

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่		
ชื่อผู้เขียน	นางพิมพ์รัตน์ ชนรัตนพิมลกุล		
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว		
คณะกรรมการตอบวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ฉวีวรรณ สุขพันธ์ไพฑาราม	ประธานกรรมการ	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีระวัฒน์ พูลทวี	กรรมการ	
	รองศาสตราจารย์ อุเทน ปัญญา	กรรมการ	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
แนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ ทฤษฎีสองปัจจัย (The Two Factors Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ค
(Frederick Herzberg) มาใช้ 10 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความสำเร็จ
ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความ
ก้าวหน้า และปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน
และความมั่นคงในการทำงาน

ประชากรที่ศึกษา คือ ครูแนะแนวที่ปฏิบัติหน้าที่แนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการ
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ในระหว่างปีการศึกษา 2540 - 2541 จำนวน
200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scales) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติต่างๆ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย
สุขอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า

ครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในด้านปัจจัยเชิงใจ ในระดับมากจำนวน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้าน ความรับผิดชอบและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สำหรับปัจจัยสุขอนามัยนั้น พบว่า ครูแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดเพียง 1 องค์ประกอบ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ที่เหลือมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน

Thesis Title	Job Satisfaction of Guidance Teachers in Educational Opportunity Expansion Schools under the Office of Chiang Mai Provincial Primary Education	
Author	Mrs. Pimonrat Tanarattanapimonkoon	
M.Ed.	Educational Psychology and Guidance	
Examining Committee	Assoc. Prof. Chaweewan Sukapanpotharam	Chairman
	Asst. Prof. Weerawat Phoontawee	Member
	Assoc. Prof. Uthen Panyo	Member

Abstract

The purpose of the research was to study the level of Job satisfaction of guidance teachers in the Opportunity Expansion Schools under the Office of Chiang Mai Provincial Primary Education applying the "Two Factors Theory" proposed by Frederick Herzberg. The theory suggested that there are 10 factors involving job satisfaction. Five factors were grouped under each of the two components: motivation and hygiene. Motivation component consisted of work success, recognition, job nature, responsibility and advancement; hygiene component: policy and administration, line of authority, relationship with superior and colleagues, work condition and salary and job security.

The population comprised 200 guidance teachers who work in the Educational Opportunity Expansion schools under the Office of Chiang Mai Provincial Primary Education during the academic year of 1997 - 1998. The instrument included rating scale questionnaires. The collected data were analyzed in term of percentage, mean and standard deviation.

The findings were as follows: Guidance teachers in the schools under investigation had moderate level of job satisfaction in both components. Among motivation factors, the guidance teachers had high level of job satisfaction in responsibility and job nature while

having moderate level of recognition, work success and job advancement, from high to low. Concerning hygiene factors, the teachers had high level of satisfaction only in relationship with superiors and colleagues. The remaining factors were rated moderate. They were, from high to low, line of authority, salary and job security, policy and administration, and work conditions.