นโยบายระดับบริหารควรให้ความสำคัญกับวิชาภาษาไทยให้เสมอวิชาอื่น | 17 |
| 2. นโยบายระดับบริหารควรปลูกฝังให้ผู้เรียนรักในวัฒนธรรมทางภาษา | 10 |
| 3. นโยบายระดับบริหารควรส่งเสริม อนุรักษ์การใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง | 8 |
| รวม | 35 |

ตารางที่ 4.30 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านการสืบสานภาษาไทย จำนวน 35 ความคิดเห็น เสนอแนะว่านโยบายระดับบริหารควรให้ความสำคัญกับวิชาภาษาไทยให้เสมอวิชาอื่น จำนวน 17 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 48.57 นโยบายระดับบริหารควรปลูกฝังให้ผู้เรียนรักในวัฒนธรรมทางภาษา จำนวน 10 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 28.57 และนโยบายระดับบริหารควรส่งเสริม อนุรักษ์การใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง จำนวน 8 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 22.85

4.5.2.3 ความสามารถในการสอนภาษาไทย

**ตารางที่ 4.31** ลักษณะปัญหาของความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย

| ปัญหาด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย | จำนวน |
|---|---|
| 1. การขาดแคลนอัตรากำลังคนทำให้ครูจัดการสอนไม่เต็มศักยภาพ | 17 |
| 2. การโอกาสในการอบรมพัฒนาตนเองเนื่องจากภาระงานสอน | 14 |
| 3. จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนมีจำนวนมากเกินไป ครูไม่สามารถดูแลอย่างทั่วถึง | 5 |
| รวม | 36 |

ตารางที่ 4.31 กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาด้านความสามารถในการสอนภาษาไทยที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 36 ความคิดเห็น ประเด็นการขาดแคลนอัตรากำลังคนทำให้ครูจัดการสอนไม่เต็มศักยภาพ จำนวน 17 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 47.22 ประเด็นการโอกาสในการอบรมพัฒนาตนเองเนื่องจากภาระงานสอน จำนวน 14 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 38.88 และประเด็นจำนวนนักเรียนต่อห้องเรียนมีจำนวนมากเกินไป ครูไม่สามารถดูแลอย่างทั่วถึง จำนวน 5 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 13.88

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะต่อความพึงพอใจในงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย

| ข้อเสนอแนะด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย | จำนวน |
|---|---|
| 1. ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยให้ครูตามความต้องการ | 21 |
| 2. ควรสนับสนุนการให้ครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยสอนให้มากขึ้น | 9 |
| 3. ควรพัฒนาระบบอินเทอร์เนตในโรงเรียนให้เสถียร | 4 |
| รวม | 34 |

ตารางที่ 4.32 พบว่า ข้อเสนอแนะด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย จำนวน 34 ความคิดเห็น เสนอแนะว่าควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยให้ครูตามความต้องการ จำนวน 21ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 61.76 ควรสนับสนุนการให้ครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยสอนให้มากขึ้น จำนวน 9 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 26.47 และควรพัฒนาระบบอินเทอร์เนตในโรงเรียนให้เสถียร จำนวน 4 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 11.76

# บทที่ 5

## สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย (3) เพื่อศึกษาชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย และ (4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 570 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) การหา ค่าสหสัมพันธ์ Pearson's Correlation และการหาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.3 อายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 ด้านระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4

5.1.2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

พบว่า การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยที่ประกอบด้วย 6 งาน มีระดับความพึงพอใจตามลำดับ ดังนี้ 1. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ 3. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 4. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ 5. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และ 6. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ โดยในแต่ละงานมีรายละเอียดดังนี้

1) งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 รองลงมา คือ การประเมิน ปรับปรุง พัฒนา การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา ในลำดับถัดมา ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพความต้องการของสังคม ผู้เรียน และชุมชน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมในการจัดทำหลักสูตร และลำดับสุดท้ายคือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีกรอบสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่น

2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย การจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง รองลงมา คือ การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ถัดมาคือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ การเผชิญสถานการณ์เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน ตามมาด้วยการจัดทำแผนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเป็นอย่างดี และการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน

3) งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเป็นผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ การนิเทศ ติดตามการวัดประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา และการแต่งตั้งคณะกรรมการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบตามลำดับ

4) งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือ การใช้กระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และการนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามลำดับ

5) งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียน

การสอน รองลงมา คือ การจัดหา เลือกใช้ ผลิต และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน ลำดับถัดมาคือการนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้ครูรับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการประเมินคุณภาพสื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน ตามลำดับ

6) งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ การให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้เป็นสื่อหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน รองลงมา คือ การให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และการนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของครู ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยระดับองค์การ พบว่า ปัจจัยระดับองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายของสถานศึกษา และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2) ปัจจัยระดับบุคคล พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสืบสานภาษาไทย ความสามารถในการสอนภาษาไทย และอุดมการณ์ความเป็นครู ตามลำดับ

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย พบว่าตัวแปรวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวเป็นบวก โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ทั้งปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ เกี่ยวกับชุดปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย พบว่า ทั้งปัจจัยระดับองค์การ และปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่าชุดปัจจัย

ที่ประกอบด้วยปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับองค์การ ได้แก่ (1) ด้านนโยบายของสถานศึกษา (2) บรรยากาศในสถานศึกษา สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$$Y = 1.784 + .342\ (X1) + .251\ (X4) \quad \text{(1)}$$

การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ระดับบุคคล ได้แก่ (1) อุดมการณ์ความเป็นครู (2) ความสามารถในการสอนภาษาไทย สมการที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$$Y = 1.621 + .316\ (X_6) + .265\ (X_8) \quad \text{(2)}$$

5.1.5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย

1) ปัจจัยระดับองค์การ กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า นโยบายสถานศึกษาควรตอบสนองลักษณะเฉพาะของผู้เรียน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม โรงเรียนควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูอย่างเพียงพอ อีกทั้งควรยกระดับสวัสดิการเงินเดือนครูให้สูงขึ้น

2) ปัจจัยระดับบุคคล กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าวิชาชีพครูควรได้รับการยกย่อง นโยบายระดับบริหารควรให้ความสำคัญกับวิชาภาษาไทยให้เสมอวิชาอื่น และควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยให้ครูตามความต้องการ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย อยู่ในระดับมาก โดยงานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาไปถึงรายข้อพบว่าการให้ครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเป็นผู้เรียนอย่างเป็นระบบ การนิเทศ ติดตามการวัด ประเมิลผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา และการ

แต่งตั้งคณะกรรมการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานของครู ทั้งนี้เนื่องมาจากการวัดประเมินผลของผู้เรียนที่ถือเป็นกระบวนการตัดสินผลการเรียน การวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ซึ่งในวิชาภาษาไทย เป้าหมายในการสอนภาษาไทยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนทักษะการภาษาเพื่อการสื่อสารจนเกิดความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง ทั้งการอ่าน การเขียน การฟัง การดู และการพูด หลักการใช้ภาษาไทย และวรรณคดีและวรรณกรรม เพราะฉะนั้นครูจึงต้องใช้กระบวนการประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และการนิเทศติดตามการวัด ประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แฝงหลักการและแนวคิดของการประเมินที่สอดคล้องกับการจัด การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการวัดและประเมินผล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียน การสอน จึงมีการนำแนวคิดใหม่ๆ ทางการวัดและประเมินผลเข้ามาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เช่น การประเมินตามสภาพจริง การประเมินโดยใช้แฟ้มสะสมงาน การประเมินจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นแนวคิดที่ให้ ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียนอย่างรอบด้าน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อันนำไปสู่การปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งสิ้น ซึ่งนักวิชาการเชื่อกันว่า แนวคิดของ การวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการประเมินที่อยู่บนพื้นฐานของ การปฏิบัติจริง จะตอบสนองการประเมินความสามารถ ทักษะ ความคิดขั้นสูงที่ซับซ้อน การแก้ปัญหาในการปฏิบัติจริง ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของผู้เรียนได้เป็น อย่างดี กรมวิชาการ (2542) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร (2557) ศึกษาเรื่องการศึกษาการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน ซึ่งแยกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินผลการเรียนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) การประเมิน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ 4) การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน พบว่า ทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ใน ระดับมาก สำหรับรายข้อ พบว่า เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ รายการในการดำเนินงานการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรีมีการดำเนินงานอยู่ใน ระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งปัจจัยระดับบุคคล และระดับองค์การ มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยระดับองค์การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เป็นผลมากจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลถึงระดับความพึงพอใจ เพราะหากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความเป็นกันเอง ทำให้มีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการปรึกษาและให้คำ ปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับอุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554, หน้า 63) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ จังหวัดชลบุรีด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเครือวัล พาหา (2552,หน้า 54) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน อำเภอคลองหาด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอคลองหาด สังกัด สำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ การสืบสานภาษาไทย ทั้งนี้เป็นผลมากจากความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณในวิชาชีพครูกับการอนุรักษ์หวงแหนภาษาไทยที่ถือเป็นสมบัติของชาติ ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ครูมีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาภาษาไทยเพื่อสืบสานจนถึงชั้นลูกหลานให้ดำรงวัฒนธรรมอันดีงามของตนไว้ได้ยืนนาน และครูภาษาไทยคือแบบอย่างด้านการใช้ภาษาไทยกับเยาวชน ซึ่งสัมพันธ์กับอุดมการณ์วิชาชีพครู มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพครูด้วยจิตวิญญาณ อุดมการณ์ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน ทั้งเก่ง ดี มีปัญญา และมีความสุข พร้อมดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและสังคมทั้งด้านการปฏิบัติตน และการใช้ภาษาไทย จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องเรียนภาษาไทยเพราะภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติเป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มี

ความเป็นไทย เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถประกอบกิจธุระ การงาน และดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยได้อย่างสันติสุข และเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ และสร้างสรรค์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนนำไปใช้ในการพัฒนาอาชีพให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังเป็นสื่อแสดงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษด้านวัฒนธรรมประเพณี และสุนทรียภาพ เป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์ และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, น.1) โดยการสืบสานภาษาไทยด้วยวิธีการดำรงตนแบบอย่างด้านการใช้ภาษาไทยควรมีอยู่ในตัวครู เพราะครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ทั้งยังมีอิทธิพลต่อการสร้างคนหรือนักเรียนอย่างมาก นักเรียนจะมีความคิดที่ดี มีความรู้ความสามรถทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งเหล่านี้ควรได้รับการอบรมสั่งสอนจากครู และบุคลิกภาพของครูย่อมส่งผลไปสู่นักเรียน ดังคำกล่าวที่ว่า อยากรู้ว่าตัวครูเป็นฉันใดจงดูได้จากศิษย์ที่สอนมา มล.ปิ่น มาลากุล อ้างใน ภาควิชาบริหารการศึกษา (2545) เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุวัฒน์ งามยิ่ง (2559) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่ดีของครู อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 ผลการศึกษาพบว่าครู อาจารย์ วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 คุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ และด้านการพัฒนา พบว่ามีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากผลการศึกษาพบว่าด้านปัจจัยระดับองค์การ ประกอบด้วย นโยบายของสถานศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในสถานศึกษา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อุดมการณ์ความเป็นครู การสืบสานภาษาไทย ความสามารถในการสอนภาษาไทย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้ง ปังจัยระดับองค์การด้านนโยบายของสถานศึกษามีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้ดีที่สุด โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 34.2 ในขณะที่ปัจจัยระดับบุคคลด้านอุดมการณ์ความเป็นครูมีอิทธิพลสามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ได้ดีที่สุดโดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 31.6 ทั้งนี้ผลการศึกษาข้างต้นจึงสอดคล้อง

กับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ที่ได้อธิบายไว้ว่า ด้านเป้าหมาย ด้านครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ และสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

4. ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1 ข้อเสนอแนะปัจจัยระดับองค์การ

4.1.1 ด้านนโยบายของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่านโยบายสถานศึกษาควรตอบสนองลักษณะเฉพาะของผู้เรียน และผู้บริหารควรเข้ามาศึกษาสัมผัสกับงานครูก่อนมอบนโยบาย สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2552, หน้า 9) กล่าวว่า นโยบายการบริหาร คือ สิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรจะทา หรือไม่ควรทำ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำ ไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกัน มีมาตรฐานเดียวกัน นโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้นแต่เป็นที่เข้าใจกันดี ในกลุ่มบริหารว่านโยบายจะเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และขาดความรู้ความเข้าใจที่จะนา ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง

4.1.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสในการเข้าพบ ปรึกษาได้สะดวกมากขึ้น และควรสนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหารเพื่อพัฒนานักเรียน สอดคล้องกับ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, น. 74) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เริ่มที่ระดับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู ให้ความเป็นกันเอง ทำให้มีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน รวมถึงระดับครูผู้สอนด้วยกันนั้นมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรผ่านการจัดกิจกรรม และจัดสรรบุคลากรให้ช่วยสอนงานกันและกัน สอดคล้องกับ อุมาพร เปรมานุพันธ์ (2554, น. 63) การได้รับคำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน การทำกิจกรรม การแก้ปัญหาร่วมกัน

เป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และนำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

4.1.4 ข้อเสนอแนะด้านบรรยากาศในสถาศึกษา กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า โรงเรียนควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ครูอย่างเพียงพอ โรงเรียนควรจัดบรรยากาศสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการบริหารงานในสถานศึกษาควรเน้นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ เครือวัล พาหา (2552, หน้า 54) ได้กล่าวถึง บรรยากาศในสถานศึกษาควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ชั่วโมงที่เข้าสอน อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสง สี เสียง เป็นสิ่งที่มำให้ครูมีระดับความพึงพอใจมาก ถือเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

4.1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่า ควรยกระดับสวัสดิการเงินเดือนครูให้สูงขึ้น ควรสนับสนุนในด้านการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความสมัครใจ และควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร สอดคล้องกับสิริพร เมฆสุวรรณ (2558,หน้า 72) อธิบายว่า การที่ครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า มีการจัดอบรบเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้นำความรู้ความสามารถเพิ่มวิทยฐานะของตนเองอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

4.2 ข้อเสนอแนะปัจจัยระดับบุคคล

4.2.1 ด้านอุดมการณ์ความเป็นครู ข้อเสนอแนะด้านอุดมการณ์ความเป็นครู กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าควรเชิดชูวิชาชีพครู ควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกงานที่นอกเหนือจากงานสอนได้ตามความสมัครใจ และควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ ณัฏฐภรณ์ หลาวทอง (2553, หน้า 49) กล่าวว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ครูที่ดีจำเป็นต้องมีความรักในอาชีพเพื่อนำไปสู่ความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะพัฒนาศิษย์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบอาชีพครู ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ครูที่ดีต้องมีนิสัยใฝ่รู้ จัดเตรียมการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของศิษย์ และส่งเสริมให้ศิษย์ได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ

4.2.2 ด้านการสืบสานภาษาไทย ข้อเสนอแนะด้านการสืบสานภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่านโยบายระดับบริหารควรให้ความสำคัญกับวิชาภาษาไทยให้เสมอวิชาอื่น นโยบายระดับบริหารควรปลูกฝังให้ผู้เรียนรักในวัฒนธรรมทางภาษา และนโยบายระดับบริหารควรส่งเสริม อนุรักษ์การใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ทองช่วย (2561, หน้า 9) อธิบายว่า ภาษามีความสำคัญต่อมนุษย์มาก เพราะนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแล้ว ยังเป็น เครื่องมือของการเรียนรู้และการพัฒนาความคิดของมนุษย์และเป็นเครื่องมือถ่ายทอดวัฒนธรรมและการ ประกอบอาชีพ ที่สำคัญ ภาษาช่วยเสริมสร้างความสามัคคีของคนในชาติอีกด้วย

เพราะภาษาเป็นถ้อยคำ ที่ใช้ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจกันในสังคม ภาษาจึงมีประโยชน์มากมาย ได้แก่ ภาษาช่วยธำรงสังคม ภาษาแสดงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาษาช่วยให้มนุษย์พัฒนา ภาษาช่วยกำหนดอนาคต ภาษาช่วย จรรโลงใจ

4.2.3 ด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย ข้อเสนอแนะด้านความสามารถในการสอนภาษาไทย กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาษาไทยให้ครูตามความต้องการ ควรสนับสนุนการให้ครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยสอนให้มากขึ้น และควรพัฒนาระบบอินเทอร์เนตในโรงเรียนให้เสถียร สอดคล้องกับ ขัณธ์ชัย อธิเกียรติ (2559, หน้า 5) อธิบายว่าครูอาจารย์ต้องยอมรับที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาที่อาจจะเกิด จากทฤษฎีใหม่ๆ ที่เข้ามาอย่างมีสติ ครูต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาจะต้องเรียนรู้วิธีการคิดนอกกรอบและพัฒนามากขึ้น งานของครูไม่ได้เป็นเพียงแค่ปรับแต่งสภาพที่เป็นอยู่ถ้าหากจะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระบบโรงเรียน เราควรจะแสวงหาความจริงจากหลายมิติ ในฐานะที่เป็นมนุษย์เรามีความซับซ้อนหลายแง่มุมชีวิตที่ไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงรูปแบบเดียว มนุษย์ชอบความจริงแต่ก็ต้องอาศัยอยู่บน หน้ากากของการเรียนรู้จากความหลากหลายของแหล่งที่มา ขณะเดียวกัน ครูผู้สอนควรจะได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะนำไปสู่การพัฒนาทักษะของมนุษย์ของพวกเขา อีกทั้ง ครูต้องเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับชุมชนที่หลากหลาย มากขึ้น และเห็นพ่อแม่เป็นแหล่งของการเรียนรู้และการสนับสนุนมากกว่าการแทรกแซง

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1. งานวัด ประเมินผลการเรียนรู้ 2. งานจัดกระบวนการเรียนรู้ 3. งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา 4. งานพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ 5. งานจัดทำวิจัยในชั้นเรียน และ 6. งานจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารควรเสริมแรงในด้านนี้ต่อไปและผู้บริหารควรเสริมแรงเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครูเพื่อพัฒนาระดับความพึงพอใจต่อไป

2) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล รองลงมาปัจจัยระดับองค์การ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการเสริมแรงเพื่อส่งเสริมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู

3) จากผลการศึกษาชุดปัจจัยที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย พบว่า ตัวแปรวิจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

4) จากศึกษาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยยังต้องการพัฒนาอีกในทุกด้านดังนั้นผู้บริหารควรศึกษาแนวทางการพัฒนาในอื่น ๆ เพื่อพัฒนาความพึงพอใจในงานของครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง แนวทางพัฒนาการความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยต่อไป

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยเปรียบเทียบกับกับครูกลุ่มสาระอื่น หรือ สังกัดอื่นเพื่อใช้ประกอบในการค้นหาแนวทางการพัฒนาพัฒนาการความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยต่อไป

# บรรณานุกรม

# บรรณานุกรม

## ภาษาไทย


กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กอซี เนตรไมตรี. (2544). *ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอระแงะจังหวัด นราธิวาส* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

คณิต เจียรกลา. (2535). *องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คเณศ จุลสุคนธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่ม ไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จิตลดา พัดเย็น. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ศึกษากรณีกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์. (2550). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และ บรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ* (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนาธิป ทุ้ยแป. (2551). *การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา ศรีบวรวิวัฒน์. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์นักควบคุมโรคมะเร็งจังหวัดชลบุรี*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ชุติมา จันทร์ผง. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานประปาเขต 6, 7 และ 8.* กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชุมพล รัตนเลิศลบ. (2536). *ความพึงพอใจในการทางานของข้าราชการในสำนักการศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 8.* (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: หาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ซากี สะมะแอ. (2550). *บรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ณัฐยา กระแจ่ม. (2551). *บรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ทรง จิตปราสาท. (2534). *การเขียนผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ทองหล่อ วงศ์อินทร์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.* จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี

บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). *การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.* เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2542). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

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

บุญเหลือ เทพยสุวรรณ. (2539). *แว่นวรรณกรรม.* กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ประคอง กรรณสูตร. (2537). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). *การบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประยอม ซองทอง. (2559). *การแต่งคำประพันธ์*. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.

ปวีณา สินธุปัน. (2546). *แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของผู้ที่ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน* (การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. (2551). *การจัดบรรยากาศองค์การ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

พรรณทิพย์ กาลธิยานันท์(2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยรามคำแหง* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พุทธทาสภิกขุ. (2552). *คู่มือมนุษย์ของพุทธทาสภิกขุ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ไพฑูรย์ เริงกมล. (2540). แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. *วารสารพัฒนาเทคนิคการศึกษา, 12*(6), 16-19.

ไพโรจน์ เสาวนานนท์. (2550). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านวิชาการกรณีศึกษาบ้านน้ำภู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิคส์: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท มินิแบ ไทย จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบิน บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูษิต ทิพย์รักษา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเขตบางเขน* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

เรือง เจริญชัย และเสรี ลาชโรจน์. (2527). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม. (2553). *หลักสูตรโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม พุทธศักราช 2553* กรุงเทพฯ: โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ลัดดา กุลนานันท์. (2544). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. (2541). *ธุรกิจทั่วไป:ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซแทกซ์.

วรรณี ลิ้มอักษร. (2540). *จิตวิทยาการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บริษัทเซ็นเตอร์ดิสคัฟเวอรี่จำกัด.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปริ้นท์.

วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์พิสุทธ์

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสิฏฐ์.

วีระวัฒน์ งอยผาลา. (2545). *ระดับการใช้กระบวนการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน:ศึกษากรณีบริษัท อดิเทพ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมยศ นาวีการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราภัฏนครสวรรค์.

สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ์. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา โครงการตำราวิชาการสถาบันราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ.* สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2552). *อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สพฐ.* กรุงเทพฯ: ลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2535). *การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิชาการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ .ศ. 2537.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุมน อมรวิวัฒน์. (2533). *การสอนโดยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ.* กรุงเทพ: โรงพิมพ์ตรีรณสาร.

สุเมธ เดียวอิศเรศ. (2527). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

สุวัฒน์ งามยิ่ง. (2559). *คุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้วิธีการประเมินเสริมพลัง. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*

อมรศักดิ์ พุ่มสวัสดิ์. (2540). *กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัลวี จารงค์. (2551). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1* (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อำไพ สุจริตกุล. (2544). *คุณธรรมครูไทย.* กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

**ภาษาต่างประเทศ**

Becerra, G.V. (1974). Role perceptions of administrators and community representatives in participatory decision making. *Dissertation abstracts international, 34*(4), 6887-A.

Beyer, B.k. 1987. *Practical strategies for the teaching of thinking*. Boston : Allyn and Bacon , Inc.

Bruce. (1972). Learning package versus conventional method of international. *Disordered children, 33*(2), 4295 – A.

Good. (1973). *Dictionary of education.* New York: McGraw-Hill book Company.

Hakanen, L.J. (1975). An investigation of school community communication in Vermillion. *Dissertation Abstract International, 35*, 6004-A.

Hinkle, D.E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston : Houghton Mifflin.

Hough, J.B. & Duncan, J.K. (1970). *Teaching: Descriptions and analysis.* Ontario: Addison Wesley Publishing company.

Likert. (1970). *New patterns of management.* New York : McGraw-Hill.

Litwin, G, & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harrard University Press.

Mc Cabe. (1974). *How northwest region states are supporting school in need of improvement*. Retrieved Feb 4, 2018, from http://ncee/edlabs/regions/northwest/pdf/REL_2007009.pdf

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review, 4*(7), 20-23.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

# รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย**

| | |
|---|---|
| 1. ชื่อ – นามสกุล | รศ.ดร. กล้า ทองขาว |
| ตำแหน่งหน้าที่ | ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา |
| วุฒิการศึกษา | พบ.ด. (การบริหารการพัฒนา) |
| 2. ชื่อ – นามสกุล | ผศ.ดร. ประยงค์ เนาวบุตร |
| ตำแหน่งหน้าที่ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. |
| วุฒิการศึกษา | Ph.D. (Educational Administration) University of Missouri-Columbia |
| 3. ชื่อ – นามสกุล | ผศ.ดร. นักรบ หมื่แสน |
| ตำแหน่งหน้าที่ | อาจารย์ประจำวิทยาลัยครุศาสตร์ |
| วุฒิการศึกษา | ศษ.ด. (การจัดการการศึกษา) |
| 4. ชื่อ – นามสกุล | ศน.ภัททิยา สุปินะ |
| ตำแหน่งหน้าที่ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สพม.2 |
| วุฒิการศึกษา | กศ.ม. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) |
| 5. ชื่อ – นามสกุล | นางสาวสุพัจนา นามประดิษฐ์ |
| ตำแหน่งหน้าที่ | ครู ชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ |
| วุฒิการศึกษา | ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) |

# ภาคผนวก ข
# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย**

**สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒**

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน 6 ด้าน จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามนี้ตามความจริงและตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาใช้ประมวลเป็นคำตอบในภาพรวมเพื่องานศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐณรัณ คุ้มวงศ์

นักศึกษาปริญญาโทสาขา การจัดการศึกษา

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

**1. เพศ**

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

**2. อายุ**

☐ 1) น้อยกว่า 30 ปี ☐ 2) 30 – 39 ปี

☐ 3) 40 – 49 ปี ☐ 4) มากกว่า 49 ปี

**3. ระยะเวลาการทำงาน**

☐ 1) น้อยกว่า 5 ปี ☐ 2) 5 – 10 ปี

☐ 3) 11 – 15 ปี ☐ 4) 16 – 20 ปี

☐ 5) มากกว่า 21 ปี

**ตอนที่ 2** แบบวัดความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่า ท่านมีความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย □ ลงในช่อง

| **ระดับความพึงพอใจ** | **การให้คะแนน** | | |
|---|---|---|---|
| มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมากที่สุด | มีค่าคะแนน | 5 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมาก | มีค่าคะแนน | 4 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับปานกลาง | มีค่าคะแนน | 3 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับน้อย | มีค่าคะแนน | 2 | คะแนน |
| มีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับน้อยที่สุด | มีค่าคะแนน | 1 | คะแนน |

| ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน | | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **1.การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา** | | | | | | |
| 1. | การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมในการจัดทำหลักสูตร | | | | | |
| 2. | การวิเคราะห์สภาพความต้องการของสังคม ผู้เรียน และชุมชนเพื่อจัดทำ | | | | | |
| 3. | การประเมิน ปรับปรุง และพัฒนา การใช้หลักสูตรของสถานศึกษา | | | | | |
| 4. | การทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 | | | | | |
| 5. | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีกรอบสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่น | | | | | |
| **2. การจัดกระบวนการเรียนรู้** | | | | | | |
| 6. | การจัดทำแผนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเป็นอย่างดี | | | | | |
| 7. | การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน | | | | | |
| **2. การจัดกระบวนการเรียนรู้** | | | | | | |
| 8. | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง | | | | | |
| 9. | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ | | | | | |
| 10. | การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| **3. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้** | | | | | | |
| 11. | การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา | | | | | |
| 12. | การแต่งตั้งคณะกรรมการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 13. | การให้ครูผู้สอนประเมินผู้เรียนโดยตรง | | | | | |

| ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน | | ระดับความพึงพอใจ | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. | การส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย | | | | | |
| 15. | การนิเทศ ติดตามการวัด และประเมิลผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| **4. การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน** | | | | | | |
| 16. | การใช้กระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 17. | การนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา | | | | | |
| 18. | การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน | | | | | |
| **5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา** | | | | | | |
| 19. | การจัดหา เลือกใช้ ผลิต และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 20. | การประเมินคุณภาพสื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน | | | | | |
| 21. | การนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านวิชาการ | | | | | |
| 22. | การส่งเสริมให้ครูรับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา | | | | | |
| 23. | การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| **6. การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้** | | | | | | |
| 24. | การให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา | | | | | |
| 25. | การให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้เป็นสื่อหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน | | | | | |
| 26. | การนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของครู | | | | | |

**ตอนที่ 3** แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยประกอบด้วยปัจจัยระดับองค์การและปัจจัยระดับบุคคล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่า ท่านมีความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทยอยู่ในระดับใด แล้วเขียนเครื่องหมาย □ ลงในช่อง ดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | การให้คะแนน | | |
|---|---|---|---|
| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด | มีค่าคะแนน | 5 | คะแนน |
| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจมาก | มีค่าคะแนน | 4 | คะแนน |
| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจปานกลาง | มีค่าคะแนน | 3 | คะแนน |
| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจน้อย | มีค่าคะแนน | 2 | คะแนน |
| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด | มีค่าคะแนน | 1 | คะแนน |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| **1. นโยบายของสถานศึกษา** | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารใช้นโยบายของสถานศึกษา เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน | | | | | |
| 2. | ผู้บริหารใช้นโยบายเป็นแนวปฏิบัติให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงาน | | | | | |
| 3. | นโยบายของสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน | | | | | |
| 4. | นโยบายสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ | | | | | |
| **2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | | |
| 5. | ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 6. | ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน | | | | | |
| 7. | ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเท่าเทียม | | | | | |
| 8. | ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| **3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | | |
| 9. | เพื่อนร่วมงานแสดงออกต่อกันด้วยความเป็นมิตร | | | | | |
| 10. | เพื่อนร่วมงาน พึ่งพาอาศัยซึ่งกัน | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | และกันได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 11. | เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างกัน | | | | | |
| 12. | เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะกันและกัน | | | | | |
| **4. บรรยากาศในสถานศึกษา** | | | | | | |
| 13. | สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 14. | สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 15. | สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| **5. ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน** | | | | | | |
| 16. | ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นความมั่นคงในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 17. | ครูได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค | | | | | |
| 18. | ครูได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ | | | | | |
| 19. | ครูได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนเป็นธรรม | | | | | |
| 20. | ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม | | | | | |
| **6. อุดมการณ์ความเป็นครู** | | | | | | |
| 21. | ครูมีจิตสำนึกของความเป็นครูที่อยู่ในใจโดยมีหลักหรือข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 22. | ครูภูมิใจในอุดมการณ์ความเป็นครู | | | | | |
| 23. | ครูได้รับการยอมรับจากสังคม | | | | | |
| 24. | ครูมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพ | | | | | |
| **7. การสืบสานภาษาไทย** | | | | | | |
| 25. | ครูมีหน้าที่อนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม สืบทอดการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง | | | | | |
| 26. | ครูมีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาภาษาไทยเพื่อสืบสานจนถึงชั้นลูกหลานให้ดำรงวัฒนธรรมอันดีงามของตนไว้ได้ยืนนาน | | | | | |
| 27. | ครูภาษาไทยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการ | | | | | |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | สื่อสาร | | | | | |
| 28. | ครูภาษาไทยคือแบบอย่างด้านการใช้ภาษาไทยกับเยาวชน | | | | | |
| **8. ความสามารถในการสอนภาษาไทย** | | | | | | |
| 29. | ครูมีเทคนิคเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร | | | | | |
| 30. | ครูมีทักษะด้านความเข้าใจภาษา การฟังและการอ่าน ทักษะการใช้ภาษาคือการพูดและการเขียนที่เป็นระบบ | | | | | |
| 31. | ครูมีความสามารถจัดการชั้นเรียน | | | | | |
| 32. | ครูมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาภาษาไทย | | | | | |

**ตอนที่ 4** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต ๒

ข้อที่ 1 .....

ข้อที่ 2 .....

ข้อที่ 3 .....

# ภาคผนวก ค

# ค่าความตรงและความสอดคล้อง(IOC)

**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม**

**( Index of Item Objective Congruence : IOC )**

| ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ตอนที่ 1** | | | | | | | | | |
| **1.การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา** | | | | | | | | | |
| 1. | การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมในการจัดทำหลักสูตร | **+1** | **0** | **+1** | **0** | **+1** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 2. | การวิเคราะห์สภาพความต้องการของสังคม ผู้เรียน และชุมชน เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา | **+1** | **0** | **+1** | **0** | **+1** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 3. | การประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4. | การทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5. | การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีกรอบสาระการเรียนรู้ของท้องถิ่น | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| | | | | | | | | | |
| 6. | การจัดทำแผนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยได้รับการแนะนำช่วยเหลือจากทางโรงเรียนเป็นอย่างดี | **+1** | **0** | **+1** | **+1** | **0** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 7. | การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 8. | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 9. | การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดอย่างมีระบบ | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 10. | การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| **3. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้** | | | | | | | | | |
| 11. | การกำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายวิชาตามหลักสูตรสถานศึกษา | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 12. | การแต่งตั้งคณะกรรมการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 13. | การให้ครูผู้สอนประเมินผู้เรียนโดยตรง | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 14. | การส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 15. | การนิเทศ ติดตามการวัด และประเมิลผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| **4. การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน** | | | | | | | | | |
| 16. | การใช้กระบวนการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 17. | การนำผลวิจัยมาใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 18. | การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| **5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา** | | | | | | | | | |
| 19. | การจัดหา เลือกใช้ ผลิต และการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 20. | การประเมินคุณภาพสื่อที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ความพึงพอใจในงานของครูภาษาไทย | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 21. | การนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านวิชาการ | **0** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 22. | การส่งเสริมให้ครูรับการอบรมเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา | **0** | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| **5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา** | | | | | | | | | |
| 23. | การส่งเสริมให้ครูใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอน | **0** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| **6. การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้** | | | | | | | | | |
| 24. | การให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 25. | การให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้เป็นสื่อหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 26. | การนิเทศติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้ของครู | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| **ตอนที่ 2** | | | | | | | | | |
| **1.นโยบายของสถานศึกษา** | | | | | | | | | |
| 1. | ผู้บริหารใช้นโยบายของสถานศึกษา เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางในการบริหารงาน | **+1** | **0** | **+1** | **+1** | **0** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 2. | ผู้บริหารใช้นโยบายเป็นแนวปฏิบัติให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงาน | **0** | **0** | **+1** | **+1** | **+1** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 3. | นโยบายของสถานศึกษา ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน | **0** | **+1** | **+1** | **0** | **+1** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 4. | นโยบายสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | **+1** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| **2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** | | | | | | | | | |
| 5. | ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 6. | ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน | **0** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 7. | ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเท่าเทียม | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 8. | ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา | **+1** | **+1** | **0** | **0** | **+1** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| **3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** | | | | | | | | | |
| 9. | เพื่อนร่วมงานแสดงออกต่อกันด้วยความเป็นมิตร | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 10. | เพื่อนร่วมงาน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | **+1** | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 11. | เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างกัน | **0** | **+1** | **+1** | **+1** | **0** | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 12. | เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะกันและกัน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| **4. บรรยากาศในสถานศึกษา** | | | | | | | | | |
| 13. | สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 14. | สภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 15. | สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน | +1 | +1 | 0 | +1 | 0 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| **5.ความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน** | | | | | | | | | |
| 16. | ครูมีความรู้สึกเชื่อมั่นความมั่นคงในหน้าที่การงาน | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 17. | ครูได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค | 0 | +1 | +1 | +1 | 0 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 18. | ครูได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 19. | ครูได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนเป็นธรรม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 20. | ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| **6. อุดมการณ์ความเป็นครู** | | | | | | | | | |
| 21. | ครูมีจิตสำนึกของความเป็นครูที่อยู่ในใจ โดยมีหลักหรือข้อกำหนดที่วางไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 22. | ครูภูมิใจในอุดมการณ์ความเป็นครู | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน | | ผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่า IOC | ความหมาย |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| 23. | ครูได้รับการยอมรับจากสังคม | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 24. | ครูมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| **7. การสืบสานภาษาไทย** | | | | | | | | | |
| 25. | ครูมีหน้าที่อนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม สืบทอดการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 26. | ครูมีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาภาษาไทยเพื่อสืบสานจนถึงชั้นลูกหลานให้ดำรงวัฒนธรรมอันดีงามของตนไว้ได้ยืนนาน | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 27. | ครูภาษาไทยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในด้านทักษะการสื่อสาร | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| **7. การสืบสานภาษาไทย** | | | | | | | | | |
| 28. | ครูภาษาไทยคือแบบอย่างด้านการใช้ภาษาไทยกับเยาวชน | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 29. | ครูมีเทคนิคเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่สามารถสอนให้ผู้เรียนมีศักยภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร | +1 | 0 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 30. | ครูมีทักษะด้านความเข้าใจภาษา การฟังและการอ่าน ทักษะการใช้ภาษาคือการพูดและการเขียนที่เป็นระบบ | 0 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 31. | ครูมีความสามารถจัดการชั้นเรียน | 0 | 0 | +1 | +1 | +1 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 32. | ครูมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาภาษาไทย | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

หมายเหตุ : ค่า IOC = 0.5 ขึ้นไป หมายถึง เหมาะสม = ผู้เชี่ยวชาญเห็นสอดคล้องกัน

ค่า IOC = ต่ำกว่า 0.5 หมายถึง ปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

# ภาคผนวก ง
# ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

# 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.

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| part1.1 | 235.33 | 917.609 | .716 | .974 |
| part1.2 | 234.97 | 916.930 | .812 | .974 |
| part1.3 | 235.03 | 925.826 | .633 | .974 |
| part1.4 | 234.70 | 936.079 | .418 | .975 |
| part1.5 | 235.23 | 938.047 | .360 | .975 |
| part1.6 | 234.93 | 919.030 | .702 | .974 |
| part1.7 | 234.90 | 933.955 | .429 | .975 |
| part1.8 | 235.00 | 927.586 | .622 | .975 |
| part1.9 | 235.07 | 917.651 | .704 | .974 |
| part1.10 | 235.13 | 919.775 | .655 | .974 |
| part1.11 | 235.27 | 932.754 | .270 | .976 |
| part1.12 | 235.27 | 910.271 | .714 | .974 |
| part1.13 | 234.90 | 925.541 | .553 | .975 |
| part1.14 | 234.93 | 908.892 | .829 | .974 |
| part1.15 | 235.07 | 908.340 | .749 | .974 |
| part1.16 | 235.10 | 915.197 | .697 | .974 |
| part1.17 | 235.10 | 908.093 | .798 | .974 |
| part1.18 | 235.03 | 905.964 | .779 | .974 |
| part1.19 | 235.17 | 903.592 | .844 | .974 |
| part1.20 | 235.23 | 901.840 | .845 | .974 |
| part1.21 | 235.00 | 915.103 | .729 | .974 |
| part1.22 | 235.03 | 913.964 | .695 | .974 |
| part1.23 | 234.97 | 909.551 | .828 | .974 |
| part1.24 | 235.17 | 914.420 | .746 | .974 |
| part1.25 | 235.20 | 919.476 | .661 | .974 |

**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.

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| part1.26 | 235.33 | 909.885 | .701 | .974 |
| part2.1 | 235.37 | 909.551 | .726 | .974 |
| part2.2 | 235.40 | 909.352 | .721 | .974 |
| part2.3 | 235.47 | 904.464 | .765 | .974 |
| part2.4 | 235.37 | 904.654 | .783 | .974 |
| part2.5 | 235.17 | 924.282 | .520 | .975 |
| part2.6 | 235.20 | 915.959 | .665 | .974 |
| part2.7 | 235.67 | 909.057 | .653 | .974 |
| part2.8 | 235.43 | 917.840 | .548 | .975 |
| part2.9 | 235.00 | 926.276 | .606 | .975 |
| part2.10 | 234.93 | 927.375 | .650 | .974 |
| part2.11 | 235.00 | 930.000 | .560 | .975 |
| part2.12 | 235.03 | 936.585 | .447 | .975 |
| part2.13 | 235.07 | 912.754 | .730 | .974 |
| part2.14 | 235.13 | 906.671 | .746 | .974 |
| part2.15 | 235.07 | 919.444 | .667 | .974 |
| part2.16 | 234.77 | 936.599 | .375 | .975 |
| part2.17 | 234.90 | 919.679 | .641 | .974 |
| part2.18 | 234.87 | 907.085 | .846 | .974 |
| part2.19 | 235.50 | 894.672 | .742 | .974 |
| part2.20 | 235.27 | 901.857 | .711 | .974 |
| part2.21 | 234.77 | 924.047 | .684 | .974 |
| part2.22 | 234.73 | 929.237 | .601 | .975 |
| part2.23 | 234.83 | 936.695 | .465 | .975 |
| part2.24 | 234.73 | 938.961 | .344 | .975 |
| part2.25 | 234.77 | 926.047 | .522 | .975 |
| part2.26 | 234.67 | 927.264 | .522 | .975 |

**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.

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| part2.27 | 235.03 | 936.585 | .447 | .975 |
| part2.28 | 234.60 | 937.145 | .392 | .975 |
| part2.29 | 234.60 | 943.697 | .245 | .975 |
| part2.30 | 234.57 | 938.047 | .467 | .975 |
| part2.31 | 234.77 | 937.220 | .393 | .975 |
| part2.32 | 234.77 | 938.668 | .393 | .975 |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .975 | 58 |

# ภาคผนวก จ

# ตารางค่าสถิติ

**Correlations**

| | | นโยบายของสถานศึกษา (x1) | ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (x2) | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x3) | บรรยากาศในสถานศึกษา(x4) | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x5) | อุดมการณ์ความเป็นครู (x6) | การสืบสานภาษาไทย (x7) | ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8) | SumX | SumXX | SumY |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| นโยบายของสถานศึกษา (x1) | Pearson Correlation | 1 | .784** | .517** | .595** | .710** | .605** | .486** | .517** | .839** | .571** | .636** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x2) | Pearson Correlation | .784** | 1 | .607** | .594** | .775** | .483** | .345** | .387** | .886** | .432** | .522** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x3) | Pearson Correlation | .517** | .607** | 1 | .636** | .717** | .565** | .523** | .521** | .818** | .571** | .504** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| บรรยากาศในสถานศึกษา (x4) | Pearson Correlation | .595** | .594** | .636** | 1 | .707** | .553** | .475** | .500** | .818** | .542** | .588** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x5) | Pearson Correlation | .710** | .775** | .717** | .707** | 1 | .690** | .508** | .558** | .913** | .624** | .582** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| อุดมการณ์ความเป็นครู (x6) | Pearson Correlation | .605** | .483** | .565** | .553** | .690** | 1 | .811** | .797** | .673** | .926** | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| การสืบสานภาษาไทย (x7) | Pearson Correlation | .486** | .345** | .523** | .475** | .508** | .811** | 1 | .871** | .543** | .950** | .514** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |

**Correlations**

| | | นโยบายของสถานศึกษา (x1) | ความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา (x2) | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x3) | บรรยากาศในสถานศึกษา(x4) | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x5) | อุดมการณ์ความเป็นครู (x6) | การสืบสานภาษาไทย (x7) | ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8) | SumX | SumXX | SumY |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8) | Pearson Correlation | .517** | .387** | .521** | .500** | .558** | .797** | .871** | 1 | .577** | .945** | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| SumX | Pearson Correlation | .839** | .886** | .818** | .818** | .913** | .673** | .543** | .577** | 1 | .636** | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| SumXX | Pearson Correlation | .571** | .432** | .571** | .542** | .624** | .926** | .950** | .945** | .636** | 1 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |
| SumY | Pearson Correlation | .636** | .522** | .504** | .588** | .582** | .584** | .514** | .570** | .658** | .591** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 | 229 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | นโยบายของสถานศึกษา (x1) | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 2 | บรรยากาศในสถานศึกษา (x4) | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

a. Dependent Variable: SumY

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .636[a] | .404 | .402 | .41990 |
| 2 | .687[b] | .472 | .468 | .39601 |

a. Predictors: (Constant), นโยบายของสถานศึกษา (x1)

b. Predictors: (Constant), นโยบายของสถานศึกษา (x1), บรรยากาศในสถานศึกษา (x4)

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 27.155 | 1 | 27.155 | 154.015 | .000[b] |
| | Residual | 40.023 | 227 | .176 | | |
| | Total | 67.178 | 228 | | | |
| 2 | Regression | 31.735 | 2 | 15.868 | 101.181 | .000[c] |
| | Residual | 35.442 | 226 | .157 | | |
| | Total | 67.178 | 228 | | | |

a. Dependent Variable: SumY

b. Predictors: (Constant), นโยบายของสถานศึกษา (x1)

c. Predictors: (Constant), นโยบายของสถานศึกษา (x1), บรรยากาศในสถานศึกษา (x4)

**Coefficients**[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.216 | .164 | | 13.537 | .000 |
| | นโยบายของสถานศึกษา (x1) | .491 | .040 | .636 | 12.410 | .000 |
| 2 | (Constant) | 1.784 | .174 | | 10.260 | .000 |
| | นโยบายของสถานศึกษา (x1) | .342 | .046 | .443 | 7.361 | .000 |
| | บรรยากาศในสถานศึกษา (x4) | .251 | .047 | .325 | 5.404 | .000 |

a. Dependent Variable: SumY

**Excluded Variables**[a]

| Model | | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Tolerance |
| 1 | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x2) | .062[b] | .751 | .453 | .050 | .386 |
| | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x3) | .239[b] | 4.124 | .000 | .265 | .733 |
| | บรรยากาศในสถานศึกษา (x4) | .325[b] | 5.404 | .000 | .338 | .646 |
| | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x5) | .263[b] | 3.711 | .000 | .240 | .496 |
| 2 | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x2) | -.049[c] | -.610 | .543 | -.041 | .361 |
| | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x3) | .120[c] | 1.883 | .061 | .125 | .565 |
| | ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x5) | .102[c] | 1.289 | .199 | .086 | .370 |

a. Dependent Variable: SumY

b. Predictors in the Model: (Constant), นโยบายของสถานศึกษา (x1)

c. Predictors in the Model: (Constant), นโยบายของสถานศึกษา (x1), บรรยากาศในสถานศึกษา (x4)

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | อุดมการณ์ความเป็นครู (x6) | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |
| 2 | ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8) | . | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

a. Dependent Variable: SumY

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .584[a] | .341 | .338 | .44177 |
| 2 | .609[b] | .371 | .365 | .43253 |

a. Predictors: (Constant), อุดมการณ์ความเป็นครู (x6)

b. Predictors: (Constant), อุดมการณ์ความเป็นครู (x6), ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8)

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 22.876 | 1 | 22.876 | 117.218 | .000[b] |
| | Residual | 44.301 | 227 | .195 | | |
| | Total | 67.178 | 228 | | | |
| 2 | Regression | 24.897 | 2 | 12.448 | 66.538 | .000[c] |
| | Residual | 42.281 | 226 | .187 | | |
| | Total | 67.178 | 228 | | | |

a. Dependent Variable: SumY

b. Predictors: (Constant), อุดมการณ์ความเป็นครู (x6)

c. Predictors: (Constant), อุดมการณ์ความเป็นครู (x6), ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8)

**Coefficients**[a]

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.908 | .215 | | 8.861 | .000 |
| | อุดมการณ์ความเป็นครู (x6) | .521 | .048 | .584 | 10.827 | .000 |
| 2 | (Constant) | 1.621 | .228 | | 7.100 | .000 |
| | อุดมการณ์ความเป็นครู (x6) | .316 | .078 | .354 | 4.051 | .000 |
| | ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8) | .265 | .081 | .287 | 3.286 | .001 |

a. Dependent Variable: SumY

**Excluded Variables**[a]

| Model | | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation | Collinearity Statistics |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | Tolerance |
| 1 | การสืบสานภาษาไทย (x7) | .118[b] | 1.287 | .199 | .085 | .343 |
| | ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8) | .287[b] | 3.286 | .001 | .214 | .364 |
| 2 | การสืบสานภาษาไทย (x7) | -.117[c] | -1.001 | .318 | -.067 | .205 |

a. Dependent Variable: SumY

b. Predictors in the Model: (Constant), อุดมการณ์ความเป็นครู (x6)

c. Predictors in the Model: (Constant), อุดมการณ์ความเป็นครู (x6), ความสามารถในการสอนภาษาไทย(x8)

**Descriptive Statistics**

| | N | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|
| SumY | 229 | 4.2177 | .54281 |
| SumX | 229 | 4.0934 | .64802 |
| SumXX | 229 | 4.5040 | .55947 |
| ภาพรวมX | 229 | 4.2987 | .54642 |
| Valid N (listwise) | 229 | | |

**Descriptive Statistics**

| | N | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|
| การจัดทาหลักสูตรสถานศึกษา (y1) | 229 | 4.0620 | .61743 |
| การจัดกระบวนการเรียนรู้(y2) | 229 | 4.2795 | .58412 |
| งานวัดประเมินผลการเรียนรู้ (y3) | 229 | 4.3389 | .58409 |
| การจัดทาวิจัยในชั้นเรียน(y4) | 229 | 4.1820 | .65366 |
| งานพัฒเนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา(y5) | 229 | 4.2445 | .61096 |
| งานพัฒเนาและใช้แหล่งเรียนรู้ (y6) | 229 | 4.1994 | .62558 |
| SumY | 229 | 4.2177 | .54281 |
| Valid N (listwise) | 229 | | |

## ประวัติผู้เขียน

| | |
|---|---|
| ชื่อ – นามสกุล | นางสาวณัฐณรัณ คุ้มวงศ์ |
| ประวัติการศึกษา | ปี พ.ศ. 2552 |
| | ศิลปศาสตรบัณฑิต ภาษาไทย (ศศ.บ.) |
| | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| | ปี พ.ศ. 2559 |
| | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) หลักสูตรและการสอน |
| | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน | ครู ชำนาญการ |
| | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย |
| | โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม สพม. ๒ |
| | เลขาศูนย์พัฒนาคุณภาพวิชาการ |
| | กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สพม. ๒ |