

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในอายุงานที่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีสถานภาพทางตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะ สรุปข้อเสนอแนะ
การสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ได้แก่ ควรทำงานอย่างมีจิตสำนึก ด้วยใจรักและมีความ
ภูมิใจต่องานที่ทำ ควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นได้
กระทำตามและควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ควรต้องเสริมแรงและพยายามผลักดันให้
วิสัยทัศน์สู่อนาคตอยู่ในกระแสขององค์การตลอดเวลา อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการ
บริหารจัดการด้วยความพยายามมากเป็นพิเศษ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน
ให้เกิดขึ้นด้วยจิตสำนึกอย่างแท้จริง

3. ด้านนโยบายและการบริการ ได้แก่ ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิด
เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ สำหรับนำไปใช้แก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการ มีการ
วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลเป็นหลักตามข้อมูลหลักฐาน สร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและ
พบปะพูดคุยแบบสองต่อสองกับผู้ร่วมงานด้วยใจจริง และกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการริเริ่ม
ทดลองใหม่ ๆ ขึ้น

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การชื่นชมความสามารถของ
การทำงานผู้ร่วมงานด้วยใจจริง เป็นการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ควรมี
การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความสามารถอย่างแท้จริง แสวงหาความคิดช่วยเหลือจากผู้
ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตาม และควรเอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอน
กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้า (Red-Tape) และเป็นอุปสรรคอยู่ตลอดเวลาด้วยการตั้งใจ
จริง

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ควรมีโอกาสพบปะเพื่อนร่วมงาน
ในสังกัดเดียวกันบ่อย ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอุปสรรค
ที่เกิดขึ้นในองค์กร และควรทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างโอกาสการเป็นมิตรให้แก่
กัน

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเอกชน โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูในโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานมากกว่าด้านอื่น ๆ เพราะการทำงานในโรงเรียนเอกชนต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในลักษณะของงานตนเองที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yun, Riki และ Wei (2007 : 745-756) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปรับปรุงตัวของลูกจ้างและผลการปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรม (พฤติกรรมการเป็นพลเมืองของบริษัทและการปฏิบัติงาน) การค้นหาผลกระทบของบทบาทที่คลุมเครือของลูกจ้าง และความเข้าใจในการจัดการของความรับผิดชอบของลูกจ้าง พบว่า การแสดงพฤติกรรมการทำงานของลูกจ้างในส่วนของ การปรับปรุงตัว โดยเฉพาะเมื่อบทบาทของพวกเขาไม่ได้ชัดเจนแน่นอน ได้มีการหารือมากกว่านี้ว่า อิทธิพลของพฤติกรรมเหล่านี้มีผลต่อการให้รางวัลในการจัดการ การแนะนำ ในการตัดสินใจควรมีความเข้มแข็งเมื่อผู้จัดการเชื่อในตัวลูกจ้างที่มีความรับผิดชอบมากกว่า ซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทนที่ครูในโรงเรียนเอกชนต้องได้รับอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Williams, Michael และ Nhung (2006 : 392 - 413) ได้ศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-Analysis) จากบทความกว่า 1,800 บทความที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในผลตอบแทน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา พบว่า ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในภาพรวมของผลการปฏิบัติงานหรือรูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานโดยการให้คะแนนตนเอง หรือการให้คะแนน โดยผู้บังคับบัญชา ที่ชี้ให้เห็นว่า หากผลตอบแทนถูกผูกไว้กับผลการปฏิบัติงาน พนักงานจะมีผลการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่ง

เป็นผลมาจากความพึงพอใจในผลตอบแทนของการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนิตย์ วิริยศิริกุล (2552 : 113-163) ที่พบว่าสวัสดิการครูที่โรงเรียนราษฎร์ ทั้ง 2 ประเภทได้รับไม่แตกต่างกัน เช่น โบนัสประจำปี การเลื่อนเงินเดือน เงินระหว่างการทำงาน ค่าล่วงเวลา การให้กู้ยืม การจัดเงินสะสม และอาหารกลางวัน ส่วนสวัสดิการครูที่สอนโรงเรียนราษฎร์ที่เก็บค่าเล่าเรียนในอัตราสูง ได้รับดีกว่าคือ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินที่ได้รับจากการเลื่อนเงินเดือนครั้งสุดท้าย การได้รับเงินช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว การเบิกเงินล่วงหน้า ตลอดจนต้องการรับสวัสดิการต่างที่รัฐฯ จัดให้เท่าเทียมกับข้าราชการ

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในอายุงานที่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าโรงเรียนเอกชนดำเนินการ โดยใช้ความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้ปฏิบัติงานเป็นหลักเมื่อประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนเหมาะสมก็ให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Snow (2002 : 1078-B) ที่พบว่า สถานะสภาพความพึงพอใจของคนทำงานเช่นเดียวกับผลความสัมพันธ์ของ ลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง การศึกษานำไปสู่สัมพันธภาพ มีจุดมุ่งหมาย (มีเจตนา) ให้เกิดความ คล้ายคลึงกันมากที่สุด การหาสืบเสาะถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติลูกจ้างต่อสถานะทาง จิตวิทยาของหัวหน้าพวกเขา และมวลประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพวกเขา การสร้างสัมพันธภาพระหว่าง บุคคลชั่วขณะหนึ่ง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนเอกชน ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ส่วนกองวิจัยการศึกษา (2532 : 94) ที่พบว่า ในด้านสวัสดิการพิเศษปรากฏว่า โรงเรียนทุกขนาดมีสวัสดิการด้านอุปโภคบริโภค และสวัสดิการสำหรับบุตรมากที่สุด สำหรับการได้รับเงินเดือนขึ้นนั้นครูโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดพิเศษจะได้รับเงินเดือนขึ้นทุกปี ส่วนโรงเรียนขนาดกลางมีครู ร้อยละ 40 ที่ได้รับ เงินเดือนขึ้น เป็นบางปีและครูร้อยละ 29 ที่ได้ขึ้นทุกปี ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็ก ครูร้อยละ 44 ไม่เคยได้รับเงินเดือนขึ้นเลย และอีกร้อยละ 38 เคยได้ขึ้นเงินเดือนเป็นบางปีเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษมีสาเหตุจากการ ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นไม่เคยทำงานบกพร่อง และมีผลงานดี สาเหตุรองลงมาปฏิบัติหน้าที่พิเศษ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา

ประเสริฐสิน (2551 : 113-163) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมี 4 ด้านที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าคะแนนน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระ มีค่าอยู่ระหว่าง .435 (สวัสดิการด้านความมั่นคงในอาชีพกับด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร) ถึง .715 (สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยกับนันทนาการ) โดยปัจจัยสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ความพึงพอใจในผลตอบแทนของครูในโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในด้าน 5 ด้าน จากการสัมภาษณ์ได้ข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน คือ ควรทำงานอย่างมีจิตสำนึก ด้วยใจรัก และมีความภูมิใจต่องานที่ทำ ควรแสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นได้กระทำตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประคอง คุรัตน์สุวรรณ (2548 : 75-78) พบว่า (1) ครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ ปอล เดอ ชาร์ต ในภาพรวมมีระดับความเป็นจริงมาก โดยมีระดับความเป็นจริงเรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความเป็นจริง ปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย และควรประพฤติปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ด้านลักษณะของงาน ควรต้องเสริมแรงและพยายามผลักดันให้วิสัยทัศน์สู่ออนาคตอยู่ในกระแสขององค์การตลอดเวลา อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการบริหารจัดการด้วยความพยายามมากเป็นพิเศษ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้เกิดขึ้นด้วยจิตสำนึกอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภา พวงรอด (2548 : 99-100) พบว่ามีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความมั่นคงในงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และครูมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวคู่ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านนโยบายและการบริการ ควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ สำหรับนำไปใช้แก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลเป็นหลักตามข้อมูลหลักฐาน สร้างความปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะพูดคุยแบบสองต่อสองกับผู้ร่วมงานด้วยใจจริง และกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ๆ ขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามิกร กรพิทักษ์ (2546 : 112-113) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษาในภาพรวมความพึงพอใจระดับมาก โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับความมั่นคง และความเจริญเติบโตของโรงเรียนและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ส่วนปัจจัยต่ำสุดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพการทำงาน การมีรายได้ และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนโยบายการบริหาร 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การชื่นชมความสามารถของการทำงานผู้ร่วมงานด้วยใจจริง เป็นการส่งเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ควรมีการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความสามารถอย่างแท้จริง แสวงหาความคิดช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตาม และควรเอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอน กฏระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้า (Red-Tape) และเป็นอุปสรรคอยู่ตลอดเวลาด้วยการตั้งใจจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศรา ประเสริฐสิน (2551 : 113-163) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน มีความเหมาะสมระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านการศึกษาพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ มีความเหมาะสมน้อยที่สุดสำหรับคะแนนแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าคะแนนความทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมี 4 ด้าน ที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ส่วนด้านความก้าวหน้ามีค่าคะแนนน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ควรมีโอกาสสพบปะเพื่อนร่วมงานในสังกัดเดียวกันบ่อย ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร และควรทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างโอกาสการเป็นมิตรให้แก่กัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ Snow (2002 : 1078-B) พบว่า การมุ่งไปสู่ผลทางโครงสร้างสถานะทางจิตวิทยา และสถานะภาพความพึงพอใจของคนทำงานเช่นเดียวกับผลความสัมพันธ์ของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้าง การศึกษานำไปสู่สัมพันธภาพ มีจุดมุ่งหมาย (มีเจตนา) ให้เกิดความคล้อยคลึงกันมากที่สุด การหาสืบเสาะถึงความสัมพันธ์ของทักษะลูกจ้างต่อสถานะทางจิตวิทยาของหัวหน้าพวกเขา และมวลประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพวกเขา การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลชั่วขณะหนึ่ง กับการพึงพอใจงานตามเกณฑ์ที่ใช้กับแบบย่อความพึงพอใจทั่วไป กับการสำรวจความคิดเห็นเรื่องงาน ขนาดของการประเมินผลการปฏิบัติงานแท้จริง ควรจะมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539 : 145-152) พบว่า เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจ มีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือพร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จึงจะสามารถสร้างความรู้สึกรักผูกพันได้เป็นอย่างดีภายในองค์กร ผู้บริหารควรได้ทำงานใกล้ชิดกับคณะครู เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อคณะครูและทำให้คณะครูเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร

1.2 จากการศึกษาพบว่า ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร ต่ำที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจ มีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ให้มองเห็นงานของครูผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพนับถือพร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จึงจะ

สามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันได้เป็นอย่างดีภายในองค์กร ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้และสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงานเพื่อให้คณะครูมีความศรัทธาในความรอบรู้และความสามารถในการบริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของโรงเรียนเพื่อให้คณะครูเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้นำแห่งความสำเร็จของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในแต่ละขนาดของโรงเรียนว่ามีความสัมพันธ์หรือความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของคนในชุมชน หรือนักเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY