



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

FACTORS AFFECTING THE SATISFACTION IN PERFORMING AS TEACHERS IN MUEANG
DISTRICT UNDER SUPHANBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

บุจิตา เนาวรัตน์¹และดร.กฤษฎา มุ้ยหมัด²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

²อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีประชากรในการศึกษา คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 636 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และทดสอบสมมติฐานใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.00) มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 66.30) มีระดับวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.00) และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 68.00)การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างของงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ส่วนปัจจัยด้านการจัดการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน และด้าน โครงสร้างของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 30.0

2) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 50.3

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านงาน, ปัจจัยด้านการจัดการ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู



Abstract

The purposes of this study are 1) to study the work factors affecting the satisfaction in performing of the teachers in Mueang District under Suphanburi primary educational service area office, and (2) to study the management factors affecting the satisfaction in performing as teachers in Mueang District, under Suphanburi primary educational service area office. The population in this study is 636 teachers in Mueng District, under Suphanburi primary educational service area office for the year 2016. Surveying is the method used in this study by collecting the information from 300 questionnaires. Hypothesis test used is multiple regression analysis.

According to descriptive statistics analysis, the results of the study show that 76% of people who responded to the survey are female. 66.3% of the survey responder are adults aged over 40 years old. A high percentage (67%) of survey responder has a bachelor's degree, and 68% of the population have at least ten years experiences in teaching. The analysis of preference in performing shows that for work factors, the factor that have the most impact to performing preference is work structure. The following factors are types of work and the distance between work place and their resident, respectively. In management factors, the factor that has the most impact to preference in performing is work responsibility, following by work stability and relationship with colleague, respectively.

The results of hypothesis test shows

1) For work factors such as types of work, distance between work place, and resident and work structure, affect the preference in performing as teacher with statistical significance level 0.05. The power of prediction is 30.0.

2) For management factors such as work stability, the progress in position, relationship with colleague, and work stability, affect the preference in performing as teacher with statistical significance level 0.05. The power of prediction is 50.3.

Keywords: Job Factor, Management Factor, Satisfaction

บทนำ

ครูถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาได้เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานให้แก่เยาวชนให้เติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือครูผู้สอนทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุดขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985, p.109) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จของงานจะรวมถึงความสุขของพนักงานด้วย แต่ในทางกลับกันองค์กรใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับต่ำ การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น ต้องมีการจูงใจเพื่อให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานก่อน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองและได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามเป้าหมายของตนเอง



หลังจากปฏิบัติงานแล้วจึงเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นมีผลต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือแม้แต่โรงเรียน ดังนั้นการยกระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียนให้สูงขึ้นสามารถเป็นตัวชี้วัดถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และยังส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน และด้านโครงสร้างของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
2. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

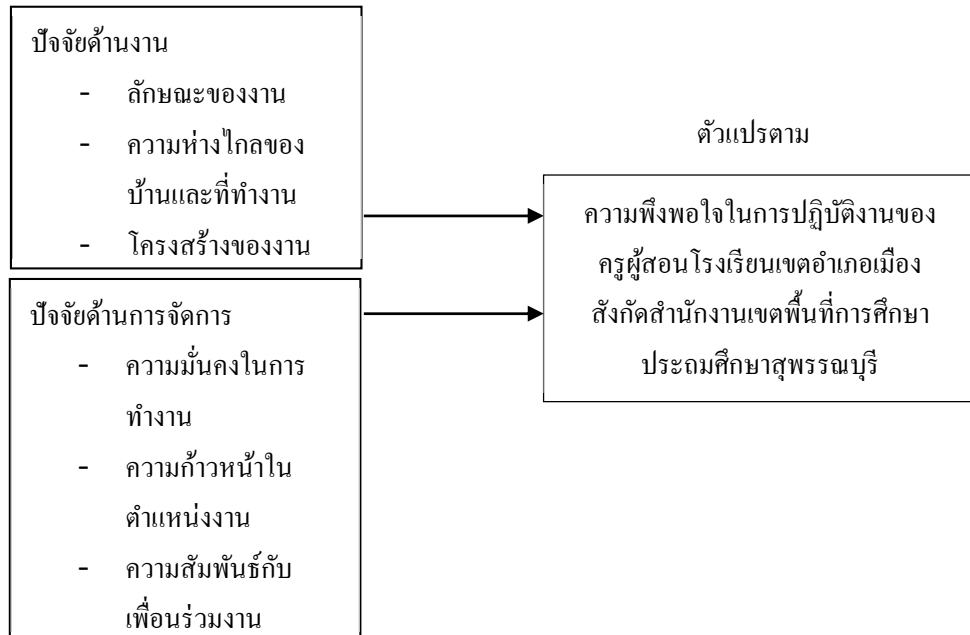
ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 58 โรงเรียนจำนวน 636 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 300 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Taro Yamane, 1973) ในการคำนวณ
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปร 2 ตัวแปร คือ
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีประกอบด้วย
 - ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน
 - ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการออกแบบและพัฒนากลยุทธ์ด้านงานและด้านการจัดการเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภาณี จินดาหลวง (2550) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานเป็นไปในทางบวก หรือความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดจากการ ทำงานหรือการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ จากนโยบายของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการมีความสะดวกสบายและบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น เกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจดี ทুমเทเสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

สตราส์และเชลล์เลส (1980) ได้ให้ความหมายว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายขึ้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร



แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Thomas Willard Harrell (1972) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ปัจจัย คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.1) ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้เชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.2) เพศ นั้นอาจจะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ถือว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าผู้ชาย

1.3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4) อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่ต้องทำให้เวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6) เชาวนั้ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวนั้ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวนั้ปัญญากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงเรียนที่มีเชาวนั้ปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะมีเป้าหมายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของตน

1.7) การศึกษา สำหรับการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางเล่มพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าง่ายหรือเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นหรือไม่

1.8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรง อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.9) ระดับเงินเดือน มีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ



2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) หมายถึง ลักษณะของงานหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานของพนักงาน

2.1) ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ท้าทายว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3) ฐานะทางวิชาชีพ ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงาน ประกอบด้วยฐานะอาชีพ นอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4) ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาานาน

2.6) สภาพภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้ เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กที่มีความกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7) โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกกว่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่างานใดมีโครงสร้างอย่างไร และรู้ว่าจะทำอย่างไร และดำเนินการอย่างไรและสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารเพื่อความประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3.1) ความมั่นคงในงาน ส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีความต้องการที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตาม แต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นยังคิดถึงความมั่นคงของงาน คือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง พนักงานบริษัทและ



โรงงานต้องการจะอยู่ทำงานถึงวัยเกษียณ แม้ว่าเราจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวเองในวัยชราก็ตาม ก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหว ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวันที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่างๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4) โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษา พบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดก็ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานได้ง่ายและสะดวกอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.7) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าไปในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.8) ความรับผิดชอบงาน พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

3.9) การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วยจากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์นพบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงานการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่าง ผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาการศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไรข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่างานของตนก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ซึ่งพนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ



3.11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหารพนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วย

3.12) ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ผู้บริหารและหัวหน้ามีความเข้าใจตรงกันว่ารายรับเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดแต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวิทย์ ดันสมบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงานจำแนกตามลักษณะของงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยด้านการจัดการจำแนกตามสภาพการทำงาน ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในระดับสูง

กรวิภา ดวงปัญญารัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง กัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีปีการศึกษา 2559 ทั้งหมด 58 โรงเรียนจำนวน 636 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 300 คน ด้วยการใช้สูตรยามาเนในการคำนวณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้หาความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.871 ซึ่งถือว่า



แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษในเรื่องต่อไปนี้

- ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ที่เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบนามบัญญัติ เนื่องจากไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้ และอายุ ที่เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรการวัดแบบเรียงลำดับ ซึ่งผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

- นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายคำ และโดยรวม

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีจะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไป สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 228 คน (ร้อยละ 76) มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 199 คน (ร้อยละ 66.30) มีระดับวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน (ร้อยละ 67) มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 204 คน (ร้อยละ 68)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน และด้านโครงสร้างของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งปัจจัยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือ ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านโครงสร้างของงาน ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 30.3 ($R^2 = 0.303$)



สมมติฐาน	สถิติ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านงานได้แก่ ลักษณะของงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน และ โครงสร้างของงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี		
สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	MRA	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน	MRA	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างของงาน	MRA	ยอมรับ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ซึ่งปัจจัยด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 50.3

$$(R^2 = 0.503)$$

สมมติฐาน	สถิติ	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความรับผิดชอบงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี		
สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน	MRA	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	MRA	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	MRA	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบงาน	MRA	ยอมรับ

การอภิปรายผล

ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า “ด้านลักษณะของงาน” ส่งผลต่อความพึง



พอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะงานที่รับผิดชอบนั้นตรงกับความรู้ความสามารถมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนมาอย่างเต็มที่ รวมทั้งงานที่รับผิดชอบนั้นทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและมีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนและแน่นอน “ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน” ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงานรวมถึงรู้สึกคุ้นเคยกับสภาพท้องถิ่นในสถานที่ทำงาน “ด้านโครงสร้างของงาน” ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นมีการชี้แจงเป้าหมายของงานและรายละเอียดของงานอย่างชัดเจน และยังมีนโยบายการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ ต้นสมบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า ปัจจัยด้านงานจำแนกตามลักษณะของงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ แก้วเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักทางหลวงชนบทที่ 18 (กระบี่) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Thomas Willard Harrell (1972) ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานว่าการที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก รถติดและเหนื่อยจากการเดินทางมาทำงาน สภาพท้องถิ่น ความเป็นอยู่ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงด้าน โครงสร้างของงานว่าหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน และสามารถควบคุมได้ง่ายขึ้น

ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า “ด้านความมั่นคงในการทำงาน” ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานว่ามีความมั่นคงและจะไม่ถูกลดโทษทางวินัยของโรงเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากการเพ่งเล็งของผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน “ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน” ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะโรงเรียนมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรมและยังมีการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ครูผู้สอนมีโอกาสได้เพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้รวมทั้งมีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นตามโอกาสอันควรอยู่เสมอ “ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่รู้สึกดีที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีน้ำใจ อธิษาศัยดิรวมทั้งภูมิใจที่ได้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และรู้สึกยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการทำงานแทนเพื่อนร่วมงานในบางโอกาส “ด้านความรับผิดชอบงาน” ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของงาน รวมถึงรู้สึกยินดีที่ได้มีโอกาสตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรารัตน์ นิยมไทย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิตต์ กิจประพุกฤทธิ์กุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบงคอก ริชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษสุณีย์ สาย



แก้ว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน โรงเรียนเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี” โดยรวมแล้วปัจจัย ต่าง ๆ นั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรส่งเสริม สนับสนุนทั้งปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านการจัดการในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพราะมีผลทางบวกกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานในการบริหารงานการศึกษาระดับประถมศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงาน โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถทำการพัฒนาและเน้นให้ดียิ่งขึ้น โดยมีประเด็นที่น่าพิจารณาคือ

1.1 ด้านลักษณะของงาน ผลการศึกษาพบว่า งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถและมีโอกาสใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานส่งผลมากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรเน้นการศึกษาวิเคราะห์ความสามารถของครูผู้สอนก่อนมอบหมายงานและควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นผลดีต่อการทำงานและส่งผลต่อความพึงพอใจที่มากขึ้น เป็นต้นว่า มอบหมายให้ครูผู้สอนทำงานตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่นัดและตามระดับชั้นที่เหมาะสม

1.2 ด้านความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน เนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคุ้นกับท้องถิ่นและมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ดังนั้นในประเด็นนี้จึงควรรักษาบุคลากรที่มีที่พักอาศัยอยู่ใกล้กับโรงเรียนให้คงอยู่เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างเต็มเวลาทำงานและสามารถทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมีการส่งเสริมโดยการให้รางวัลให้กับครูผู้สอนที่เดินทางมาทำงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านโครงสร้างของงานนั้นสถานศึกษาต่าง ๆ ควรมุ่งเน้นจัดทำโครงสร้างของงานให้เป็นดังตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนหรือผู้บริหารควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมรับรู้ข่าวสารนโยบายใหม่ ๆ ของโรงเรียนและมีโอกาสร่วมกำหนดเป้าหมายของแต่ละปีการศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนนั้นเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพิ่มมากขึ้นในอนาคต

2. ปัจจัยด้านการจัดการ โดยรวมส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่ต่อเนื่อง โดยมีประเด็นที่น่าพิจารณาคือ

2.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานว่ามีความมั่นคงและจะไม่ถูกลงโทษทางวินัยของโรงเรียนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ดังนั้นผู้บริหารควรทำการส่งเสริมชื่นชมหรือให้รางวัลกับครูผู้สอนที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความประทับใจให้มากยิ่งขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยทางสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในสายงานของตนให้มากที่สุด เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้างทักษะการปฏิบัติงานรวมทั้งควรส่งเสริมให้ผู้ที่มีความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้ามากที่สุดเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ดียิ่งขึ้น



2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจจัดให้มีการนัดหมายการระหว่างกลุ่มสาระวิชาระหว่าง
ชั้น การพบปะสังสรรค์ติดต่อสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้มากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านความรับผิดชอบงานผู้บริหารควรมอบอำนาจในการรับผิดชอบให้ครูผู้สอนอย่างเต็มที่เพื่อ
ครูผู้สอนนั้นจะได้มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานที่มากขึ้นตามมาอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพื่อประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ
ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเฉพาะครูผู้สอน อาจมีการเพิ่มประชากรในการศึกษาเช่น ผู้บริหาร และ
หัวหน้างานที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำผลที่ได้มาพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษารายเขตการศึกษาเพื่อทราบปัญหาเฉพาะของแต่ละเขตการศึกษาตาม โครงสร้างใหม่ของ
กระทรวงศึกษาธิการ

เอกสารอ้างอิง

- เกษสุณี สายแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรวิกา ดวงปัญญารัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัย
พะเยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นรรัตน์ นิยมไทย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียน
ในอำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. สารนิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประวิทย์ ดันสมบุญ. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภกิตต์ กิจประพตฤทธิกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแบงคอก
ริชอร์ดส์ เซ็นเตอร์ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพรรณิ แก้วเจริญ. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักทางหลวงชนบทที่ 18
(กระบี่). สารนิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สุภาณี จินดาหลวง. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบ้านไผ่
จังหวัดลำพูน. (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essential of Psychology Testing*. (5thed). New York : Harper Collins Publishers Inc.
- Devis, K.&Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work : Organization behavior*. New York: McGraw – Hill Book.



Harrell, Thomas Willard. (1972). *Industrial Psychology*. New York : Holt Rinehart and Winston.

Taro Yamane. (1973). *Statistics : An introductory analysis*.Tokyo : Harper International.

Strauss, George & Sayless, Leonad R. (1980). *Personnel : The Human Problems of Management*. (4thed).
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.