

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

สุจิตรา ก้อนเงิน*

บทคัดย่อ

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาหาค่าโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ในการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t - test) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน เป็นเพศหญิง จำนวน 62 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 41 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน รองลงมาคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 32 คน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศในการทำงาน โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว

บทนำ

ในการบริหารองค์การสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (need) การนำไปสู่การจูงใจ (motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์การหรือหน่วยงานเพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ร่วมกันจึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ญัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, หน้า 74) เมื่อองค์การกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การจึงต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิด กระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และมีผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่จะช่วยให้เกิดความรู้ความ

เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีพฤติกรรม พินดา จิระสถิตถาวร (2550, หน้า 1) องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง สายันต์ ตากมัจฉา (2546, หน้า 1) ถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังมีความอดทน มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากและไม่คิดหนีงานดังนั้นการบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ จึงทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็วผู้บริหารควรที่จะพิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจะเห็นได้ว่า การจูงใจในลักษณะที่เป็นรูปธรรม อันได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทน ในรูปของ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ส่วนลักษณะนามธรรม เช่น ความต้องการความก้าวหน้า การยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในการทำงาน ความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความมั่นคงในงานเป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญแก่ผู้บริหารเพื่อจัดปัจจัยให้เหมาะสมกับบุคคลในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกันเพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ประสานสามัคคีร่วมมือ ร่วมใจอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว ซึ่งรับผิดชอบงานสอน ได้มีความสนใจที่จะทำการวิจัยความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานว่าเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจต่อครู ขณะเดียวกันเมื่อครู ได้รับการเสริมสร้างความพึงพอใจแล้ว ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การทำงานร่วมกัน และส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีได้อย่างต่อเนื่องและตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 148 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คิดจากประชากร โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan จากประชากร จำนวน 148 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน

สมมุติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นคำถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating list) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Check list) คือเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่าย ท่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย และความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยให้เขียนข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนเครือข่ายท่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 11 โรงเรียน รวมจำนวนครู 103 คน โดยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 13 - 17 มีนาคม 2560

วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายท่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายท่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ในแต่ละด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเครือข่ายท่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบค่าที (Independent t - test)
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเครือข่ายท่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน เป็นเพศหญิง จำนวน 62 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 41 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 38 คน รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 32 คน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศในการทำงาน โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุผลสำเร็จและมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี ครูมีความคิดเห็นและทัศนคติในทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมายและงานในหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ และมีความรู้สึกที่ตัวเองมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่องานและเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทันทั่วถึง ครูได้รับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ

งานความเรียบร้อยของงานที่ปฏิบัติก่อนส่งทุกครั้ง ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานที่งานสำคัญมากขึ้น ทำให้บังเกิดผลในการปฏิบัติงานชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาดีด กุศลผลบุญ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม พบว่ามีความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าในภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียวได้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นเป็นลำดับ มีการวางแผนงานที่ปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาได้ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้โรงเรียนได้รับชื่อเสียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรยา มหากณานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม พบว่ามีความพึงพอใจ ในด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียวมีเพื่อนร่วมงานที่ยอมรับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของท่าน มีเพื่อนร่วมงานชื่นชมผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานของท่านได้นำไปเป็นแบบอย่าง ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และมีโอกาสในการเสนอผลงานต่อที่ประชุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เซอร์ชเบอร์ก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม ในปัจจัยจูงใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

1.3 ด้านลักษณะของงาน พบว่าในภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียวปฏิบัติงานที่ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ได้ใช้ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติมีรูปแบบ กระบวนการมาตรฐานที่ชัดเจน งานที่ปฏิบัติเป็นงาน ที่ท้าทายและน่าสนใจ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม หรือชุมชน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สอดคล้องงานวิจัยของ ดาลัด กุศลผลบุญ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต่างกัน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับ มาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สรยาม หากณานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสนวิเทศบางบอน พบว่าแรงจูงใจ ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าในภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียวปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ได้รับการ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีการตรวจสอบงานความเรียบร้อยของงานที่ปฏิบัติ ก่อนส่งงาน ได้ปฏิบัติที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ มีอำนาจใน การตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ซึ่ง สอดคล้องงานวิจัยของ ดาลัด กุศลผลบุญ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ต่างกัน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก และงานวิจัยของ ธิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม พบว่ามี ความพึงพอใจ ในด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าในภาพรวมและรายข้อ มีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมาก แสดงว่าครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว ได้ปฏิบัติงานที่ทำให้มีประสบการณ์และ ทักษะมากขึ้น มีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสม ได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และมีโอกาสได้เลื่อน ขึ้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ดาลัด กุศลผลบุญ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ใน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ชิดารัตน์ องค์กรประเสริฐ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม พบว่ามีความพึงพอใจ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย และทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ซึ่งทำให้โรงเรียนได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นครูชาย หรือครูหญิงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เอกลักษณ์ เทียนภู (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ สรยามหาภานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสนวิเทศบางบอน พบว่ากลุ่มตัวอย่างครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตสนวิเทศบางบอนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความคล่องตัวในการทำงาน โรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ มากกว่าจึงปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจและประสบผลสำเร็จในงานทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรยามหาภานนท์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสนวิเทศบางบอน พบว่ากลุ่มตัวอย่างครูที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสาธิตสนวิเทศบางบอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการนำเสนองานวิจัยในโอกาสต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลดีต่อทั้งองค์กร ต่อผู้บริหารและต่อบุคลากรของโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ควรสร้างความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และการก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ให้เกิดกับครูมากที่สุด

1.2 แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้บริหารควรคำนึงความแตกต่างของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งยกระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี เป็นลำดับแรก

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจุน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเครือข่ายทุ่งกระเจียว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.2 การวิจัยควรขยายขอบเขตการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ไปยังเครือข่ายอื่นๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดาลัด กุศลผลบุญ. (2547). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหามบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดารัตน์ องค์ประเสริฐ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 อำเภอนายายอาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหามบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหามบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรยา มหกณานนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสารสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหามบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียนปรีดิรัฐธรรม จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหามบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.