



การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

The Comparisons Studying About Satisfaction in Teachers Practically Promotion, Belong to Chaiyaphum Province Office Unofficial and Arbitrarily Study

ทิพวรรณ มีหมู¹, กฤตพัฒน์ พลคราม²

Thiphawan Meemoo¹, Krittaphat Pholkham²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน 10 ด้าน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 641 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 641 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 76 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

¹ M.Ed.Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Director of group supervision, monitoring and evaluation of education Chaiyaphum Zone 1



1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ซึ่งพบว่า ครูอาสาสมัคร จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด (ร้อยละ 38.69) เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า ครู กศน.ตำบล (ร้อยละ 35.88) และครู ๒๒๒ (ร้อยละ 25.43) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านนโยบายด้านการบริหารจัดการ นโยบายการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกัน คือ ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และ ครู ๒๒๒ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ($P > 0.05$)

คำสำคัญ : การเปรียบเทียบ, ความพึงพอใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This studying has an aim of comparison studying about satisfaction in teachers practically promotion, belong to Chaiyaphum province office unofficial and arbitrarily study, sex, studying level, situation and environment separation that different in 10 sides. Concluded of Job successful, Respect, Progression in position & duty, Responsibility, Practically characteristic jobs, Policy and administration, Administration and direction, Human relationship, Working environment, Salary and interest supporting. The peoples and sampling groups that used in researching were the teachers that practiced in Chaiyaphum province office unofficial and arbitrarily study total 641 persons, samples sampling by Purposive sampling with 641 persons data collection. The instrument that used for data collection were 5 levels Rating Scale total 76 points. The statistic using for data analysis were percentage means moreover standard deviation.

The result of studying is :

1. The satisfaction in teachers practically promotion, belong to Chaiyaphum province office unofficial and arbitrarily study in total view were



different in statistic significance ($P < 0.05$) found that, the volunteer teachers satisfy in the highest practical (38.69 percentage) due to they have working experience better than villager unofficial study (35.88 percentage) and arbitrarily study (25.43 percentage) moving reward.

2. The comparison result during level of satisfaction in teachers practically promotion, belong to Chaiyaphum province office unofficial and arbitrarily study that have sex, studying level, situation, and different working experience found that in total view different in statistic significance ($P < 0.05$) when considered in side classifier found that the policy of administration, the policy to learn of communities and the salary & interest supporting. The teachers that have different situation were volunteer teachers, the village unofficial teachers, and arbitrarily teachers got satisfy not different ($P > 0.05$).

Keywords : comparisons, satisfaction, teachers practically promotion

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การสร้างสรรค์จรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จากกระแสการพัฒนาของโลกในยุคปัจจุบัน ผลักดันให้นานาประเทศต้องมีการแข่งขันและร่วมมือกันด้านต่าง ๆ การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยต้องส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ให้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542 : 9) การปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม วัฒนธรรม และ

การเมือง ให้มีคุณภาพ เพื่อให้ทัดเทียมอารยประเทศ สามารถที่จะแข่งขันในเวทีโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความเป็นผู้นำ สุขภาพขององค์กรและแรงจูงใจ ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ครู ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูอาจารย์ บุคลากรเหล่านี้ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่มีจุดหมายปลายทางเดียวกัน คือ การพัฒนาคุณภาพ



ของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพของประเทศ (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 68) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่จัดการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชนทั้งในระบบ และ นอก ระบบ ห อ ง เรี ย น ต าม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่รับผิดชอบดูแลการจัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานเพื่อผลิตนักเรียน นักศึกษา ให้จบออกมาอย่างมีคุณภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องนำไปปฏิบัติ ให้ได้ผล บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ของการจัดการศึกษา

ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่า ด้วยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมและสนับสนุน ประสานงานและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยร่วมกับภาคีเครือข่ายให้บุคคล ได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึง เป็นธรรม มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพชีวิตของประชาชน โดยกระจายอำนาจให้สถานศึกษา และให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2551 : 2-3) โดยให้สังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ บุคคล

ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 3) โดยมุ่งหวังให้เป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ซึ่งในปัจจุบัน การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีจุดมุ่งหมายมากกว่า การจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส หรือให้โอกาสแก่ผู้ที่ไม่จบการศึกษาในระบบโรงเรียน หรือเพื่อการฝึกอบรมแก่ผู้ใหญ่ นอกระบบโรงเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นเป้าหมายสำหรับทุกคน การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ต้องการให้คนไทยได้รับการศึกษาตลอดชีวิตการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่มีคุณภาพ ได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ และการมีอาชีพอย่างยั่งยืน

ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) ของประเทศ รัฐบาลมุ่งหวังให้



ภารกิจของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็น
กลไกในการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้
ตลอดชีวิตแก่ประชาชนที่ไม่มีโอกาสเข้าถึง
การเรียนรู้ เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ตลอด
ชีวิต ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ
การศึกษาตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพใน
ทุกระดับ และทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อขับเคลื่อน
นโยบายรัฐบาล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
สำนักงาน ส่งเสริมศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย จึงได้กำหนด
นโยบายให้สอดคล้องกับนโยบาย
ด้านการศึกษารัฐบาล โดยได้กำหนด
ทิศทางพัฒนางาน ภารกิจหลัก ตาม
นโยบายการพัฒนาต่อเนื่อง จำนวน 6 ด้าน
ประกอบด้วย 1) นโยบายด้านการศึกษานอกระบบ 2) นโยบายด้านการศึกษิตตามอัธยาศัย 3) นโยบายด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของชุมชน 4) นโยบายด้านสนับสนุนโครงการพิเศษ 5) นโยบายด้านสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และ 6) นโยบายด้านการบริหารจัดการ การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว นับเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงด้านการศึกษาให้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต เพราะประชาชนส่วนใหญ่ที่เข้าศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกลุ่มประชาชนวัยผู้ใหญ่ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้พิการ และนักเรียนที่ออกจากในระบบโรงเรียน

กลางคืน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเฉพาะ ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลที่เป็นแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่สำคัญ เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ จัดการศึกษาให้กับประชาชนตามกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ทั่วถึงทุกพื้นที่ ซึ่งผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย ครูอาสาสมัคร ครูการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ซึ่งเรียกว่า ครู กศน.ตำบล และ ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หรือ ครู ศรช. บุคลากรทั้ง ๓ กลุ่มนี้ เป็นผู้มีความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่บทบาทหน้าที่ของครูเท่านั้น การดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการเพิ่มเติม งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ แต่บทบาทสำคัญที่สุดก็คือ ครู การให้การศึกษา อบรม ศีลธรรม จริยธรรม ถ่ายทอดวัฒนธรรม ร่วมกิจกรรมของชุมชน การเป็นผู้นำชุมชน การวิจัย การวิเคราะห์สังคม การสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และภาคีเครือข่าย ผลการปฏิรูปสังคมนับเป็นภารกิจสำคัญใน



การพัฒนากำลังคนของชาติ (ทองคุณ หงส์พันธ์. 2540 : 28)

จากการปฏิรูปการศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภารกิจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรครู ผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ จากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติจริง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีปัญหาหลายประการอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ เช่น ปัญหาด้านการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงาน กศน. ที่เป็นนโยบายต่อเนื่องทั้ง 6 ด้าน แม้ว่าสำนักงาน กศน.จะกำหนดให้หน่วยงานและสถานศึกษาใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี ผลการปฏิบัติงานตามนโยบายก็ยังไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในบางประการ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากความไม่พร้อมในการปฏิบัติงานของครู ในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่อาจมีความยากเกินไป ยังไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติ รวมไปถึงความพึงพอใจโดยทั่วไปที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูที่แตกต่างกัน เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคง

สภาพความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ และอื่น ๆ อีกหลายประการ ที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของครู กศน. ทั้งครูอาสาสมัคร ครู กศน. และครูศรช. ซึ่งเป็นบุคลากรผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น นอกจากจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญและกำลังใจแล้ว ยังมีผลต่อความสำเร็จของงาน องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน และปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2553 : 25)

จากสภาพปัญหาและเหตุผล ข้อมูลต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของครู จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจทำการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดชัยภูมิ โดยมุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจตามทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และการปฏิบัติของครูตามกรอบทิศทางการบริหารงานวิชาการ ด้านนโยบายต่อเนื่อง ของสำนักงาน กศน.



เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กศน. ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ หรือเรียกว่าสำนักงาน กศน. จังหวัดชัยภูมิ เพื่อแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป ดังนั้นการนำทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กไปประยุกต์นั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัย ทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบันซึ่งความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติเนื่องจากปัจจัยนี้เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะมุ่งในการทำงานเพราะว่างานเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ในด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาความพึงพอใจตามทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) โดยศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 641 คน ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกโรงเรียน จำนวน 47 คน

1.1.2 ครูการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล
(ครู กศน.ตำบล) จำนวน 267 คน

1.1.3 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
(ครู ศรช.) จำนวน 327 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ เจาะจง (purposive sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด 58 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่



แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ๓๐ คน. ครู กศน. ตำบล และครูอาสาสมัคร จำแนกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามโดยกำหนดค่าระดับความพึงพอใจของแบบสอบถามไว้ 5 ระดับ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหา
3. การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ มาทำการทดสอบ (pre-test) กับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครราชสีมา ที่มีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับประชากรใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดย

วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (reliability coefficient)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) และข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ปรับปรุงแล้ว แจกจ่ายให้กับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชัยภูมิ

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ในครั้งนี้ พบว่าครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพครู ได้แก่ ครูอาสาสมัคร การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ครูการศึกษานอกระบบและ



การศึกษาตามอัธยาศัยตำบล (ครู กศน. ตำบล) และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ครู ศรช.) และขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งปรากฏว่าโดยภาพรวม ครูอาสาสมัครศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากเป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สำนักงาน กศน. เป็นระยะเวลายาวนานที่สุดเป็นส่วนใหญ่ มีประสบการณ์มาก มีความรักและผูกพันกับองค์กรยาวนาน และได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ ซึ่งได้รับความมั่นคงในอาชีพ รองลงมาคือ ครู กศน. ตำบล มีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งครู กศน. ตำบล มีประสบการณ์การทำงานลดลงมาจากครูอาสาสมัคร และครู กศน. ตำบลบางส่วนที่ได้รับการสอบเพื่อปรับสายงานจากลูกจ้างเป็นพนักงานราชการทำให้ได้รับความมั่นคงในงานเช่นกัน ส่วนครู ศรช. มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เนื่องจากว่าครู ศรช. เปรียบเสมือนเป็นบุคคลากรกลุ่มใหม่ของสำนักงาน กศน. ซึ่งเกิดจากการขยายเครือข่ายไปสู่การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล ทำให้สำนักงาน กศน. ต้องรับบุคลากรในตำแหน่งครู ศรช. เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นลูกจ้างของส่วนราชการ และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งบางคนอาจยังไม่มี ความผูกพันในงานที่ทำ รวมถึงความรัก ความผูกพันในองค์กรที่ปฏิบัติงาน และยังไม่ได้รับความมั่นคง ใน

การทำงาน จนกว่าสำนักงาน กศน. จะมีนโยบายให้สอบปรับเปลี่ยนสายงานจากลูกจ้างเป็นพนักงานราชการ หรือข้าราชการในโอกาสต่อไป

อภิปรายผล

1. ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 3 สถานะ คือ ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และ ครู ศรช. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ มีทัศนคติในทางบวกต่อการทำงานในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ปฏิบัติงานด้วยใจรัก และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละอุทิศตนเพื่อสังคม ซึ่งโดยลักษณะงาน ของสำนักงาน กศน. จะเป็นการจัดการเรียนรู้นอกระบบ ขอบเขตของเนื้อหาการจัดการเรียนการสอนจะเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มผู้เรียนซึ่งมีหลากหลาย เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ เป็นต้น และการ



ปฏิบัติงานด้านนโยบายด้านการศึกษาตาม
อรรถศาสตร์มีความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
Rendos (2005 : 109-111) ได้ศึกษาการ
รับรู้ของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยที่
สร้างแรงจูงใจของครูจนนำไปสู่การพัฒนา
วิชาชีพครู ปัจจัยที่ศึกษาคือ ความก้าวหน้า
ครู เงินรางวัล เป้าหมายองค์กร การ
ประเมินผล การสนับสนุนจากผู้บริหาร และ
แรงจูงใจภายใน ยังสอดคล้องกับงานวิจัย
ของมันทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550 : 215-
216) ได้เสนอว่า องค์ประกอบแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1)
ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหาร
จัดการ (2) ความต้องการความสำเร็จของ
บุคลากร (3) คุณลักษณะของบุคลากร (4)
ลักษณะของหน่วยงาน (5) ลักษณะงาน
และความรับผิดชอบ (6) วันหยุด
ผลตอบแทนและสวัสดิการ (7) ภาระงาน
หลากหลาย เมื่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงบุคคลจะมีความ
เต็มใจอยู่กับองค์กร โดยพยายามใช้
ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และ
จะพัฒนาตนเองเพื่อให้บริการองค์กร ส่วน
อีก 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครู
อาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และ ครู ศรช.
มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน
กลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะ นโยบายและการ

บริหารงานของสำนักงาน กศน. ซึ่งใช้
นโยบายการศึกษาต่อเนื่องจำนวน 6 ด้าน
ประกอบด้วย (1) นโยบายด้านการศึกษา
นอกระบบ (2) นโยบายด้านการศึกษาตาม
อรรถศาสตร์ (3) นโยบายด้านการส่งเสริมการ
เรียนรู้ (4) นโยบายด้านการสนับสนุน
โครงการพิเศษ (5) นโยบายด้านสื่อและ
เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ (6) นโยบาย
ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงาน
ตามนโยบาย เป็นเรื่องที่ต้องกระทำโดย
เน้นกระบวนการ แผนงาน โครงการ ทำให้
เกิดความไม่เข้าใจในเนื้อหาเท่าที่ควร และ
ในการดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ มี
ข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ส่วนด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ครู
อาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และ ครู ศรช.
มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน
กลาง เนื่องจากศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอรรถศาสตร์อำเภอ จะเป็น
ศูนย์กลางการประสานงานสำหรับศูนย์การ
เรียนรู้ชุมชน หรือ ศรช. ซึ่งเป็นสถานที่
สำหรับจัดการเรียนการสอนของครู กศน.
ตำบล และครู ศรช. ซึ่งไม่สถานที่เป็นของ
หน่วยงานโดยชัดเจน ยังคงอาศัยส่วน
ราชการอื่น เช่น อาคารขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล เป็นสถานที่ทำงานของบุคลากร
ครู ทำให้สภาพคล่องในการปฏิบัติงาน
ลดลง แต่ยังมีสถานศึกษาบางแห่งที่ได้
งบประมาณสำหรับก่อสร้างอาคารเพื่อเป็น
สถานที่จัดการเรียนการสอนได้ สำหรับอีก
1 ด้าน คือ เงินเดือนและผลประโยชน์



เกื้อกูล ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และครู ตรีช. โดยภาพรวมมีความพึงพอใจระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะบุคลากรครูในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดชัยภูมิเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีน้อยเนื่องจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้น ตำแหน่งครูอาสาสมัคร เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ ตำแหน่งครู กศน.ตำบล และ ตำแหน่ง ครู ตรีช. เป็นลูกจ้างเหมาบริการ ซึ่งไม่มีสวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เหมือนกับตำแหน่งข้าราชการครู และครูส่วนมากไม่มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ จึงไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายในครอบครัวสังคมปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับวาสนา ใหม่พบมา และคณะ (2551 : 119-130) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือนและผู้มีความพึงพอใจในงานสูงมักจะเป็นผู้ที่มีความก้าวหน้าสูง เงินเดือนสูง มีการศึกษาสูง ได้รับการยอมรับสภาพของงานดี มีความก้าวหน้า

2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมพบว่า ครูที่มีตำแหน่งเป็น ครูอาสาสมัคร และครู กศน.ตำบล ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ครู ตรีช. จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งเมื่อพิจารณาอายุ

การทำงานแล้ว ครูอาสาสมัครจะมีประสบการณ์การทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ครู กศน.ตำบล และน้อยที่สุดคือ ครู ตรีช. มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ใน 3 ตำแหน่ง คือ ครูอาสาสมัคร ครู กศน.ตำบล และครู ตรีช. มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ใน 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ครูทั้ง 3 ตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. การศึกษาความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด มีการแสดงความยินดีต่อผู้ร่วมงานเมื่อได้รับความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการพิจารณาและปรับปรุงรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรในการเพิ่มเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อใน



ระดับสูงด้านสภาพการทำงาน และมีปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์จริง โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร ที่ใช้นโยบายการศึกษาต่อเนื่อง 6 ด้านของสำนักงาน กศน. มาเป็นแผนดำเนินงานจะพบว่ามีความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ซึ่งนโยบายบางข้อครูผู้สอนอาจปฏิบัติไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยอาจมีข้อจำกัดในด้านของทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงพิจารณาและหาวิธีการสร้างความพึงพอใจให้แก่สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในกลุ่มได้เป็นอย่างดี

1.4 สร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีการกำหนดตำแหน่งงาน และกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรตามสาขาที่เรียน

1.5 สนับสนุนให้ครูเกิดความ

ครูผู้สอน ดังนี้

1.1 พัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในการได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างเหมาะสม เพื่อการอบรมนักศึกษาจะได้มาจากชีวิตของครูที่เปรียบพร้อมด้วยคุณธรรม และมีทักษะความสามารถตลอดจนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการโดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เข้าอบรมและศึกษาดูงาน เป็นต้น

1.2 ใช้ระบบการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มุ่งสร้างเอกภาพการทำงานเป็นที่มาให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวความคิดเห็นในการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ

1.3 ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การศึกษาดูงาน จัดงานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งจะคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน มีอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนสะดวกครบครัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่เป็นนักศึกษา กศน. ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก



ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
ชัยภูมิ หรือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

2.2 ควรทำการศึกษาความ

พึงพอใจของผู้บริหารที่มีผู้ครูผู้สอนทุก
ตำแหน่งในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดชัยภูมิ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา.(2542). *การประกันคุณภาพการศึกษาระบบสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา.
- มันทนา วังถนอมศักดิ์.(2550). *รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. จุฬาลักษณ์
ปร.ตร., กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ไหม่พบบมา และคณะ.(2552). “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครู
สายผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว,”
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2(3) ; ตุลาคม 2551 –
มกราคม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอว อาร์
เซ็นเตอร์

