

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยจะนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้านความมีอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความมีเมตตา ด้านความมีกรุณา และด้านความมีมุทิตา ตามลำดับ

1.1 ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านความมีเมตตา พบว่า การให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานกระทั่งเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความดูแลต่อภาระงานของครูที่เป็นธรรม การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

1.2 ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านความมีกรุณา พบว่า การเปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนปัญหาในที่ทำงาน เช่น การให้การรับฟัง คิดตั้งกล่องรับปัญหาการร้องเรียน และการให้ความสำคัญกับการเร่งแก้ปัญหาโดยเร็วเมื่อครูมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้คำแนะนำในการแก้ปัญหารการทำงานแก่ครู และการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรืออื่นๆ เมื่อครูเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

1.3 ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านความมีมุทิตา พบว่า การรู้สึกยินดีด้วยเมื่อครูได้ดี เช่น ได้เลื่อนขั้นได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของครู และการกล่าวยกย่องชมเชยครูในที่ประชุมเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน

1.4 ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม ด้านความมีอุเบกขา พบว่า มีการตัดสินใจที่ตรงไปตรงมา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการประกาศนโยบายการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม การมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและชัดเจน และมีการแสดงถึงความรับผิดชอบ

2. ความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัย เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยปัจจัยค้ำจุนมีส่วนทำให้พนักงานครูมีความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือด้านปัจจัยจูงใจ และเมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัย พบว่า

2.1 ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมกับคณะผู้บริหารของโรงเรียน, งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีลักษณะจูงใจให้อยากปฏิบัติ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความภาคภูมิใจในการทำงานในหน้าที่

2.2 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับสูง มีทิศทางในเชิงบวกในทุกด้าน

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยที่ด้านความมีเมตตา พบว่า การให้อิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานกระทั่งเสร็จสิ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความดูแลต่อภาระงานของครูที่เป็นธรรม การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ด้านความมีกรุณา พบว่า การเปิดโอกาสให้มีการร้องเรียนปัญหาในที่ทำงาน เช่น การให้การรับฟัง ดัดตั้งกล่องรับปัญหาการร้องเรียน และการให้ความสำคัญกับการเร่งแก้ปัญหาโดยเร็ว เมื่อครูมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาการทำงานแก่ครู และการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรืออื่นๆ เมื่อครูเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

ด้านความมีมุทิตาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การรู้สึกยินดีด้วยเมื่อครูได้ดี เช่น ได้เลื่อนขั้น ได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับ

ความก้าวหน้าของครู และการกล่าวขย่ของชมเชยครูในที่ประชุมเมื่อครูประสบความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความมีอุเบกขาของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีการตัดสินใจที่ตรงไปตรงมา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีการประกาศนโยบายการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม การมอบหมายงานอย่างยุติธรรมและชัดเจน และมีการแสดงถึงความรับผิดชอบ

ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2548, หน้า 35-40) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บริหารนำหลักพรหมวิหารธรรมซึ่งประกอบด้วย

ความมีเมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีทรัพย์ ความสุขจากการใช้จ่ายทรัพย์ ความสุขจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขจากการทำงานที่ปราศจากโทษหรือปราศจากอันตราย

ความมีกรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและความไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่าความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะที่สิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบ ซึ่งเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ คือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย สิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เรียกว่า กายิกทุกข์ ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ เป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุภายนอก เมื่อปรารถนาแล้วไม่สมหวังก็เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งที่ไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์ การพลัดพรากจากสิ่งที่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์เรียกว่า เจตสิกทุกข์

ความมีมุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยที่ไม่มีจิตใจอิจฉาริษยา

ความมีอุเบกขา คือการรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกรรมในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ผู้บริหารซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะประจำใจในการบริหารงานในองค์กร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิ และคนอื่นๆ (2543, หน้า 76) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานก็เป็นกิจกรรมส่วนใหญ่ของชีวิตคน ในกิจกรรมการทำงานย่อมเกี่ยวพันกับผู้นำองค์การหรือผู้บริหารและผู้ตามหรือพนักงาน จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมในการดูแล

พนักงาน ดังเช่นหลักศาสนาด้านพรหมวิหารธรรม ซึ่งใช้ในการปกครอง (บริหาร) หรือดูแลพนักงานเพื่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อให้งานสำเร็จ

และ พระจำปี ชินดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา

เช่นเดียวกับ พระปลัดคำภา สิมบิศา (2552, บทคัดย่อ) การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

รวมทั้ง มุกดา อนุภานนท์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา 2) ผลการเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ตามการรับรู้ของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำให้ครูรับรู้ถึงระดับของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่อครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยปัจจัยคำจูนมีส่วนทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านปัจจัยจิตใจ

ผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ วรโพด (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ครูใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มานพ ไตรโยธี (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้คือ มีความพึงพอใจเมื่องานที่ครูปฏิบัติเห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น ครูจะรู้สึกว่าได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมไปด้วยทุกครั้งและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ครูชอบ และทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และมีความพึงพอใจที่ตนเองได้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่ากับเวลาและค่าตอบแทน

เช่นเดียวกับ เรทเมเยอร์ (Rethmeyer, 1976, Abstract) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันต่างๆ ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ผลการวิจัยพบว่าลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของนักทฤษฎีและนักวิจัย เช่น เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เดวิด แมคเคลแลนด (David McClelland) เฮนรี เมอร์เรย์ (Henry Murray) ซึ่งนักทฤษฎีกลุ่มนี้ต่างเสนอปัจจัยที่ผลักดันให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความต้องการที่จะเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร คือความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การดำเนินงานตามนโยบายและการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor) ที่เสนอว่าหากบุคคลเป็นไปตามทฤษฎี Y จะเป็นมนุษย์ที่ต้องการแสวงหาความสำเร็จให้กับตนเอง แสวงหาความรับผิดชอบและต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ผลการวิจัยของ พรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2539, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง ยังพบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการ

ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นฤมล มฤตา (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่าความพึงพอใจต่อปัจจัยการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ รุ่งศักดิ์ เสนอกกลาง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ตามบริเวณชายแดน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

คมกริช จันทร์ทรง (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู พบว่าความต้องการความสำเร็จมีความสำคัญมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านองค์การและชุมชน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านนโยบายและการบริหาร และ ศิริวรรณ วรโพด (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์

อีกทั้ง แรนดอล (Randall) (ศิริวรรณ วรโพด, 2551, หน้า 40) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำทนายและการยอมรับนับถือ ส่วนความสำคัญด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเจ้านายของงาน และ แมนนิง (Manning, 1997, Abstract) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างของ เฮอรัชเบอร์ค ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจของ เฮอรัชเบอร์ค ดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและการที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามี ความสำคัญมาและเป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เฟรนซ์ (Frence, 1994, Abstract) ที่พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในการทำงานสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงานและบุคลิกของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่เกิดจากกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง ได้รับการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูส่วนใหญ่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานพอสมควร มีการสนับสนุนให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เช่น การเข้ารับการอบรมสัมมนา การประชุมต่างๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนตามโอกาสทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล มุลา (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ครูมีความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ เกษม คำศรี (2547, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สิริโชค ศรีวิเชียร (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเพชรเกษม พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ในขณะที่ผลการวิจัยของ นภัสวรรณ ทศนายฐลิต (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครตามทฤษฎีจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg, 1959) พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากต่อปัจจัยทุกด้าน ยกเว้นด้านเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่พื่อน้อย ทั้งนี้เนื่องเพราะปัจจุบันข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นเนื่องจากทุกโรงเรียนเร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รวมทั้งมีการประเมินสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานพัฒนางานและเก็บผลงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้โรงเรียนส่วนใหญ่ใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งครูเป็นบุคคลสำคัญในการร่วมกันกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหารนอกจากนี้ถึงแม้ว่าปัจจุบันครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้นโดยการเข้ารับการประเมินเพื่อขอมีขอเลื่อนวิทยฐานะ มีผลทำให้ได้รับเงินเดือน

และสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ครูมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่จากการศึกษาก็พบว่าพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมีหลายประการ จึงทำให้มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมกับความพึงพอใจของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดอ่างทอง พบว่า โดยรวมมีทิศทางความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมแต่ละด้านกับความพึงพอใจของพนักงานครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับกับภาพรวม โดยที่ด้านความมีเมตตา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานครูในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีกรุณาและด้านความมีมุทิตา และน้อยที่สุดคือ ด้านอุเบกขา เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า

ปัจจัยค่าจูน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมแต่ละด้านกับความพึงพอใจของพนักงานครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับกับภาพรวม โดยที่การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมด้านความมีมุทิตา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานครูในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมด้านความมีเมตตา และน้อยที่สุดคือ การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมด้านความมีอุเบกขา

ปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมแต่ละด้านกับความพึงพอใจของพนักงานครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับกับภาพรวม โดยที่การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมด้านความมีเมตตา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานครูในทางบวกอยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมด้านความมีกรุณา และน้อยที่สุด คือ การบริหารการศึกษาตามหลักพรหมวิหารธรรมด้านอุเบกขา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความพึงพอใจของพนักงานครู ถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นถึงสภาพการณ์หรือสภาวะที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างก็มีส่วนเกื้อกูลและสัมพันธ์กันอันที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือใน

การดำเนินการตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุถึงประสิทธิผลในด้านต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุธีรศักดิ์ โกษาเสวียง (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลของกองทัพบก ภาคที่ 2 (ตอนบน) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และภูวนัย ภูถาวร (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทวีศักดิ์ กวยะปานิก (2547, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 - 6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เช่นเดียวกับ สุทิน ฉิ่งทองคำ (2542, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหมวดวิชา และ ศิริชัย พลับพิบูลย์ (2547, บทคัดย่อ) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะตลอดจนสร้างความพึงพอใจในงานการที่ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น มีผลมาจากความพึงพอใจ หากครูไม่มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานหรือรูปแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแล้วก็จะส่งผลให้ไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นหรือไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครูได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่มีมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในอันที่จะควบคุม ดูแลให้ครู อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน มักจะเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมอันเป็นการสร้างสรรทราความยอมรับความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การนำหลักพรหมวิหารธรรมในด้านความมีมูทิตามาใช้นั้น ยังต่ำกว่าด้านความมีเมตตา ความมีกรุณา และความมีอุเบกขา โดยเฉพาะประเด็นของการกล่าวข่มขู่เมื่อครูมีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น และการกล่าวแสดงความยินดี ชื่นชมเมื่อครูประสบความสำเร็จในเรื่องส่วนตัว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวด้วย เนื่องจากการมีหรือแสดงออกถึงความมีมูทิตาจิตกับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการยินดีกับความสำเร็จของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าโดยไม่อคติและไม่อิจฉาโดยเกรงว่าครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่าตนเอง ซึ่งเป็นความคิดที่ผิด เพราะหากครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานได้ดีอย่างผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้า ผู้ที่เป็นหัวหน้าก็ไม่อาจจะก้าวหน้าไปกว่าที่เป็นอยู่ เพราะครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถที่จะก้าวขึ้นมาแทนที่ หัวหน้า เพื่อให้หัวหน้าได้ก้าวต่อไป

1.2 ผลของความพึงพอใจของครู พบว่าความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารของผู้บริหาร และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่าด้านอื่น ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นอยู่ ดังนั้นครูควรมีส่วนร่วมในการให้ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่แน่นอน ชัดเจน โดยควรแจ้งให้ครูในโรงเรียนทราบ และพยายามสร้างนโยบายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม มีแผนการบริหารที่ชัดเจนและดำเนินงานตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูที่กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โดยเพิ่มตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เช่น ปัจจัยด้านนักเรียน ลักษณะของโรงเรียน และชุมชน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารตามหลักพรหมวิหารธรรมเปรียบเทียบกับระหว่างสถานศึกษาของเทศบาลกับสถานศึกษานอกสังกัดเทศบาล เพื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพของการบริหาร