

# ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

วารสาร ณ ย่างงูเหล็ก\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2, 3 และ 4 ปีงบประมาณ 2560 จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .960 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน
- 3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษา

## บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร

การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล มีหน่วยงานหลักที่เป็นนิติบุคคล 5 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 5) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (เอนก ยังให้ผล, 2547, บทนำ)

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553) และภายใต้การเปลี่ยนแปลงขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการต่าง ๆ ในการดำเนินงานในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ เต็มกำลังความสามารถ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การสร้างความสุขให้เกิดแก่บุคลากร ต้องเกิดจากการที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ผลดี การสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อบุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานตามที่พึงปรารถนาของแต่ละบุคคลแล้ว จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อราชการ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้นผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล และมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในด้านการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา เป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์การต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2, 3 และ 4 ปีงบประมาณ 2560 ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 149 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 199 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2, 3 และ 4 ปีงบประมาณ 2560 จำนวน 132 คน โดยเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน และสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษาในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาการดำเนินงานและวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960 โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบ
2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ 5, 4, 3, 2 และ 1

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ได้ผลดังนี้

3.1 บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2, 3 และ 4 มีการจัดบุคลากรลงตำแหน่งตาม โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็น 8 กลุ่ม และมอบหมายให้บุคลากรผู้มีคุณสมบัติ รับผิดชอบงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความถนัดและมีความสนใจ ตรงตามกรอบอัตรากำลัง จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นหลัก มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการถึงตั้งเป้าหมายนั้น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ ผู้ร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายใต้บรรยากาศการทำงานที่จัดไว้เหมาะสม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ฌีรานุช นรินทร์ (2557, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจด้านต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น

ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพวรรณ ชีระพงษ์วัฒนา (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ในแต่ละด้าน มีข้อคิดเห็นดังนี้

ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามต้องการและเป้าหมาย บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น และพยายามที่จะปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2537, หน้า 158) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคล เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่องค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก ยังให้ผล (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประไพวรรณ ชีระพงษ์วัฒนา (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในหน้าที่หรือการงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน อย่างมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานด้วยความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเกินไป เปิดโอกาสให้ทำงานได้อย่างมีอิสระ มีการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ *ธनिया ปัญญาแก้ว (2541, หน้า 12)* ที่กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่า จะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ถ้าหากงานให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จและการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ *เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554)* ที่ได้ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี* ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ *วิริยะ คำฟู (2558)* ที่ได้ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร* ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะโดยหน้าที่หรือเรื่องส่วนตัว รวมถึงสำนักงานเองมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของคนในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬาเขตพื้นที่การศึกษาที่จัดมาทุกปีอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1, 2, 3 และ 4 มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความสามัคคีต่อกัน ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือกันในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ขอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และให้ความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิธีแก้ไข

ปรับปรุงการทำงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ *สมชาติ คงพิกุล (2537, หน้า 12)* ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันคงที่แน่นอน อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้นผู้บริหารในองค์กรจึงควรได้ทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองความต้องการของบุคคลตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ *พรเพ็ญ รุ่งอำไพ (2552)* ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละเขตพื้นที่ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่มีความสะดวกในหลายด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านการเดินทางคมนาคม หรือสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณใกล้เคียงที่เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และอยู่ในแหล่งชุมชน ทั้งยังมีการเวรยามสำนักงานตลอดเวลา ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีตามมา ซึ่งตรงกับแนวคิดของ *เกรียงไกร เจริญพานิช (2541, หน้า 10)* ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ที่กำลังปฏิบัติอันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ *ปภาวี บุญเป่า (2559)* ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ตามความรู้ ความสามารถ ภายใต้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยผู้บริหารมอบหมายงานอย่าง



เท่าเทียมกัน ตรงกับประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ *เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554)* ที่ได้ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี* ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ *อิสริยา สีนบำรุง (2559)* ที่ได้ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6* ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ตามตำแหน่งงานอย่างชัดเจนว่าจะต้องปฏิบัติอะไร และอย่างไรบ้าง บุคลากรทางการศึกษาจึงมีการรับรู้ รับทราบ และได้รับการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานอย่างอิสระเท่าเทียมกัน และรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อไปสู่เป้าหมายในความก้าวหน้าทางอาชีพในบริบทของตนเอง รวมทั้งได้สร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ *นันทวรรณ แดงน้อย (2550)* ที่ได้ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์* ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ *ปภรรษ ภิมย์ญา (2559)* ที่ได้ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเขตอำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ 14 จังหวัดภูเก็ต* ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความสำคัญในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ให้ความสนใจในการสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วยความโปร่งใส เพื่อสามารถอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาได้

2. จากผลการวิจัยด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความสำคัญในการวางแผนอัตรากำลังคนให้สัมพันธ์กับงาน การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสม โดยพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพอย่างไร ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับเวลาปฏิบัติงานหรือมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรรับผิดชอบในสิ่งที่ตัวผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญและสนใจภายใต้กรอบอัตรากำลัง และควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ

3. จากผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความสนใจในการจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความสามัคคี และร่วมงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

4. จากผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มการให้ความสำคัญในการจัดบริเวณพื้นที่การทำงานให้มีแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และพร้อมต่อการปฏิบัติงานภายใต้พื้นที่จำกัดได้ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วนมากขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ควรเพิ่มการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เช่น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานที่แท้จริง

### เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉิรนุช นรินทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิยา ปัญญาแก้ว. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทวรรณ แดงน้อย. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปกรรช ภิรมย์ญา. (2559). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเขตอำเภอถลุง จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาที่ 14 จังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปภาวิ บุญเป่า. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประไพวรรณ ชีระพงษ์วัฒนา. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พรเพ็ญ รุ่งอำไพ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 23 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 22-23.
- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. (2551, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนพิเศษ 36 ก. หน้า 28-36.

- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 45 ก. หน้า 7-11.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิริยะ คำฟู. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสริยา สิบบำรุง. (2539). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเทพศิรินทร์ สมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอนก ยังให้ผล. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.