

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่.....ฉบับที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของโรงเรียนเครือข่ายที่ 33
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

อลิสา นาคนาวา *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 104 คน เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .34 - .53 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t - Test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทนำ

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับครูที่จะต้องพัฒนารวมถึงหาวิธีการในการจัดการศึกษาที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และการเมืองของประเทศ จนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะ ความชำนาญที่สอดคล้องกับการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครู (วิชาญ ปิศาจะ. 2549)

การเสริมสร้างคุณภาพของคน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ตามความต้องการของประเทศ จำเป็นต้องอาศัยครู – อาจารย์เป็นสื่อกลางเพราะครูเป็นผู้ฝึกอบรม สั่งสอนให้กุลบุตรกุลธิดาเป็นพลเมืองดีของชาติ จึงจำเป็นต้องเตรียมและสร้างครูให้มีคุณภาพสูง ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการ

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติเราให้มีความรู้สามารถดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครูผู้ซึ่งเป็นกำลังของชาติในการนำเยาวชนไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าว แม้จะมีความรู้ ความสามารถ ความขยันในการทำงานสักเพียงใดก็ตามหากผู้บังคับบัญชา ไม่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูอย่างแน่นอน กล่าวคือ ครูไม่สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้ได้ (วิชาญ ปิตสาเย. 2549)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของ บุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และต่อองค์กรอย่างมาก การที่จะให้ครูและผู้บริหาร โรงเรียนได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูง ๆ ต้องศึกษาให้ทราบว่าครู มีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังจูงใจในการทำงานและปัจจัยอะไรสำคัญกว่ากันเพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องอันเป็นแนวทางป้องกันมิให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการทำงานจนกลายเป็นบุคลากรที่ด้อยประสิทธิภาพในที่สุด (วิชาญ ปิตสาเย. 2549)

ในปีการศึกษา 2559 โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 6 โรงเรียน มีข้าราชการครู จำนวน 142 คน ปัจจุบันมีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาตามระบบการปฏิรูปการศึกษาขณะเดียวกันก็ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิต ทักษะคติในการทำงานร่วมกัน ความไม่ยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานที่ทำอยู่ ขาดสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการอำนวยความสะดวกในการสอน ขาดงบประมาณในการสนับสนุน กลุ่ระเบียบข้อบังคับที่ใช้ผู้มีมากมายเกินไป ศักยภาพในการสั่งงานและมอบหมายงาน ครูมีภาระงานมากจนเกินไป ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นผลให้ครูขอย้ายและลาออกเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มที่อัตราดังกล่าวจะสูงขึ้นทุกปี

จากสภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 142 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (อ้างถึงใน ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ, การศึกษาอิสระ, 2556, หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 104 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 104 ฉบับ ระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2560 ถึง 12 พฤษภาคม 2560 ได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือในผลงาน และความก้าวหน้า ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ ที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ของ โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ นโยบายในการจัดการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้ นโยบายขององค์กรและร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ ต่างๆ การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน รวมทั้งเปิดโอกาสได้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม และ การศึกษาต่อ (สำนักงานเขตมีนบุรี. 2560. [http://www.bangkok.go.th/minburi.](http://www.bangkok.go.th/minburi)) เป็นการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นการเพิ่มพูนความพึงพอใจอันนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ เรทเมเยอร์ (Rethemeyer, 1976, p. 7112-A) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่องสภาพความพึงพอใจในการ ทำงานของอาจารย์ในสถาบันต่างๆตามทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก พบว่าลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงานมีความสำคัญเกี่ยวกับทัศนคติที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและการมีส่วนร่วมใน การทำงานทำให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันสอดคล้องกับ ปราณี ศรีใส (2534, หน้า 57-62) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูเอกชนสายสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาตามแนวทาง ทฤษฎีจูงใจของ เฮร์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า ครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นสำคัญ ที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

มีความพึงพอใจอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ร่องลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือในการ ทำงาน การปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายด้านความรับผิดชอบ เพื่อนร่วมงานมีส่วน ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบเป็นแนวทางและคู่มือในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเป็น ตัวอย่างในเรื่องความขยันขันแข็งและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ให้ความสนใจในการกำหนดทิศทาง การบริหารงานองค์กร โดยการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานขององค์กร และฝ่ายงานอย่างชัดเจน มีการ ประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยให้บุคลากรทุกกลุ่มปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการ

กำหนดเป้าหมาย (สำนักงานเขตมีนบุรี. 2560. <http://www.bangkok.go.th/minburi>.) จึงทำให้คณะครูร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ธงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 76) ที่กล่าวว่าหากผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายตั้งแต่ก่อนลงมือปฏิบัติ ย่อมช่วยให้เป้าหมายขององค์กรดีที่สุด ผลสำเร็จขององค์กรจึงได้รับการเตรียมเป็นอย่างดีล่วงหน้า นอกจากนี้ยังเปรียบเทียบให้เห็นว่า การมีเป้าหมายที่แจ่มชัด ก็เท่ากับเสมือนการมีตำแหน่งของดวงดาวไว้เป็นจุดนำทางของการเดินเรือหรือการบินได้ ดังนั้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้มีลักษณะดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร ย่อมทำให้บุคลากร ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

1.2 ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

มีความพึงพอใจอันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับรางวัลและคำชมเชยจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จการปฏิบัติงานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน การได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยยึดถือระเบียบอย่างมีเหตุผล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานผู้บริหารพร้อมเข้าสนับสนุน ช่วยแก้ไขปัญหา อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และการศึกษาต่อ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในวิชาชีพ และมีความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งในการบริหาร โรงเรียนต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายผู้บริหารจึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการวางแผน(สำนักงานเขตมีนบุรี.2560. <http://www.bangkok.go.th/minburi>.) และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรสามารถให้คำแนะนำปรึกษา กับเพื่อนร่วมงานได้ เมื่องานสำเร็จก็มีการร่วมแสดงความยินดีหรือยกย่องชมเชย ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ เพราะงานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบ สนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทำงานดี (Maslow, 1970, p.63)

1.3 ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้น รองลงมาได้แก่

ผู้บังคับบัญชาแสดงน้ำใจทักทายปราศรัยด้วยความเป็นการมีโอกาสดำเนินงานได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาซึ่งพิจารณาจากผลงาน การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเป็นที่ศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชา และการมีโอกาเข้ารับการอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม และการศึกษาต่อส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในวิชาชีพ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จได้ (สำนักงานเขตมินบุรี. 2560. <http://www.bangkok.go.th/minburi.>) เพราะงานจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายก็ต่อเมื่อผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีความหลากหลาย ผู้บริหารต้องรับทราบ สนับสนุน และสนองความต้องการ เมื่อสนองความต้องการได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรไปพร้อมกัน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานดี (Maslow, 1970)

1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอันดับแรกคือ การมีโอกาสดำเนินงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญบ่อยครั้ง และความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรให้ทำงาน อย่างมีความสุข มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้สมาชิกทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสานสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (<http://www.bangkok.go.th/minburi.> 2560. สืบค้นวันที่ 25 พฤษภาคม 2560) ทั้งนี้ให้บุคลากรมีอิสระเลือกวิธีทำงานได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ กิติมา ปริดีดิลก (2532, หน้า 82) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการ และดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า13-15) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะทำการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตและจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายผลงานต่าง ๆ และจะกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องยึดหลัก“Put the Right Man on the Right Job” หรือการพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล มีชัย (2535, หน้า 75-87) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านความรับผิดชอบครูมีความพึงพอใจในระดับมาก

1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ รองลงมา ได้แก่ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบและปฏิบัติเป็นงานที่ชอบและช่วยให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น การมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการกับเพื่อนร่วมงาน สภาพห้องทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้อยากทำงาน งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และสภาพของโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้ครูอยากทำงานตาม ลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามความถนัด ความสนใจ และตรงตามวิชาเอกให้มากที่สุด มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในระดับที่สูงขึ้นซึ่งตรงกับความต้องการของบุคลากร(สำนักงานเขตมินบุรี. 2560. <http://www.bangkok.go.th/minburi>.) จึงทำให้บุคลากร พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถถึงทุ่มเทความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2534, หน้า 13-15) ที่ได้กล่าวว่า การกำหนดแผนงานหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เหมาะสมที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภารกิจของผู้บริหารในการจัดการ ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ต้องยึดหลัก “Put the Right Man on the Right Job” หรือ การพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อม และเหมาะสมกับงานที่ ทำให้มากที่สุด สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 82) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอ เข้ามาดำเนินงาน ให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดทั้งการบำรุงรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล มีชัย (2535, หน้า 75-87) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของงานครูมีความความพึงพอใจในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง โดยรวมและรายด้าน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากสำนักงานเขตมินบุรี กรุงเทพมหานคร (สำนักงานเขตมินบุรี.2560. <http://www.bangkok.go.th/minburi>.) ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้กับครูผู้สอนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรและด้านการบริหาร จัดการศึกษา อย่างสม่ำเสมอโดยเท่าเทียมกัน ทำให้ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจในการทำงานเท่าเทียม

กัน อีกทั้งผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ทำให้ครูทุกคนต้องพัฒนาองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูทุกคนต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตนเอง จากองค์ประกอบต่าง ๆ จึงทำให้ครูเพศชายกับเพศหญิงจึงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พรหมภักดี (วารสารออนไลน์ บัณฑิตศึกษา, 2558. <http://www.edu-journal.ru.ac.th>.) ซึ่งได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตจตุจักร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตจตุจักร จำแนกตามเพศระหว่างเพศชาย เพศหญิงไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนของโรงเรียนเครือข่ายที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ ประสบการณ์น้อยและ ประสบการณ์มากโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะ ของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีนโยบายให้สถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของชุมชน โรงเรียนแต่ละแห่งมีแนวในการจัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแนวเดียวกันหมดทั่วประเทศ ด้วยการพัฒนา การบริหารงาน กระบวนการจัด การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ข้าราชการครูทุกคนจึงปฏิบัติงานของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 13) โดยยึดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้ งานเสร็จ ตามกำหนดเวลาอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายของ โรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)*

พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ เอ พรินติ้งเฮาส์.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 1 เมษายน 2560, เข้าถึงได้จาก

<http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>

จรัส โพธิ์จันทร์. (2527). *ความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 3.*

ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ทฤษฎีความพึงพอใจ. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 1 เมษายน 2560, เข้าถึงได้จาก

http://thongkred99.blogspot.com/2013/07/blog-post_1289.html

- ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เฮอร์ซเบิร์ก. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 5 เมษายน 2560, เข้าถึง ได้จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. (2534). *การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. กรุงเทพฯ: เกล็ดไทย.
- นฤมล มีชัย. (2535, หน้า 75-87). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*
- นฤมล มุลา. (2542, หน้า 52). *ศึกษาเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยการศึกษาตามแนวทางทฤษฎีจูงใจเฮอร์เบอร์ก แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*. (2560). วันที่ค้นข้อมูล 2 เมษายน 2560, เข้าถึง ได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53920970/chapter2.pdf
- บุษยามาศ แสงเงิน. 2558. *ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และการทำงานในองค์กร*. เข้าถึง ได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/563294>
- ปราณี ศรีไส. (2534). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ไพลพ หนูมี. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตการศึกษา 3. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- แมนนิ่ง. (Manning, 1997, p. 4028-A). *ความพึงพอใจและสภาพไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยการกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์เบอร์ก*
- เรธเมเยอร์. (Rethmeyer, 1976, p. 7112 - A). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ ตามทฤษฎีของเฮอร์เบอร์ก*
- วาสนา พรหมภักดี. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตจตุจักร. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. เข้าถึง ได้จาก http://www.edujournal.ru.ac.th/AbstractPdf/2558-21_1475658207_6.5614470305.pdf
- สุดารัตน์ หลิวสกุล. (2535, หน้า 241-247). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในสวนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุนันทา รัตนกรไพบุลย์. (2538). *ความพึงพอใจและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

สุวัฒน์ กิตติบุตร (2543, หน้า 96) ความพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เข้าถึงได้จาก

http://www.tnrr.in.th/2558/?page=result_search&record_id=10152905

อกีล. (Ageel, 1983, p.2836-A). ความพึงพอใจของงานเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย อัมมา อัลคิษา ที่เมือง
เมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

Ageel, H.A. (1983). Job satisfaction of staff members of Ummal-Qusa University in Makkah Saudi
Arabia. *Dissertation Abstracts International*, 43(9), 2836-A.

David, K. & Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.

Rethmeyer, C.I. (1976). Job satisfaction of school district maintenance Craftsmen. *Dissertation Abstracts
International*, 36(11), 7112-A.

Manning, R.C. (1997). The satisfiers and dissatisfies of Virginia superintendent of school. *Dissertation
Abstracts International*, 37(7), 4028-A.