

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร

พรพิมล โพธิ์ศรี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 103 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้ตาราง Krejcie & Morgan โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.937 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับ

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ บุคลากร การปฏิบัติงาน

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

บทนำ

การศึกษานับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นระบบมุ่งพัฒนาทรัพยากรสมบุรณ์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ พัฒนาสังคมโดยการไปประกอบอาชีพตามที่ได้ศึกษาอบรมมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สถานศึกษา เป็นองค์การหนึ่งให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนในสังคม ประกอบด้วย องค์การหรือหน่วยงานต่างๆทำหน้าที่แตกต่างกัน และดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมี องค์ประกอบหลายประการ เช่น คน งบประมาณ เครื่องมือ

วัสดุครุภัณฑ์ และวิธีการบริหารองค์การที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนหัวใจของ สถานศึกษา มีบทบาทสำคัญที่จะต้องกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดย กระตุ้น เร่งเร้าและประสานงาน โน้มนำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ความศรัทธา ความเชื่อถือ และ สนองความต้องการขององค์กร จนเกิดความต้องการที่จะทำงาน พัฒนางานในความรับผิดชอบให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ทุกคนก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขในการทำงาน จะมีผลดีต่อการ ทำงานให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และส่งผลต่อมาตรฐานของสถานศึกษาในด้าน ปริมาณและคุณภาพ ภาวดี ธาราศรีสุทธี (2542, หน้า6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนทำร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้เป็นค่านิยมตรงกันกับความ ต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ ตนดำเนินชีวิต พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า23) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์ การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือไม่ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาส่วนใหญ่จะประสบปัญหาหลักด้านการยอมรับของผู้บริหารทั้ง ในภาวะผู้นำ บุคลิกลักษณะ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนไทยนิคม สงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่บ้าง ทั้ง ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ในสังคมมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ผลลัพธ์ทางการศึกษาอันได้แก่ผลผลิตของโรงเรียน ซึ่งก็หมายถึงบุคลากรและทุกคน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับปรุง พัฒนา ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 ภาคเรียนที่ 2 จำนวน 103 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อ 4 ด้าน คือ (1) ด้านการยอมรับ (2) ด้านความรับผิดชอบ (3) ด้านความมั่นคงปลอดภัย และ (4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ความพึงพอใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที่ (t test) แบบ Independent Samples
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป
2. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับ

3. บุคลากรมีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสดำเนินผลงานต่อที่ประชุมและเผยแพร่ต่อผู้อื่น

4. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

5. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ที่ตั้งของหน่วยงานของท่านอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

6. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

7. บุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์มีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน และและผู้บังคับบัญชา ยอมรับการเสนอ

ความคิดเห็นที่มีคุณค่าในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนบุคลากรเป็นที่ไว้วางใจผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ได้ปฏิบัติงานสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญกร วงศ์สุวรรณ (2553) เรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมงานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมเพียงพอ รวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ในที่ทำงาน ผู้บริหารต้องจัดอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมทั้งสุขภาพร่างกายและด้านวิชาการของครู เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี ให้ความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขันพื้นฐานทฤกัณคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า อรพิน เทพจอมใจ (2553) เรื่อง *ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา* พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

สำหรับด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรบางส่วนอาจได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และนักเรียนให้การเคารพนับถือและยอมรับในความรู้ค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเซอร์เบิร์ก(อ้างถึงใน วัชรินทร์ โกมลมาลย์, 2546, หน้า 25-28) กล่าวสรุปว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกด้วยการยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถ ก็จะส่งผลให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จ แต่ถ้าได้รับการยกย่องยอมรับ น้อยหรือไม่ได้เลยอาจส่งผลให้งานออกมาไม่ค่อยเป็นที่พึงพอใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร เสาวสิงห์ (2548) ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* พบว่า ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด แต่อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์

สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม ศรีสุข (2549, หน้า 36) กล่าวสรุปว่า บุคคลที่ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ย่อมได้รับการ

ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทั้งความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร เสาวสิงห์ (2548) เรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก คือ อาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ต้องการทำงานหรือประกอบอาชีพที่ทำขายเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมแต่อาจมีบุคลากรบางส่วนได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริเบิร์กอ้างถึงใน วัชรินทร์ โกมลมาลย์ (2546, หน้า 25-28) กล่าวว่า สรุปว่า บุคคลที่ประกอบอาชีพนั้นย่อมต้องการ การยอมรับนับถือของคนในสังคม จำเป็นต้องได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานในอาชีพที่ทำอยู่ประสบความสำเร็จ

1.2 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร มีความรับผิดชอบสูง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งงานที่ได้มอบหมายงานตรงตามความถนัดของตนเอง จึงทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549) กล่าวว่าสรุปว่า ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าบุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้้อยู่ที่งาน และสอดคล้องกับการศึกษา ของนฤมล มีชัย (2555) เรื่อง *ความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* พบว่า ครูมีความพึงพอใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จของงาน

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง แต่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนอาจ ไม่สามารถกำหนดขั้นตอนและ การปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในบางเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พยอม ศรีสุข (หน้า 37-38) กล่าวว่าสรุปว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในหน่วยงาน รับผิดชอบที่มีคุณค่า น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถ ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติในด้านต่าง ๆ หากได้รับการมอบหมาย งานจากผู้บังคับบัญชาโดยงานนั้นน่าสนใจเหมาะสม

กับความรู้ความสามารถ และตนเองมี ความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน ได้ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ก็จะเกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานและมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบนั้นให้สำเร็จลงได้ด้วยดี และสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล มีชัย (2555) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ

1.3 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ที่ตั้งของหน่วยงานของท่านอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตชุมชนที่มีความเจริญ การเดินทางไปมาสะดวก ติดต่อหน่วยงานราชการได้สะดวก ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารเพื่อมั่นคงความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของวิชัย แหวนเพชร (2554, หน้า 135) กล่าวสรุปว่า ที่ตั้งของสถานศึกษาควรอยู่ในเขตชุมชน เพื่อให้การเดินทางไปมาสะดวก สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการะงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชานำความสะดวกในการ ปฏิบัติงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้รวมทั้งบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร แต่อาจมีบุคลากรบางส่วนได้รับการคุ้มครองและสนับสนุนได้ไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบังอร ประทุมเทวา (2546) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน กาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่องานของครู

1.4 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้เพิ่มความรู้ความสามารถโดยการศึกษาดูงาน /อบรม/ประชุมสัมมนาทางวิชาการและบุคลากรทุกคนก็ต้องหวังว่าจะได้เลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก (Herzber อ้างถึงในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2550, หน้า 168) กล่าวสรุปว่า การสนับสนุนให้บุคคลมีความก้าวหน้าในงานและการเพิ่มพูนความรู้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

และสอดคล้องกับการศึกษา ของชนมน สุภานุชาติ (2548) เรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชินี* ด้านความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้พัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูทุกคนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง แต่อาจมีครูบางส่วนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร เนื่องจากมีภาระงานค่อนข้างมาก จึงไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก (Herzber อ้างถึงในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2550, หน้า 168) กล่าวสรุปว่า สถานศึกษาควรให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับ แต่งตั้งมอบหมายให้มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย แหวนเพชร (2554, หน้า 135) กล่าวสรุปว่า การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา ในทางกลับกัน การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

2. บุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติซึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกันมีความตั้งใจที่จะนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ วิฑูรย์ มณีสาย (2550) เรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* พบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนไทยนิคมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการยอมรับ ผู้บังคับบัญชามีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายหน้าที่งานตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์กับงานที่ได้รับมอบหมายและท่านมีอิสระในการกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บังคับบัญชาต้องอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน ความเหมาะสมเพียงพอในสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ลักษณะอาคารและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดอบรม และสัมมนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเสริมประสบการณ์ให้แก่บุคลากรอยู่เป็นประจำ โดยการจัดฝึกอบรมความรู้ใหม่ๆ และทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากเดิมที่มีอยู่

เอกสารอ้างอิง

ชนมน สุภานุชาติ.(2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชินี. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์.

นภาพร ปวงสุข (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับปฐมวัยโรงเรียน

เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ.

บุษกร วงศ์สุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน

จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษราชภัฏอุบลราชธานี.

บังอร ประทุมเทา (2546) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณ

พลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษราชภัฏอุบลราชธานี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.

พยอม ศรีสุข. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหาร

การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิฑูรย์ มณีสาย. (2550). ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียง

เหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).

อุดรราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุนทร เสาวิสิงห์ (2548) ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. ปรินญาณพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริการการศึกษา).
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อรพิน เทพจอมใจ (2553) ศึกษาเรื่อง *ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทูลกระหม่อมฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2*. การศึกษาอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.