

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน ลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

จารุวรรณ อุทาพงศ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 130 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Kejcic and Morgan ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 40 ข้อ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ $t - test$ และ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจโดยในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถและ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้สังคมและประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทางจัดการ ศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัด การศึกษา ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนการพัฒนา การศึกษาได้ เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็น ผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งแม้ ครูผู้สอนจะมีความรู้ความสามารถมีความขยันหมั่นเพียรมากเพียงใด แต่ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียน ไม่ได้เอาใจใส่ดูแลครูผู้สอนเหล่านั้นให้เกิดความพึงพอใจแล้วงานที่ทำก็ไม่สามารถสำเร็จตามที่ ผู้บริหารมุ่งหวังไว้ได้ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกและเจตคติที่บุคคลที่มี ต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 12 6) ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติเพราะการได้ทำงานที่พึงพอใจนั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์พึงปรารถนาและงานที่จะมีความหมายต่อชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีค่า สามารถ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ แต่หากมนุษย์ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การเกิด ปัญหาทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ ดังทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2553, หน้า 295) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจอย่างหนึ่งที่อธิบายถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่ ต้องการมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองโดยมีลำดับขั้น 5 ประการ คือ ความต้องการด้านกายภาพ ด้าน ความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการยอมรับนับถือและความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด

สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนลำปายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่า ในด้านงานที่ปฏิบัติยังขาดการติดตามและประเมินผล ไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เพราะมีข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะ ต้องรับผิดชอบงานมาก แต่วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ขาดงบประมาณ และยังต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ ครูขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่าย และรู้สึกว่าตนเองยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร เกิดความกังวลใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ว่าไม่ทัดเทียมกับ ข้าราชการประเภทอื่น ประกอบกับการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายงานยังมีข้อจำกัด ไม่ได้รับการ เสริมสร้างศักยภาพในด้านความรู้ความสามารถ รวมไปถึงการยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป

ทั้งในองค์กร หรือแม้กระทั่งชุมชนสังคม ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนไม่บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมถึงคะแนนสอบระดับชาติ เช่น คะแนนสอบ O-NET, NT, Las ยังต่ำกว่าเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งแนวทางปรับปรุงเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ การที่จะทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีผลมากต่อการวางแผนปรับปรุงเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การสร้างความพึงพอใจให้กับครู ให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น (สุเมธ เดียวอิสระ, 2557, หน้า 159)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นสำคัญในการศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ว่าครูมีความพึงพอใจในเรื่องใดบ้างและเรื่องใดสำคัญกว่ากัน ก็จะสามารถหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงในเรื่องนั้น โดยคาดหวังว่า เมื่อข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตามคือ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งเป็นรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 130 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Kejcic and Morgan ได้จำนวน 97 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเทียบสัดส่วนเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือ

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขอบข่ายการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ตามกรอบที่กำหนดไว้ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระ ความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำมาคำนวณค่า IOC (Index of item objective congruence) และปรับปรุงเนื้อหาให้ได้คุณภาพ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .6 – 1 เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้คุณภาพแล้ว นำไปทดลองใช้กับครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .901 และนำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มจากการขอหนังสือจากอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง แล้วนำแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
2. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป โดยหาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean -- $\bar{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
 - 3.1 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยใช้สูตรการทดสอบค่า Independent Simple t-test
 - 3.2 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 97 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวิทยฐานะ โดยมีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาได้แก่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี
2. ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครู ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียน
ลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ประเด็นสำคัญ
ที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก โดย
ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่
การงาน และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของครู มีนโยบายและขอบเขตงานที่ชัดเจน รวมถึงสภาวะแวดล้อมในการทำงานมี
ความเหมาะสมทำให้อุบลครมีความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำยึดหลักความ
โปร่งใสในการบริหารงานต่าง ๆ จึงทำให้ข้าราชการครูเกิดการยอมรับ เชื่อถือ และเกิดความรู้สึก
มั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คอลัด วิทยกานวน (2548, หน้า 11)
กล่าวว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่พอใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการได้รับการ
ตอบสนองจากองค์การตอบแทนตนในการปฏิบัติอันจะช่วยให้การปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 กล่าวว่า
ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปใน
ทางบวกของบุคคลที่ชื่นชอบต่อการทำงานที่เห็นว่างานได้ตอบสนองความต้องการทั้งทางด้าน
ร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่องานในหน้าที่ สอดคล้อง
กับการศึกษาของสุพรรณ อุลานันท์ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ข้าราชการ
ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ
วิริยะ คำฟู (2558 , หน้า 109) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า
โดยภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้สึกเชื่อมั่นรักและศรัทธาในอาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้สร้างความมั่นใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีโอกาสดำเนินพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ได้รับการช่วยเหลือและคุ้มครองในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน พร้อมทั้งสร้างความสามัคคี โดยการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา กำแก้ว (2555, หน้า 77) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก แม้ว่าปริมาณงานจะมาก แต่ก็มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความปรองดองเสมือนอยู่กับญาติสนิท ไม่มีความเครียดในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนงาน ช่วยกันหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาต่าง ๆ จนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย จึงมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าครูจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการมอบหมายงานของผู้บริหารยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และขาดวิสัยทัศน์ในการมอบหมายงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบให้มากกว่าที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของ อัมพา รอบครบุรี (2559, หน้า 26) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการสร้างงาน มอบหมายงานให้ กับบุคลากร หากเป็นไปได้ ควรจัดสรรงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรจริง ๆ งานที่ทำแล้วไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ย่อมไม่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรด้วย ด้วยเหตุที่บุคลากรทำงานสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร การมอบหมายงานที่ไม่มีความจำเป็นย่อมเสียประโยชน์ ทั้งขององค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากรไปพร้อมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปภาวี บุญเป้า (2559, หน้า 20) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหรือความพึงพอใจของพนักงานเกิดจากหลายปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน องค์กร และปัจจัยที่เกิดจากความแตกต่างส่วนบุคคลซึ่งทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ส่งผลในทางบวกต่อองค์กร โดยที่เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองทำอยู่ ก็จะเกิดแรงจูงใจในการแสดงออกพฤติกรรม หรือการกระทำที่ส่งผลดีต่อองค์กร

1.2 ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนตำบลปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับ

งานที่ได้รับมอบหมายด้วยดุลยพินิจด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้โอกาสในการรับผิดชอบงานและมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอด้วยกลยุธามิตร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปภาวิ บุญเป่า (2559, หน้า 81) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูสามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ และสามารถเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้สูงขึ้นได้รับการสนับสนุนในการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพิ่มพูนประสบการณ์ และเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญมี เวียงนันท (2556, หน้า 76) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ผู้บริหารที่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายพัฒนาความรู้ความสามารถและเสริมประสบการณ์ให้แก่บุคลากร ทำให้ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในสถานศึกษาให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง แต่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ในการกระจายอำนาจในการรับผิดชอบงาน ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรวางแผนงานที่ได้รับมอบหมายและเรียนรู้งานที่มีความท้าทายเท่าที่ควร และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 83) ที่กล่าวว่า ข้าราชการครูครูได้รับการเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการวางแผน การทำงานเพื่อให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุถึงความสำเร็จของงาน ได้พยายามปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้ดีขึ้นเสมอ ใช้อำนาจหน้าที่ได้สัดส่วนเหมาะสมกับความรับผิดชอบที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ ปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ

1.3 ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความเจริญในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความโปร่งใสและชอบธรรมในการเลื่อนขั้นพิจารณาความดีความชอบ สร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญมี เวียงนันท (2556, หน้า 82) พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก การได้รับประโยชน์และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นจากการทำงาน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอน สอดคล้องกับการศึกษาของอัมพา รอบครบุรี (2559, หน้า 76) พบว่า ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในงาน อาจเนื่องมาจากได้รับ

การสนับสนุนจากผู้บริหารในเรื่องของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งการได้รับการเลื่อนขั้นให้ทุนการศึกษาด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ความพึงพอใจยังอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ ควรจะให้การส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมและเข้ารับการประชุมสัมมนาสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพให้มากกว่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 111) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนปทุมคงคา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ลำดับที่น้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เข้าอบรม ประชุม สัมมนา และสอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา คำแก้ว (2555, หน้า 79) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

1.4 ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความร่วมมือในการแก้ปัญหาให้กำลังใจ ขกยอมให้เกียรติผู้อื่นใน โอกาสที่เหมาะสมและความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากครูรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติและนักเรียนให้ความเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิริยะ คำฟู (2558, หน้า 106) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ได้รับการยอมรับในเรื่องความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานเสมอ ระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับการเสนอความคิดเห็นที่มีคุณค่าในการบริหารงานจากตนเสมอ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ปภาวี บุญเป่า (2559, หน้า 82) พบว่า ข้าราชการครูได้รับการสนับสนุนและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตลอดจนได้รับการยกย่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บรรลุผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้รู้สึกมีเกียรติที่ได้รับการยกย่องนับถือ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของงานที่หน่วยงานจัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 83) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ควรให้ข้าราชการครูมีการส่งเสริมให้เข้าร่วมต่อการที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ให้ความไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ ๆ และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู เพื่อนครูเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในผลงานที่ ได้กระทำจนสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสในการทำงานที่สำคัญและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สนับสนุนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการให้การยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

2. ข้าราชการครูที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต่างก็อยู่ในสังกัดเดียวกัน มีสถานะเดียวกัน มีตำแหน่งหน้าที่เหมือนกัน ทุกคนมีโอกาสพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนลำปลายมาศ 3 รู้จักกันอย่างกว้างขวาง มีความสนิทสนมกลมเกลียว มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งกลุ่ม ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูมีการศึกษาหาความรู้ โดยการจัดอบรม มีการจัดบริการอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการที่ครูจะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลงานได้รับการยอมรับ และยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 78) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 จำแนกตามเพศ ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิง กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 114) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาประเภทของบุคลากร ประเภทวิชา และตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- คอลัด วิทยกำนวน. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง. ปรินิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2553). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :
ประชุมช่าง.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. สารนิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาภูมิราชวิทยาลัย.
- ปภาวิ บุญเป่า. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา
เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต.
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิริยะ คำฟู. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต (การจัดการอาชีวศึกษา). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2552). รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อ
ประชาชน.บุรีรัมย์ : โรงพิมพ์วินัย.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุกัญญา กำแก้ว. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อำเภอ
บ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพรรณพร อุตานนท์. (2552). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุเมธ เดียวอิสระศ. (2557). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.ชลบุรี : บุรพาสาส์น.
- อัมพา รอบครบุรี. (2559). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ดาราสมุทร อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.