

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร

ณภัค อธิกุลยสมาธิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร (เพศ และประสบการณ์การทำงาน) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970,p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ(เพศ และประสบการณ์ทำงาน)ของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน แปลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของ Scheffe (Scheffe's post hoc comparison)

บทนำ

ในปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้านอย่างรวดเร็ว อาทิ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และวัฒนธรรม ซึ่งท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ทำให้ประเทศไทยที่บทบาทสังคมโลกมากขึ้น การที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการเตรียมบุคลากร ให้มีศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 3) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ดำเนินต่อจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่เน้นการพัฒนาเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา อย่างมั่นคงและยั่งยืน “คนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาทุกเรื่อง” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 5) ฉะนั้นการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาให้บุคคล มีความรู้ความสามารถและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้สังคม และประเทศชาติรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต แนวทางจัดการศึกษาเหมาะสมกับความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ สามารถสร้างความ

เจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม การที่มนุษย์จะกลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และรู้จักนำความรู้มาปรับใช้และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่แปรผันอยู่เสมอ ก็จะสามารพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ “การศึกษา คือ เครื่องมืออันสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม เพราะการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังกล่าว จะต้องอาศัยกำลังคนเป็นสำคัญ การที่กำลังคนจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา” การศึกษาจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนคณะครู อาจารย์ ของสถานศึกษานั้นๆ เพราะครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งทางการศึกษา ในการเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาให้เด็กเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างเยาวชนของชาติให้มีศักยภาพที่ดี ดังนั้นจะต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีที่ถูกต้องเป็นสำคัญ เพราะครูเป็นผู้กำหนดอนาคต คนในชาติ เมื่อใดก็ตามครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน เมื่อนั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง และมีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับ ทุกประเทศในโลกได้ ซึ่งหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานของครูอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลใดปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพได้นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้สึกที่ดีต่องาน จะทำให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานต่างๆ มักจะล้มเหลว เพราะคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความต้องการ และความพึงพอใจต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลจะต้องเป็นการกระทำด้วยความเต็มใจ ปราศจากที่จะบรรลุผลสำเร็จและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 6)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการแสดงความรู้สึกของพนักงานแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร บุคคลผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิดสร้างสรรค์ การร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการทำงาน (บุญมันธนาสุวัฒน์, 2537, หน้า 181) ผู้ที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดผลเสีย ต่อองค์กร ดังนั้นในการบริหารองค์กร ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้ผลักดันให้งานก้าวหน้า เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์องค์กรที่วางไว้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพราะผู้บริหารองค์กร เป็นผู้นำทุกๆ ด้าน ขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในองค์กรเป็นอย่างดี สามารถสร้างขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากร โดยการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารองค์กรแล้ว เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลโดยตรงต่อผู้รับบริการ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร ต่อไป รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานภายในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

สำนักเลขาธิการคุรุสภา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และกำกับดูแลจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จากข้อมูลเบื้องต้นที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษา เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ทั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษานักวิชาการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970,p. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะ ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ Likert scale

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ หาค่าร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยการที่ผู้บริหารบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ดูแลเอาใจใส่ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

เมื่อเปรียบเทียบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน พบว่า

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้านแล้ว พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง อาจสืบเนื่องจากบริบทของสังคมที่ให้การยอมรับนับถือเพศชายมากกว่า รวมทั้งโอกาสการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มากกว่า เปิดโอกาสให้บุคลากรที่เป็นเพศชายได้รับโอกาสมากกว่าเพศหญิง

2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ดูแลเอาใจใส่ แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญพร เหลืองอ่อน (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่านักเรียนของงานที่ปฏิบัติ

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สืบเนื่องจากบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จนกระทั่งผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ท้าทายใหม่ๆ ให้เสมอ สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นให้คล่องตัว และสามารถให้ข้อมูลกับผู้รับบริการในงานหลักของคุรุสภาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสทิพย์ วรรณรัตน์ (2552) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาลจังหวัดเชียงราย พบว่า ภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน

1.2 ด้านการยอมรับความนับถือ บุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นได้ว่าบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาสามารถปฏิบัติงานจนเป็นที่ไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อน

ร่วมงานได้ ตลอดจนขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงาน ในการสอบถามข้อมูลในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและ
 ชื่นชมในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย สุขใจ (2553) เรื่อง การศึกษาความ
 พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการ
 ทำงานและความก้าวหน้า ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ การยกย่องนับถือ นโยบายการบริหาร
 และวิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานและรายได้
 ในภาพรวมระดับมาก

1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
 อาจเป็นได้ว่าบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง
 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง สนับสนุนให้เรียนรู้งานใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย
 สุขใจ (2553) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5
 ทั้ง 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้า ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ การ
 ยกย่อง นับถือ นโยบายการบริหาร และวิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชาและเพื่อน
 ร่วมงาน และสภาพการทำงานและรายได้ ในภาพรวมระดับมาก

1.4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
 ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการขั้นตอนในการทำงานขององค์กรมีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ
 บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย สุขใจ (2553) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้ง 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในการ
 ทำงานและความก้าวหน้า ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ การยกย่องนับถือ นโยบายการบริหาร
 และวิธีการบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานและรายได้
 ในภาพรวมระดับมาก

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งสถานที่ในการทำงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ นอกจากนั้นยังมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร ทองกร (2548) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างและข้าราชการ สำนักเครื่องกล กรมชลประทาน พบว่า ลูกจ้างและข้าราชการ สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย ลูกจ้างและข้าราชการ สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การเปรียบเทียบความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านแตกต่างกันในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นเพศชายมีความพึงพอใจสูงกว่าเพศหญิง อาจสืบเนื่องจากสิทธิและเสรีภาพ และ โอกาสในการแสวงหาความรู้เท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ได้เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสทิพย์ วรรณรัตน์ (2552) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการศาลจังหวัดเชียงรายที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ หากพิจารณาตามช่วงอายุพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต บุญศรีสว (2545, บทคัดย่อ) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9 พบว่า บุคลากรที่มี เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 15-25 ปี ในด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป ในด้านความสำเร็จของงาน

ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงควรนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มี เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ให้มีความพึงพอใจที่สูงขึ้น อย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่าง 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพียงแต่ในแง่ของความก้าวหน้าในตำแหน่งงานควรมีพิจารณาสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน เพื่อพัฒนาระดับความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จนสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดยุทธศาสตร์ไว้

1.2 ผลการวิจัยเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ระหว่างเพศชายเพศหญิง พบว่า เพศชาย ($\bar{X} = 4.04$) มีความพึงพอใจสูงกว่า เพศหญิง ($\bar{X} = 3.86$) ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาบริบทของสังคมจะพบว่า เพศชาย สังคมมักให้การยอมรับนับถือมากกว่า รวมทั้งโอกาสการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มากกว่า ดังนั้น ข้อมูลนี้จึงจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรที่เป็นเพศหญิง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรที่เป็นเพศชายมากยิ่งขึ้น จะทำให้เพศหญิงมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นเท่ากับเพศชายได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา วิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบ

เพิ่มเติมที่จะนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้อย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

กรุณา นุชอุดม. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสรรพาวุธวิทยา สังกัดสำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เจริญพร เหลืองอ่อน. (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต(การวิจัยการศึกษา), คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงพร ทองกร (2548) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างและข้าราชการสำนักงานเครื่องจักรกล กรมชลประทาน. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ณัฐชา เจริญมฤคทัต. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูบางละมุงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

ธีระศักดิ์ อัครบวร. (2545). ความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก. พลพิมพ์.

นิราศ วัฒนาวินิต. (2530). ปัจจัยที่ส่งผลความไม่พอใจในการดำรงตำแหน่งภาควิชาในวิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูเชียงราย และวิทยาลัยครูลำปาง. วิทยานิพนธ์-ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผ่องพิศ รักษาธรรม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. ม.ป.ท.

ขงยุทธ์ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: SK Booknet, 2544.รอบบิน สตีเฟน และกุลเตอร์ แมรี่. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (วิรัช สงวนวงศ์วาน,แปล). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ลักษณะ สรวิวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

เลิศวิไกร ภิรมย์. (2540). *ขวัญของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ*.

วันเพ็ญ ศรีประสิทธิ์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขต หนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*

วิชาญ ปิตสายะ. (2549). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายผู้สอนในเขตอำเภอ วัฒนานคร สังกัดสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*

วิภาดา คปุตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

วรวรรณ ม่วงทองเกตุ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ-และสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สภายุทธศาสตร์.

สมภพ แซ่โก. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*

สมาน มิ่งวิมาร. (2549). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*

สิริอร วิชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรชัย พิศาลบุตร. (2549). *วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พิสิกส์ฐานพับลิชชิง.

เสนาะ ตีเียว. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.

สุขฤทัย สุขใจ (2510) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.