

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร

รุ่งนภา อ่างคอนคา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายสำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่า t-test แบบ Independent Sample สำหรับจำแนกตามอายุ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน นอกนั้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การปฏิบัติงาน

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ใน “ยุคโลกาภิวัตน์” ทั้งนี้เพราะอิทธิพลของความเจริญก้าวหน้าทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้สังคมโลกถูกหลอมเป็นหนึ่งเดียว เปรียบประหนึ่งเป็นหมู่บ้าน โลก (Global Villages) กิจกรรมในทุกๆด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรมและ สิ่งแวดล้อม ได้รับการเชื่อมโยงให้เข้าถึงซึ่งกันและกันได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ทำให้เกิด “กระแสร่วม” หรือ “กระแสสากล” เชื่อมโยงกันทั่วโลก กระแสดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงต่อชีวิต สังคม และสภาพแวดล้อมครอบคลุมไปทั่วโลก (ยงค์ ชุ่มจิต, 2546, หน้า183- 184) ทำให้ทุกประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการบริหารและ เปลี่ยนแปลงได้ดีก็จะได้รับผลกระทบน้อยส่วนประเทศที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันเหตุการณ์ย่อมได้รับ ผลกระทบมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า1)

ในส่วนของประเทศไทยมีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ แต่กลับเผชิญ ปัญหา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงคาดหวังที่จะให้การศึกษาเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ศักยภาพและคุณภาพของประชากร การศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนา ประเทศ ประเทศใดมีประชากรที่ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบความสำเร็จ ในทุกด้าน เพราะการพัฒนาประเทศต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่เด็ก ซึ่งเป็นประชากรของประเทศก็คือ ครู ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียน ครูต้องทำหน้าที่เสมือนพ่อแม่คนที่ สองของเด็ก เพราะได้อยู่ใกล้ชิดกับเด็ก เป็นผู้คอยอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ ช่วยแก้ปัญหา เป็นผู้ให้ เป็น แบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการ สร้างเสริม และเพิ่มพูนคุณสมบัติที่ดีงามต่าง ๆ ให้เด็ก เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ ส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกๆด้าน อัน จะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงเป็นบุคลากรทางด้านการ ศึกษาที่มีความสำคัญอย่างมากใน การพัฒนาการศึกษาของนักเรียน (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2546, หน้า 16-18) ครูมีบทบาทและหน้าที่อันสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ รับภาระหนักและใหญ่หลวงต่อ ประเทศชาติผลิตทรัพยากรคนที่มีคุณภาพออกไปสู่สังคม ให้เป็นพลเมืองที่ดีที่มีสติปัญญา และความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่อยู่ในกรอบของความดีงามอยู่เป็นนิจ เป็นที่พึ่งของศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ และบุคคลทั่วไป การสร้างขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างศรัทธาและความเชื่อถือในวิชาชีพครูให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ครู อาจารย์ที่ทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานการสอนจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (โกวิทย์ วรพิพัฒน์, 2548) เนื่องจากการศึกษาที่ดีจะทำให้เกิดสิ่งที่ดีงามได้ทุกอย่าง และการศึกษา ที่ดีสามารถขจัดทุกข์เข็ญของ แผ่นดินได้(ประเวศ วะสี, 2546, หน้า 11) หากสามารถใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือให้พัฒนาคนให้มีขีด ความสามารถและมีศักยภาพสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพของแต่ละ บุคคลแล้ว การพัฒนาประเทศชาติก็จะ สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกด้านเพราะมีทรัพยากร

ปัจจุบันการใช้คนให้ทำงาน ได้คำนึงเฉพาะความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเดียวนั้น แต่ไม่ได้ยึดเอาความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นๆเป็นสำคัญ เพราะว่าแม้คนจะมีความรู้ ความสามารถเพียงใด ถ้าหากขาดความจริงใจหรือความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานก็คงไม่อาจสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญต้องตระหนักและต้องคำนึงอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่พึงพอใจในการงาน ก็จะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางอาชญากรรม และเป็นปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหาก บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเครื่องหมายให้เห็นการบริหารงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย (เกศินี ทิปประสาน, 2549, หน้า 1) การปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงาน จะเกิดความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดหมายได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นต้องสนองตอบความต้องการพื้นฐานของเรา ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเกิดจากปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ จะต้องเป็นผลมาจากหลายๆ ปัจจัยซึ่งคนทั่วไปมักจะนึก ถึง เช่นค่าจ้าง เงินเดือน ตำแหน่งงาน ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นับว่ามีค่ายิ่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับ นอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน จัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์กรตลอดจนเป็น ตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ใต้บังคับบัญชาแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียมิได้คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ประสานสามัคคี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อพลังที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (บุญเรือน ชโลธร, 2546, หน้า 2) ทั้งนี้หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติแล้ว ย่อมจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ขวัญและกำลังใจก็ตกต่ำ ความเบื่อหน่ายทอดทิ้งจะเกิดขึ้น ผลงานที่ออกมาจะขาดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดปัญหายุ่ยากแก่องค์กรหลายประการ (ประสิทธิ์ สารสันต์, 2548, หน้า 4)

จากการดำเนินงานของของสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน มีปัญหาหลายประการ เช่น การสร้างความเข้าใจทั่วทั้งองค์กร ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติในหลากหลายรูปแบบ การสร้างค่านิยมวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน การรวมพลังมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จขององค์กร การสร้างระบบควบคุม กำกับ ติดตามผลงานขององค์กร การจัดสรรสิ่งตอบแทนอย่างเป็นธรรม จากปัญหาดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการจัดการศึกษา แนวนโยบายและแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะการ ปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่รับภาระเพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา 4 ด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงาน โดย

ใช้ตัวแปรที่เป็นแหล่งความแปรปรวนเป็นเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพและทั่วถึงที่จะส่งผลต่อการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

สภาวะดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 ซึ่งถ้าบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน นับเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกรุงเทพมหานครที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มพูนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาการศึกษายิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและอายุ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน 4 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน 4 โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 108 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และ อายุ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อ 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มี เพศ อายุและประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานครต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างการบริหารจัดการศึกษาและนำผลวิจัยที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูในโรงเรียน ตามนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ และ อายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 76สำนักงานเขตบางบอน 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 และอายุ โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานครโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้(Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 65.7) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป(ร้อยละ 41.7)

2. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณา พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน($\bar{X}=4.43$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}=3.87$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา($\bar{X}=4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำชมเชยเมื่อท่านได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี($\bar{X}= 1.66$)

4. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แจ้งนโยบายการบริหารงานในสถานศึกษาแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X}= 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูช่วยตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ($\bar{X}=4.19$)

5. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอย่างสม่ำเสมอและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านมีโอกาสร่วมการอบรม สัมมนา คุงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X}=4.31$)

6. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากยกเว้นข้อที่ 1,2 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสนใจให้ท่านอยากทำงาน คือ ($\bar{X}=4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับครูในสถานศึกษาเสมอ($\bar{X}=4.13$)

7. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P>.05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

8. ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่ม เครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน ได้กำหนดลักษณะของงาน เป้าหมายและขอบเขตในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและโรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียนให้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกันระหว่างสำนักงานเขตกับโรงเรียนและเป็นมาตรฐานอันเดียวกันจึงทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม และมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผลตอบแทนทางด้านการเงินเดือนของข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นธรรม มีความเท่าเทียมกัน จึงทำให้โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจ จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิชิต บุตรศรีสวย (2546) ได้ศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอย่างในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ พุ่มภักดี (2546) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสงกรานต์ พุทธิรักษ์ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดชมประชาอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ครูมีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาส สนับสนุน ส่งเสริมให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีความตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ มุ่งผลสำเร็จของงานส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในการทำหน้าที่ สอดคล้องกับ รัตนพร เหล่าคนเกล้า (2551) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายเจ้าหน้าที่ สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในงาน อยู่ ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินดา สุนนท์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง

การศึกษาปัจจัยงใจในการ ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวะ เขตการศึกษา 9 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง

1.2 ครูมีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงาน เขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน เป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารมีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจการ จัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในองค์กรสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณพร อุณันท์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการ บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาภายในโรงเรียนมีการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ ทำไปแล้วนำมาพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และผู้บริหาร โรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาใน โรงเรียนมีโอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ การที่ครูพยายามแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีหรือ เลื่อนวิทยฐานะ เนื่องจากหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้ เปิดกว้างสำหรับครูที่รักความก้าวหน้าได้สร้างผลงานในชั้นเรียนด้วยความมุ่งมั่นในความสำเร็จ เลื่อน ขึ้นเงินเดือนนั้น โดยทั่วไปแล้วการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่จะ คำนึงถึงผลงานที่เกิด กับผู้เรียนโดยตรงเป็นหลัก แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ฐาน เงินเดือน ระยะเวลาที่ห่าง จึง เป็นการยากที่ครูที่มีผลงานดีจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยตลอด สอดคล้องกับเชียวบุญย์ ทิน ชินพงศ์ (2547) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่กระตุ้นให้มีความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนพร เหล่าคนเกล้า (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขต บางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจ เนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่องานของส่วนรวมเสมอ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อุทิศตน เสียสละ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับกิลเมอร์ (Gilmer, 1996 หน้า, 280-

283 อ้างถึงใน ประสทธิ ใจช่วง, 2548 , หน้า 21) ที่กล่าวไว้ว่า หากงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัดจะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจเมื่อบุคคลที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดแล้ว แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูงจะมีมากโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อจำอะไรลงไปและก็ต้องการผลสำเร็จในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มอบหมายภาระงานชัดเจนตามความถนัดของบุคลากรครู มีการให้ขวัญกำลังใจครูผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ครูผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ พุ่มภักดี (2546 , บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจระหว่างข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิงไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์น้อยมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มี ประสบการณ์สูงทุกรายการที่เป็นเช่นนั้นครูที่มีประสบการณ์น้อยมักจะได้รับมอบหมายงานพิเศษ มาก ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งน้อย ทุ่มทะเลาะสละกับงานมาก ได้รับเงินเดือนต่ำเมื่อ เปรียบเทียบกับปริมาณงาน ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์สูงจะได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษน้อย มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูง มีเพื่อนร่วมงานมาก ทุ่มทะเลาะสละกับงานน้อย ได้รับ เงินเดือนสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ด้วยเหตุนี้ครูที่มีประสบการณ์ต่ำจึงมีความรู้สึกลำบากใจ เปรียบและไม่ยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพร เหล่าคนเกล้า (2551) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต2 พบว่าผลการเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณธ อุ ลานันท์ (2549 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถใช้แนวทางสำหรับครูผู้สอนผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายที่ 76 สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาครู
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายตลอดจนปรับปรุง แก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการดูแลช่วยเหลือ กำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาตนเอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
2. ควรทำการวิจัยในเชิงลึกถึงความต้องการรับความช่วยเหลือเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างคุ้มค่าและได้ผล
3. ควรทำการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่นเช่น ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและเป็นประโยชน์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เชียวบุญย์ ทิชนพงศ์ .2547. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ ใจช่วง .2548. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาอำเภอในจังหวัด สกลนคร. ปรินญาณพนธ์ ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิจิต บุตรศรีสว .2546. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดเขต 9. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รัตนพร เหล่าคนกล้า.2551.การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ศิริพงษ์ พุ่มภักดี .2546. ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สงกรานต์ พุทธิรักษ์ .2551. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสามประสานุสสรณ์ สังกัด

สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุจินดา สุนนท์ .2547.การศึกษาปัจจัยงูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขต

การศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.

สุพรรณพรณ อุตานันท์ .2550. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย