

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

ธารินี วงศ์เตปิน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณค่าขนาดกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน จำแนกตามเพศและอายุ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 65 ข้อ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.874 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่าที (Independent Sample t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance : F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison test)

ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ

1. ความพึงพอใจ
2. การปฏิบัติงาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

ในการพัฒนาให้การศึกษาที่มีคุณภาพนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านแต่ปัจจัยหนึ่งที่อาจกล่าวได้ว่ามีความจำเป็นและสำคัญที่สุด คือ บุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอน คือผู้ที่ทำหน้าที่นำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้ได้ผล การที่จะได้ผลมากหรือน้อยนั้นปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพราะเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงาน โดยตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิภาพ ทำงานด้วยความสมัครใจ มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันในทุกขณะ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสูง ในทางตรงข้ามหากผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ จะส่งผลให้เกิดอัตราการขาดงานบ่อย มีความเห็นแก่ตัวในการปฏิบัติงาน เอาจริงเอาจังเปรียบเพื่อนร่วมงาน ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพของงานต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของทุกๆ หน่วยงาน

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ยังประสบปัญหาในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากผลของงานสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปัญหาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้รับการงานที่มากเกินไป หรือไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งการนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ

กลุ่มตัวอย่าง/ตัวแปร

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขต
 ประเวศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 147 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็น

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ
 กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ
 Krejcie and Morgan ได้จำนวน 108 คน และทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ เพศ และ อายุ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาเครือข่าย
 โรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

- (1) ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (2) ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ
- (3) ความพึงพอใจในการยอมรับนับถือ
- (4) ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
 โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร
 สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
 0.874 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

เกณฑ์การแปลผลเกณฑ์ในการแปลค่าของคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หา ค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียน ที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การหาค่าเฉลี่ย และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียน ที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยใช้ $t - test$ (Independent Sample $t - test$)
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียน ที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison)
5. กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุ 30 – 45 ปี มากที่สุด
2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.1 ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 30 – 45 ปี กับอายุ 20 – 29 ปี และอายุ 45 – 60 ปี กับ อายุ 20 – 29 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษา ที่มีอายุ 20 – 29 ปี และ บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 45 – 60 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 20 – 29 ปี ส่วนบุคลากรทางการศึกษา นอกนั้น ไม่แตกต่าง

4.2 ผลการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีอายุ 30 – 45 ปี กับ อายุ 20 – 29 ปี และอายุ 45 – 60 ปี กับ อายุ 20 – 29 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 30 – 45 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 20 – 29 ปี และ บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 45 – 60 ปี มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 20 – 29 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความพึงพอใจสูงสุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่ากันและอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีหลักการบริหารจัดการที่เน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการกระจายงานและมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของบุคลากร ผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบและมอบอำนาจในการตัดสินใจ มีการนิเทศติดตามงานที่มอบหมาย ผู้บริหารให้คำชมเชยเมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ เน้นให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรรวมถึงตัวบุคลากรเองอย่างไร มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและเข้าร่วมสัมมนาต่างๆ ตามความสนใจ ส่งเสริมให้บุคลากรประเมินวิทยฐานะตามเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด โดยเชิญผู้มีทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ พร้อมทั้งแนะนำวิธีการเตรียมความพร้อม รวมถึงขั้นตอนในการเตรียมเอกสารเพื่อประเมินวิทยฐานะ เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มองเห็นความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และคณะ (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959, อ้างถึงใน สุธานี นุกูลยิ่งอารี. 2555 : 31 - 33) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนให้น้อยกว่างานพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า อัตราค่าจ้าง สภาพการทำงาน ความมั่นคง ในระดับสูงขึ้นต่อไป ซึ่งปัจจัยในขั้นที่สูงขึ้นตามทฤษฎีของมาสโลว์นั้นประกอบด้วยความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความต้องการที่เกิดความตระหนักแก่ตนเอง ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ และความต้องการด้านสุนทรียภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พัฒน์ เกิดอำแพง (2558) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพไทย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงาน

ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลากรทางการศึกษามีความสุขและความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ทุกครั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัสดา พานิก (2558) การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้านที่ 2 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า เครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างละเอียด ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ด้านที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ

กรุงเทพมหานคร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในเรื่องของ การมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานเชื่อถือในความรู้ความสามารถ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ และขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ โกเศชโยธิน(2554) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี

ด้านที่ 4 ด้านความลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญในการทำงาน ผู้บริหารมีการกระจายงานให้บุคลากรทางการศึกษาตามความถนัดและความเหมาะสม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พัฒน์ เกิดอำแพง(2558) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพไทย

2.จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน เครื่องข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน ได้รับการศึกษาอบรม การนิเทศ สามารถปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัตฐา กริทธิญ(2550) วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความ มั่นคงในงาน

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงาน เครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรทางการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน

มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจสืบเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนล้วนต้องการทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง ทำงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ส่วนด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความรับผิดชอบต่องานต่างๆที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า รวมถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีทักษะความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้โดยเว้นระยะห่างพอสมควรเนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เป็นเรื่องของความรู้สึกและทัศนคติของแต่ละคนที่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและสภาพแวดล้อมหรือแม้แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือผู้บังคับบัญชาระยะหนึ่งรวมถึงควรมีการศึกษาความพึงพอใจในเรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การสื่อสารภายในองค์กร การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นต้น
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทราบปัญหาที่แท้จริงและร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐภา กริริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นัตดา พานิก. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. บทความวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- พงษ์พัฒน์ เกิดอำแพง. (2558). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารอากาศ กรมสื่อสารทหารอากาศ กองบัญชาการกองทัพไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธานี นุฏอึ้งอารี. (2555). การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด
(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.