

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์

สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

อิสริยา สันบำรุง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 130 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .963 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศวิเคราะห์ค่าโดยใช้ t-test แบบ Independent สำหรับประสบการณ์ทำงานวิเคราะห์โดยใช้ค่า (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกัน จึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 1- 8 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และ ประสบการณ์ในการทำงาน 9 - 16 ปี ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การเลื่อนตำแหน่ง สภาพบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศ ต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง ส่วนในด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้างมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันจึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู คุณภาพชีวิตในการการทำงาน

ความนำ

จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานในองค์กรคือการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทรัพยากรหลักในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ คนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงาน แต่ไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและมีความไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับคน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจคนและให้ความสำคัญกับคน (ชัยญา ผลอนันต์, 2546, หน้า 15) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจและพลังสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือการทำงานเพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วครูย่อมทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับทางโรงเรียนโดยแต่ละคนจะทำงานด้วยความพึงพอใจมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแรงกล้า และพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วยซึ่งสอดคล้องกับ (อภิกันยา วัชรสุกัญญา, 2538 , หน้า 41) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จและมี

ประสิทธิภาพนอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ด้วย จึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงานที่ทำ 2) ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง 3) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง 4) ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน 5) ด้านการบังคับบัญชา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ จำนวน 130 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรซึ่งเป็น ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ จำนวน 97 คน ได้มาโดยวิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ ในตาราง Krejcie และ Morgan และกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเท่าเทียมกัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ

2.2 ตัวแปรตาม ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ ตามองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

- 2.2.1 ด้านลักษณะงานที่ทำ
- 2.2.2 ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง
- 2.2.3 ด้านการเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2.4 ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน
- 2.2.5 ด้านการบังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 130 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิแบบเท่าเทียมกันตามระดับชั้น (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ประกอบด้วยครูทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 100 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ การเลื่อนตำแหน่ง สภาพบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศ ต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน และด้านการบังคับบัญชา ไม่พบความแตกต่าง ส่วนในด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันจึงนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งและอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพบรรยากาศในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านที่ 1 ด้านลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านลักษณะงานเพราะงานที่ทำจะมีงานหลักคือการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครู ส่วนงานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาก็จะดูจากความสามารถและความสมัครใจซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้ครู โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์ ไพฑูรย์ (2547) ได้ทำการวิจัยการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านลักษณะงานที่ทำ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง

ด้านที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ครูมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและค่าจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับคุณภาพของงานแต่อย่างไรก็ตามรายได้ที่ได้รับก็ยังไม่เพียงพอกับรายจ่ายเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญฤดี คลับทอง (2539) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ด้านสวัสดิการและเงินเดือนที่ได้รับโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ บุญล้วน ผลประสาธ (2543) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าน่าที่จะต้องมีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ทั้งนี้การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในด้านนี้น้อยที่สุดน่าจะมาจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัว เศรษฐกิจและค่าครองชีพสูงขึ้น การบริโภควัตถุดิบเพิ่มมากขึ้น แต่ในรอบ 10 ปียังไม่เคยมีการปรับเพิ่มเงินเดือนของข้าราชการครู

ด้านที่ 3 ด้านการเลื่อนตำแหน่งความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ครูมีความพึงพอใจต่อการเลื่อนตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ สายงาน และวิธีการ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญฤดี คลับทอง (2539) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ด้านการเลื่อนตำแหน่งพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ปัจจุบันวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีวิธีการที่ชัดเจนและเหมาะสมส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปคณะกรรมการ โดยจะยกย่องเชิดชูเกียรติและให้รางวัลในการทำคุณงามความดีสำหรับคนดี เพื่อเป็นการจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพร พวงเพชร (2544) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กรเป็นอย่างมาก การเลื่อนตำแหน่งเป็นสถานภาพที่ดีในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลถึงการได้รับรางวัลทางการเงินและตำแหน่งที่

สูงขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นเครื่องมือของการสร้างประสิทธิภาพให้แก่โรงเรียน ผู้บริหารควรตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งด้วยความรอบคอบ โดยใช้ข้อมูลและเกณฑ์ที่เชื่อถือได้มาประกอบการพิจารณา

ด้านที่ 4 ด้านสภาพบรรยากาศในการทำงานความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6 ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพบรรยากาศในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน เช่น สนามกีฬา ห้องประชุม สวนหย่อม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศสภาพแวดล้อม ความสะอาด ในโรงเรียนและบริเวณโรงเรียนให้น่าดู น่าอยู่ น่าเรียน ร่มรื่น สะอาดสวยงาม อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนิย ฝิวเกลี้ยง (2541) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนมารดาอุปถัมภ์ จังหวัดแพร่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีสภาพน่าดู น่าอยู่ น่าเรียน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนนั้น นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเป็นอย่างยิ่ง และจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน ดังนั้น โรงเรียนจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วย

ด้านที่ 5 ด้านการบังคับบัญชา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ครูมีความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามอบแนวทางปฏิบัติและชี้แนะแนวทางในการทำงานได้ถูกต้องและชัดเจน และ เปิดโอกาสให้มีการประชุมครูอาจารย์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญล้วน ผลประสาท (2543) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านผู้บังคับบัญชาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างจาก วงษ์เงิน ปิ่นน้อย (2539) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดจากผลการศึกษาที่พบในประเด็นนี้จะเห็นได้ว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งเวลาและสถานที่อาจจะทำให้มีความพึงพอใจที่แตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา และแสดงเจตนารมณ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ชุมชน มีส่วนร่วมในการ

บริหารโรงเรียน ซึ่งมีผลทำให้บทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนไปค่อนข้างมาก ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถที่จะบริหารโรงเรียนได้เพียงลำพังคนเดียว และในปัจจุบันสังคมมีส่วนร่วมตรวจสอบการทำงาน of โรงเรียนให้มีคุณภาพและความโปร่งใสในการทำงานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสรั้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2542) กล่าวว่าความสามารถในการช่วยเหลือแนะนำและการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความสัมพันธภาพอันดี และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน

เทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากครูไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายมีสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการแสวงหาความรู้เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ภูสุต (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าครูเพศชายมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับครูเพศหญิง

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติทำงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบังคับบัญชา มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันได้รับสิทธิ์ต่างๆและมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรืออาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เหมือนๆกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ เฮิร์ชเบิร์ก Herzberg, Mausner ;& Snyderman. (1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนศักดิ์ มูลพิมพ์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าหัวหน้ากลุ่มงานและเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้างและด้านการเลื่อนตำแหน่ง มี

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 8 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้างและด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน กับครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 9-16ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 9 - 16 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 8 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 -16 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน จึงได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1- 8 ปี จึงทำให้มีความพึงพอใจต่อค่าครองชีพพอสมควร และในด้านการเลื่อนตำแหน่งปัจจุบันวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีวิธีการที่ชัดเจนและเหมาะสมส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปคณะกรรมการ โดยจะยกย่องเชิดชูเกียรติและให้รางวัลในการทำคุณงามความดีสำหรับคนดี เพื่อเป็นการจูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเองและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมพร พวงเพ็ชร (2544) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กรเป็นอย่างมาก การเลื่อนตำแหน่งเป็นสภาพภาพที่ดีในโรงเรียนซึ่งจะส่งผลถึงการได้รับรางวัลทางการเงินและตำแหน่งที่สูงขึ้น จากสาเหตุดังกล่าวจึงน่าจะทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 9 -16 ปีมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 8 ปี

เอกสารอ้างอิง

- กิติมา ปรีดีดิolk. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรพิมพ์.
- กิติมา ปรีดีดิolk. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- ดารณี พานทอง. (ม.ป.ป.). *ทฤษฎีการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ไตรธร เศรษฐจิตร. (2543). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับประถม ศึกษา เขตการศึกษา 6 . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บรรยงค์ โตจินดา. (2537). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บัญญัติ ตลับทอง. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- บุญล้วน ผลประสาท. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. รายงาน
การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรอพเพช.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรทิพย์ ไพฑูรย์. (2547). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อยุธยา : เกษสาคร. (2542). ภาวะผู้นำและการ
จูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : SK BOOKNET.
- รัตนไตร พรหมพวก. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของครู
กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา
จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรณารด แสงมณี. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- วนิชา พิภพ. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ ผู้สอนในระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ประเภทวิชา
บริหารธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิมล รื่นรักย์. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่ง
ประเทศไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานฝ่ายการเงินและการบัญชี. ภาคนิพนธ์
พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 155
- วันชัย ฉลายเจริญวงศ์. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศิลปะ โรงเรียน
ศิลปะเอกชนระดับอาชีวศึกษากทม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- สมคิด ภู่อุด. (2545). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
- สมพร พวงเพ็ชร. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สมพร สุทัศนีย์. (2542). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2533). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีการประชุม*.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.