

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

นางสาวสมพร มุลยาพอ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ปลายปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบแบบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาสถานศึกษาและ การปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ, การปฏิบัติงานของครู

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว อาทิ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และวัฒนธรรม ซึ่งท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ประเทศไทยมีบทบาทสังคมโลกมากขึ้น การที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการเตรียมบุคลากร ให้มีศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ,

2555, หน้า6) ดังนั้น แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) (กรอบแนวคิดการพัฒนา ประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11) จึงมีแนวคิดที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกภาคส่วน ทุกระดับยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการ เป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของ การพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติขณะเดียวกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

ดังนั้นครูจึงถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ถึงแม้ครูผู้สอนจะมีความรู้ความสามารถมีความขยันหมั่นเพียรมากเพียงใด แต่ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ ความเอาใจใส่ดูแลครูผู้สอนเหล่านั้นงานที่ทำก็ไม่สามารถสำเร็จตามที่ผู้บริหารมุ่งหวังไว้ได้ ผู้บริหารการศึกษาควรเห็นความสำคัญของการสร้าง แรงจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกและเจตนาที่ดีของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553,143) ด้วยเหตุนี้การปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจจึงมีความสำคัญมากเพราะว่า ถ้าผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพที่ดีหรือร้อนที่ที่จะทำให้ผลงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ก็จะแสดงออกมาในรูปของการขาดงานเป็นประจำ การโยกย้ายสับเปลี่ยน การออกจากงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบต่างๆ หลายด้าน เช่น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ฯลฯ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ดังกล่าวได้ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับครู จึงเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญ เพราะหากครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแล้วผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สภาพปัจจุบันของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลังครูน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ครูต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ เนื่องจากว่ามีการโยกย้ายของข้าราชการกลับภูมิลำเนาบ่อยครั้ง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแต่งตั้งบรรจุข้าราชการและครูการปฏิบัติหน้าที่ให้ต่อเนื่อง นอกจากนี้ครูยังมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้กระทบต่อการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ประจำที่ทุกคนต้อง

ปฏิบัติทำให้ภาระงานของครูมีมาก ประกอบกับปัญหาอื่นๆอีก เช่น การบริหารงานที่เคร่งครัดของผู้บริหาร ครูไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ครูหมดกำลังใจขาดขวัญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน (แผนปฏิบัติราชการสำนักการศึกษา, 2559, หน้า 8)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญ ในการนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและ ด้านอื่นๆ ของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นอย่างดี สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้สอน โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วเชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานภายในโรงเรียนแก่นทองอุปถัมภ์ สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากร คือครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 147 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, RV, and Morgan, D.W. (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและคณะ, 2558, หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ มลฤดี เรืองแสน มาปรับปรุงพัฒนาโดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 25560 – 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ด้านความรับผิดชอบ 3. ด้านการยอมรับนับถือ 4. ด้านความความสำเร็จของงาน 5. ด้านความก้าวหน้าในงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ มลฤดี เรืองแสน (2558) มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Check list) ชนิดปลายปิด 2 ข้อ คือ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานครคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยข้อคำถามครอบคลุมทั้งโครงสร้างและเนื้อหาใน 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เครื่องมือของผู้วิจัยได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.947

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และพบความแตกต่างได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าคนเรามีความรู้สึก หรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความเสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งาน หากมีทัศนคติในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เพียงแต่ทำหน้าที่ไปวันๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน (วิริยะ คำฟู 2558 , หน้า11) ซึ่งไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555, หน้า41) อัจฉรา ผาจันทร์ยอ (2556, หน้า52) เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556, หน้า58) วิริยะ คำฟู (2558, หน้า58) มลฤดี เรืองแสน (2558 , หน้า20) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร เพราะความพึงพอใจเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ หลายๆด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่างเพื่อที่จะสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ และเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วจะเกิดความพอใจ เป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก (มุลินส์ Mullinss, 1985, p.280 อ้างถึงใน มลฤดี เรืองแสน 2558 , หน้า 6) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555 , หน้า48) อัจฉรา ผาจันทร์ยอ (2556 , หน้า59) เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556, หน้า70) วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 69-70) มลฤดี เรืองแสน (2558 , หน้า27) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก ความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึก หรือ ทัศนคติด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้น สามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ขึ้นอยู่กับ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ หรือหมายถึง ความรัก ความชอบ ความประทับใจ หรือทัศนคติของบุคคลหนึ่งที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงประเมินค่าได้ ซึ่งความพอใจนี้จะเกิดจากสิ่งเร้าต่างๆ (นิวัติ กุลศรี อ้างถึงใน มลฤดี เรืองแสน 2558 , หน้า 6) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษสุณีย์ สายแก้ว (2556, หน้า73-74) วิริยะ คำฟู (2558, หน้า 98-101) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ มิ่งเมือง (2555, หน้า51) อัจฉรา ผาจันทร์ยอ (2556, หน้า 60-61) มลฤดี เรืองแสน (2558, หน้า28-29) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการนำผลการวิจัยไปพัฒนา การปฏิบัติงาน ของครูในทุกๆด้าน เพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้ครูผู้สอนได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์หรือเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ร่วมกันบ้างเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรักความสามัคคีต่อกัน และที่สำคัญเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น

1.3 ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพ มหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากพอสมควร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควร สถานศึกษาควรพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ เช่น การ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้รับผิดชอบงานอื่นที่มีความสำคัญของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานประจำ ตามความเหมาะสม เนื่องจากจะ ทำให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาว กล่าวคือ เมื่อครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถที่หลากหลายมีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก เมื่อมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขวัญและกำลังใจ จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และตอบสนองภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายอื่นๆในสำนักงานเขตประเวศ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะทราบข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีความแตกต่างกัน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่เหมาะสมต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับการสอน ขนาดของสถานศึกษาและตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในด้านต่างๆ เช่น ด้าน นโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทราบถึงรูปแบบ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ควรพัฒนาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- เกษสุณีย์ สายแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ มิ่งเมือง. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเกาะโพธิ์ด้วยงามวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- มลฤดี เรืองแสน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 32 สำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิริยะ คำฟู. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- สำนักการศึกษา. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปี2559.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด .
- อัจฉรา ผาจันทร์ขย. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.