

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สาระเนื้อหาสำคัญบทนี้ เป็นการสรุปผลจากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครู ในการพัฒนางานด้านบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราชญ์พัฒนา กรุงเทพมหานคร อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ โดยนำเสนอเรียงตามลำดับดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูในการพัฒนางานด้านบุคลากรของโรงเรียน 3 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านวินัยและการรักษาวินัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึง ชั้นอนุบาล 3 ทุกคน จำนวน 20 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลตำแหน่งในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดระดับความพึงพอใจของครูซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.902

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ ให้ครูและครูพี่เลี้ยงตอบแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเองได้แบบสอบถาม กลับคืน จำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยการประมวลผลหาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของประชากรโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยของประชากร ( $\mu$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ( $\sigma$ )

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยโดยแยกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด 20 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 65 เป็นครูผู้สอน และร้อยละ 35 เป็นครูพี่เลี้ยง

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจของครูในการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา

ความพึงพอใจของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.53$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานสวัสดิการ ครูมีความพึงพอใจในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.61$ ) รองลงมาคือด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\mu = 3.57$ ) และด้านขวัญและกำลังใจ ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.43$ ) เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า

ด้านงานสวัสดิการครูมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ ครูมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการภายในโรงเรียน ( $\mu = 4.10$ ) รองลงมา คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการทำประกันสุขภาพกับธนาคาร ( $\mu = 4.05$ ) และครูมีความพึงพอใจกับการจัดอาหารกลางวันของโรงเรียน ( $\mu = 3.95$ ) ตามลำดับ

ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูมีความพึงพอใจ 3 ระดับแรก คือ มีความพึงพอใจที่โรงเรียนแต่งตั้งมอบหมายบุคคล หรือคณะทำงานติดตามผลปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ( $\mu = 3.90$ ) รองลงมา มีความพึงพอใจที่โรงเรียนดูแลกำกับในการรักษาวินัยของนักเรียนอย่างเคร่งครัดในระดับมาก ( $\mu = 3.90$ ) และมีความพึงพอใจที่โรงเรียนติดตามผลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก ( $\mu = 3.85$ ) ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจ ครูมีความพึงพอใจใน 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพึงพอใจในการที่โรงเรียนพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูประจำภาคเรียนหรือประจำปี เป็นลำดับแรก ( $\mu = 4.10$ ) รองลงมา มีความพึงพอใจที่โรงเรียนจัดกิจกรรมพิเศษในช่วงปิดเทอมโดยการไปทัศนศึกษามาก ( $\mu = 3.95$ ) และมีความพึงพอใจจากโรงเรียนมีค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นแก่ครูตามผลงานที่ได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$ ) ตามลำดับ

ความพึงพอใจของครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) เมื่อกำหนดเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการ ( $\mu = 3.61$ ) รองลงมา คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.50$ ) และด้านขวัญและกำลังใจครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.41$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการของครูผู้สอนมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการภายในโรงเรียน ( $\mu = 4.08$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อการทำประกันสุขภาพกับธนาคาร ( $\mu = 3.92$ ) และลำดับสุดท้ายเป็นความพึงพอใจกับการจัดอาหารกลางวันของโรงเรียน ( $\mu = 3.92$ )

ด้านวินัยและการรักษาวินัยของครูผู้สอนมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือความพึงพอใจที่ทางโรงเรียนติดตามผลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 3.85$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่โรงเรียนจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.77$ ) และลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจที่โรงเรียนแต่งตั้งมอบหมายบุคคลหรือคณะทำงานติดตามผลปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.77$ )

ด้านขวัญและกำลังใจมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจจากการที่โรงเรียนพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครู ประจำภาคเรียนหรือประจำปี ( $\mu = 4.15$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจจากโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมพิเศษในช่วงปิดเทอม โดยการไปทัศนศึกษา ( $\mu = 4.00$ ) และลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจจากโรงเรียนที่มีค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นแก่ครู ( $\mu = 3.69$ )

ความพึงพอใจของครูที่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจเป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.67$ ) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการ ครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจมาก ( $\mu = 3.62$ ) และด้านขวัญและกำลังใจ ครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.48$ ) เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านสวัสดิการครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจต่อการประกันสุขภาพกับธนาคาร ( $\mu = 4.29$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการอาหารกลางวันของโรงเรียน ( $\mu = 4.00$ ) และลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจเกี่ยวกับการดูแลด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย ( $\mu = 3.86$ )

ด้านวินัยและการรักษาวินัยครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือความพึงพอใจที่โรงเรียนดูแลกำกับในการรักษาวินัยของครูอย่างเคร่งครัด ( $\mu = 4.29$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่โรงเรียนแต่งตั้งมอบหมายบุคคลหรือคณะทำงานติดตามผลปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.14$ ) และลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจที่โรงเรียนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดของนักเรียน ( $\mu = 4.00$ )

ด้านขวัญและกำลังใจของครูที่เลี้ยงมีความพึงพอใจ 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจจากการที่โรงเรียนพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูประจำภาคเรียน หรือประจำปี ( $\mu = 4.00$ ) รองลงมา คือ ความพึงพอใจที่โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพิเศษในช่วงปิดเทอมโดยการไปทัศนศึกษา ( $\mu = 3.86$ ) และลำดับสุดท้ายคือความพึงพอใจที่โรงเรียนมีค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นแก่ครูตามผลงานที่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 3.71$ )

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนางานด้านบุคลากรของโรงเรียนอนุบาล ปราโมชพัฒนา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

ครูมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านขวัญและกำลังใจเรียงตามลำดับ โดยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ ครูมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการภายในโรงเรียนมากเป็นลำดับแรก อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้มีการประชุมปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มอบหมายงานและสั่งงานชัดเจน แบ่งหน้าที่การทำงานอย่างเหมาะสม และยุติธรรม ครูได้มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในกิจกรรมการเรียนการสอนเสมอ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ครูเข้าพบและปรึกษาปัญหาได้ล้วนเป็นวิธีที่ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่ครูมีความพึงพอใจ ลำดับที่ต่ำสุด คือ ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเทียบกับที่อื่น อาจมีสาเหตุเนื่องมาจาก โรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนาเป็นโรงเรียนเอกชน การปรับอัตราเงินเดือนแตกต่างจากระบบราชการ หรือโรงเรียนเอกชนอื่นที่มีมาตรฐานสูงกว่ามากเงินเดือนที่ได้รับเป็น เงินเดือนที่ได้รับเป็นอัตราที่จำกัด รายได้พิเศษน้อยมาก ทางโรงเรียนได้แก้ไขโดยเปิดโอกาสให้ครูได้รายได้เสริมโดยรับเลี้ยง และรับดูแลเด็กในดอนเียนหลังจากเลิกเรียนวันละ 1 - 2 ชั่วโมง รอจนผู้ปกครองมารับ ดังนั้น จึงทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับภารกิจการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอนุบาลปราโมชพัฒนา แผนปฏิบัติงาน (2548 : 24) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมงานด้านสวัสดิการในเรื่อง สิ่งอำนวยความสะดวก การติดต่องานภายในโรงเรียน การดูแลสุขอนามัย งานด้านสาธารณูปโภค การบริหารจัดการภายในโรงเรียน เงินอุดหนุน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การประกันคุณภาพ การบริการอาหารกลางวัน รวมถึงเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ การรักษาพยาบาล ทำให้เกิดผลในการพัฒนาต่อไป

2. ความพึงพอใจด้านวินัยและการรักษาวินัย ครูมีความพึงพอใจที่โรงเรียนแต่งตั้งมอบหมายบุคคลหรือคณะทำงานติดตามผลปฏิบัติงานในระดับมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูได้มีส่วนร่วมในการประชุมรับผิดชอบงานด้านวินัย และการรักษาวินัยที่มี

โอกาสแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และได้แบ่งภาระหน้าที่ แต่งตั้งตามความเหมาะสมของครูแต่ละคน หลังจากนั้นได้มีคณะติดตามผลงานที่ปฏิบัติตามลำดับ นับเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพถูกต้องตามระเบียบมากขึ้น ครูมีความพึงพอใจใน ซึ่งเป็นระดับต่ำสุดคือความพึงพอใจที่โรงเรียนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดของครู อาจเป็นเพราะว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกไม่สบายใจในการประชุมเกี่ยวกับการทำผิดวินัย เนื่องจากเห็นว่าครูทุกคนล้วนแต่อยู่ภายใต้กรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ และรับรู้ระเบียบแล้ว ดังนั้น จึงทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร และโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวินัยและการรักษาวินัย แผนปฏิบัติงาน (2548 : 28) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในเรื่องวินัยและการรักษาวินัย มีการประชุมช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีปฏิทินควบคุม มีระบบติดต่อสื่อสาร ระหว่างครูในโรงเรียน มีการติดตามผลสัมมนาแก้ไขปัญหา กำกับดูแลวินัยอย่างเคร่งครัด ทั้งของครูและนักเรียน มีการป้องกันการกระทำผิดของครูและนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนา ขยายผลต่อไป

3. ความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจ ครูมีความพึงพอใจที่โรงเรียนพิจารณาให้รางวัลความดีความชอบของครูประจำภาคเรียนในระดับมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากทางโรงเรียนมีความประสงค์นอกจากให้ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่แล้วยังต้องการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูที่มีความประพฤติดี มีความรับผิดชอบเต็มที่ มีความขยันหมั่นเพียรโดยไม่ขาด ไม่มาโรงเรียนสาย ไม่ลาบ่อย ก็จะได้รับรางวัลตอบแทน เช่น โล่เกียรติยศ สร้อยคอทองคำ หรือเป็นเงินตอบแทนเป็นประจำทุกภาคการศึกษาและทุกปี ดังนั้น จึงทำให้ครูมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร และโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจปฏิบัติงานได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทาง ส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งสำหรับประเด็นที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจ เป็นลำดับที่ต่ำสุดคือความพึงพอใจสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม จากการเชิญวิทยากรมาให้การอบรมที่โรงเรียน อาจมีสาเหตุเนื่องจากที่ผ่านมาโรงเรียนแทบไม่ได้จัดกิจกรรมนี้ให้แก่ครูเลย การเชิญวิทยากรมาถ่ายทอดความรู้ในด้านต่าง ๆ ในการเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาตัวครูและไปขยายผลที่จะพัฒนาตัวนักเรียนต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ด้านสวัสดิการเสนอแนะว่าจากการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องเงินเดือน ดังนั้น ควรให้ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับที่อื่น ส่วนครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงเรียนจัดให้ ดังนั้น โรงเรียนควรเพิ่มเติมสิ่งต่างๆ ที่จะให้ครูพี่เลี้ยงสะดวกในการทำงานมากขึ้น

ด้านวินัยและการรักษาวินัยเสนอแนะว่าจากการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจน้อยสุดที่โรงเรียนร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดของครู ดังนั้น แสดงว่าครูรับรู้เรื่องเหล่านี้ดีอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องประชุมหรือย้ำเรื่องนี้บ่อยนัก

ด้านขวัญและกำลังใจเสนอแนะว่า พบว่า ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำสุดเหมือนกัน ดังนั้น ควรสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการเชิญวิทยากรมาให้การอบรมที่โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานใหม่ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริการเอกสารที่เป็นความรู้แก่ครูมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจที่อยู่ในระดับปานกลางจัดเป็นระดับต่ำสุด ดังนั้น ควรจะศึกษาความต้องการของครูด้านขวัญและกำลังใจโดยจัดการอบรมเพิ่มเติมความรู้แก่ครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยงในทุกภาคการศึกษา