

**ความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากร
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร**

**Satisfaction towards Operation Support Factors in Hygiene Sub factor of
School Personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis**

พัชรีย์ ช้างเสวก และ สุรชัย สิกขามันฑิต

Patcharee Changsaweg and Surachai Sikhabandit

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Education Program, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร (2) เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครจำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูมีดังนี้ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน, ปัจจัยคำจูน

Abstract

This study aimed to: (1) study the satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factors of school personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis (2) compare the satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factor of school personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis by position, educational level and working experience. The sample size was 278 school personnel. Research instrument was a 5 scale opinion. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and F-test. The research results revealed that: (1) Satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factors of school personnel under the Nong Chok District Area Office, Bangkok Metropolis, overall, was at a high level

($\bar{X} = 3.80$). (2) Satisfaction towards operation support factors in hygiene sub factors of school personnel with different positions had a significant difference at .05 level. However; there were no significant differences in satisfaction levels of school personnel with different education levels and working experience.

Keywords: operation support factor, hygiene factor



บทนำ

โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่จัดการศึกษาภายใต้การรับผิดชอบของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บริการให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ตั้งไว้โดยสถานศึกษาในสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ เรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมกันจัดการศึกษา ทั้งราชการ เอกชน ชุมชน ท้องถิ่น และมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ของแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2557 สำนักการศึกษา (2557, หน้า 2-3) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาซึ่งเป็นจุดอ่อนและอุปสรรคได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร และมีจำนวนบุคลากรที่มีทักษะด้านการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ไม่เพียงพออีกทั้งฐานข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก ทำให้กระทบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การปฏิบัติงานที่สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องใช้ระเบียบการปฏิบัติงานทางราชการซึ่งมีขั้นตอนมากทำให้การดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครล่าช้า

จากปัญหาที่พบดังกล่าวส่วนหนึ่งมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ขาดปัจจัยสนับสนุน

การปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำเป็นในการทำงานทำให้องค์กรประสบกับปัญหาต่างๆ ดังนั้นการทำความเข้าใจกับบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น เพื่อให้บุคลากรเข้าใจ เป้าหมายและมาตรฐานภาระงาน บุคลากรทุกคนภายในโรงเรียนจะได้ปฏิบัติได้ที่พบในงานวิจัยของ พนิดา จิระสถิตย์ถาวร (2550, หน้า 1) ว่าเมื่อองค์การกำลังขับเคลื่อนไปข้างหน้าหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรจึงต้องปรับตัวเปลี่ยนวิธีคิดกระบวนการทำงานและพัฒนาศักยภาพของครูซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและมีผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้วย โดยหากครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเช่นกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

ดังนั้น ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำเป็นของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคุณภาพได้มาตรฐาน ส่งผลให้การเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

Maslow (1968 อ้างถึงใน พชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 177-178) เสนอว่าความต้องการของมนุษย์เรียงตามลำดับขั้น 5 ประการ โดยความต้องการจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูงดังนี้ (1) ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร และที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการด้านความปลอดภัย อันได้แก่ ความปลอดภัยทางกายและทางจิตใจ (3) ความต้องการด้านสังคม คือการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า หรือสัมพันธ์ภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเป็นต้น (4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ คือ ความต้องการความภูมิใจ การยกย่องจากคนอื่น เกียรติและศักดิ์ศรีเป็นต้น และ (5) ความต้องการความสำเร็จตามที่ปรารถนา ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะใช้ความสามารถ และศักยภาพของตนเองให้ถึงขีดสุด โดยทั้งนี้ Maslow เสนอต่อไปว่าความต้องการจะเริ่มจากปัจจัยระดับล่างสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานแล้วจะเกิดแรงจูงใจในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. ทฤษฎี E.R.G.

Alderfer (1972 อ้างถึงใน พชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 178-179) เป็นผู้เสนอแนวความคิดความต้องการของมนุษย์โดยจัดลำดับความต้องการเป็น 3 ลำดับดังนี้ (1) ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่เป็นความต้องการปัจจัย

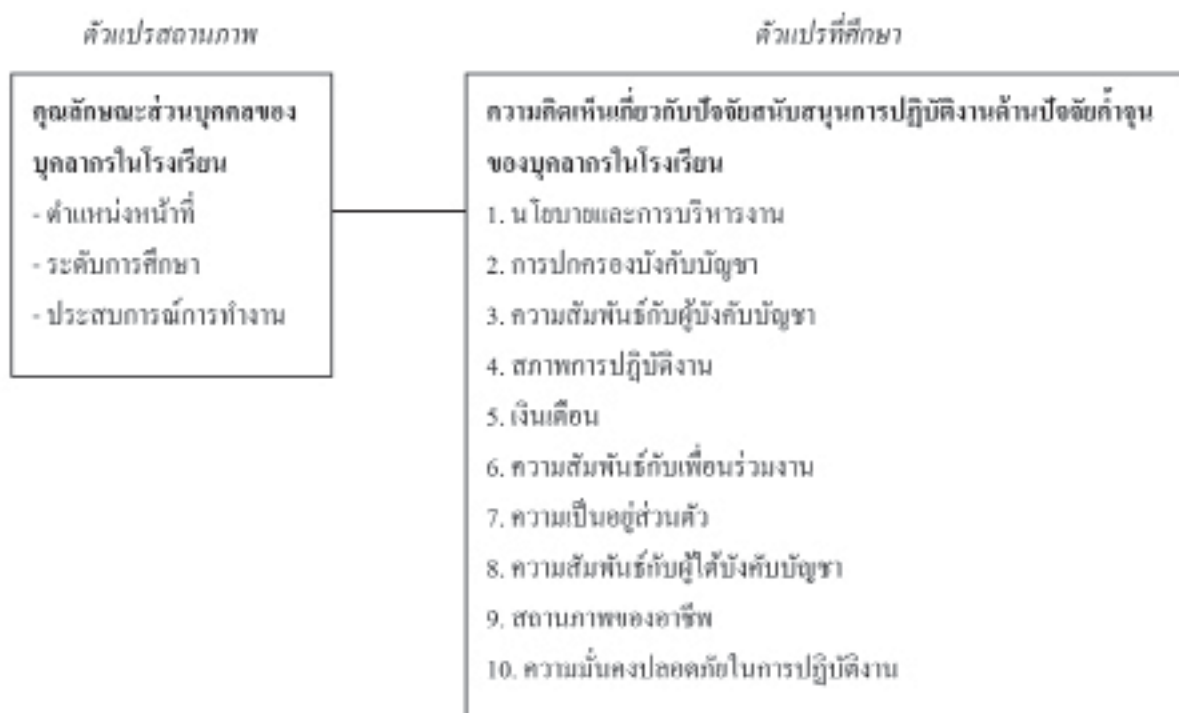
ขั้นพื้นฐานที่จะมีชีวิตอยู่รวมทั้งความต้องการความมั่นคงในชีวิต (2) ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการยอมรับจากสังคม (3) ความต้องการการเติบโต เป็นความต้องการภายในที่ผู้คนรู้สึกยกย่องนับถือตนเอง ต้องการพัฒนาตนเอง และการเติบโตก้าวหน้า

3. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg's (Herzberg's Theory)

Herzberg's (1966 อ้างถึงใน พชสิรี ชมภูคำ, 2552, หน้า 177-178) เสนอทฤษฎีว่าองค์กรต้องให้ 2 ปัจจัยแก่พนักงาน โดยปัจจัยหนึ่งเพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจ หรือเรียกว่าปัจจัยรักษา และปัจจัยที่สองที่จะใช้จูงใจ หรือเรียกว่าปัจจัยจูงใจ กล่าวคือ ปัจจัยรักษา (hygiene factors) คือปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายนอกอันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา และปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในเป็นความต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีมาสโลว์ อันได้แก่ ความสำเร็จ ผลงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ สถานภาพ การได้รับผิชอบ การเติบโตในหน้าที่การงาน ตามทฤษฎีนี้ว่าการจูงใจคนต้องประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยรักษาเพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจและจะมีผลต่อการอยู่หรือการไปของบุคคลในองค์กร และปัจจัยจูงใจที่มาจากภายในของคน

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดีและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลทำให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากร แตกต่างกัน
2. บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากร แตกต่างกัน
3. บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้ (1) ศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าเงินของบุคลากรในโรงเรียน จากเอกสาร ตำรา พร้อมทั้งแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างแบบสอบถามโดยตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยมีค่าคะแนน IOC เท่ากับ .992

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูล คือ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2557 จาก 37 โรงเรียน จำนวน 1,041 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของตาราง Krejcie and Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ระดับ รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 ข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .879

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยทำการจัดเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่า F-test

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. จำแนกข้อมูลตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 ตำแหน่งหน้าที่ พบว่าส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการคิดเป็นร้อยละ 7.2 และนักการคิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

1.2 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.9 และน้อยที่สุด คือระดับมัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 3.63) ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานจำนวนมากที่สุด

คือ 6–9 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือมีประสิทธิภาพการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีประสิทธิภาพการทำงาน 3–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.4

2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$, $SD=.352$)

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ยกเว้นตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครูผู้สอน การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 6–9 ปีมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วรวิศ สมฤทธิ์จิตกุล (2550); ศิริวรรณ วรโพด (2551) และกิตติศักดิ์ กรคนวม (2553)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน สามารถอธิบายตามสมมติฐานได้ดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จัดแย้งกับ สุริย์ ชมพูพันธ์ (2550) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติในตำแหน่งเดียวกันมีลักษณะเหมือนกันไม่ว่าเจ้าหน้าที่นั้นจะมีสภาพเป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว แนวปฏิบัติงานในแต่ละงานมีความชัดเจน จึงน่าจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจที่ไม่แตกต่างกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา กริทธิชัย (2550) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ กรณวม (2553) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ วงศ์วิเศษ สมฤทธิ์จิตกุล (2550) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการพิชชา บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของธิดา ริมดุสิต (2551) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3

ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ กรณวม (2553) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาและเงินเดือนไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ วรโศด (2551) ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียน ควรให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและความพึงพอใจมากขึ้นในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย และการได้รับสิทธิวันลาตามระเบียบของหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ ควรพิจารณาเลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือน ตามผลของการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากร

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองจอกกรุงเทพมหานคร
ของครู ระดับมัธยมศึกษา

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการทำงานของครู
ในแต่ละฝ่าย เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร
เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานสอนของครู

3. ควรศึกษาทัศนคติของผู้ปกครอง และชุมชน
ที่มีต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน
ด้านปัจจัยค่าจ้างของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร



References

- Chompukum, P. (2009). *Organization and management*. Bangkok: McGraw-Hill. (in Thai)
- Chompupun, S. (2007). Job satisfaction of supporting personnel in secretary office, Naresuan University. *Journal of Nursing Science Naresuan University*, 1(2), 47-56. (in Thai)
- Department of Education Bangkok Metropolitan Administration. (2014). *Department of Education Bangkok Metropolitan Administration Action plan of 2014 of. No.3/2557*. Bangkok: Buddha Press. (in Thai)
- Greehirun, N. (2007). *A study of job satisfaction of Srinakharinwirot University employees*. Master of Education Thesis, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Jirasatitaworn, P. (2007). *Job satisfaction of teachers in Prapatsornvittaya school*. Master of Education Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Krodnam, K. (2010). *Motivation factors affecting the working of teachers in schools under the local administrative organization, Pathum Thani province*. Doctor of Education Thesis, Eastern Asia University. (in Thai)
- Oapimp, M. (2007). *Factors which affect job satisfaction of civil servants of the foreign trade department*. Master of Education Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Rimdusit, T. (2008). *Job satisfaction of the personnel in the department of social development and welfare, the ministry of social development and human security, in Nonthaburi Province*. Independent Study of M.B.A, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Somritthitikul, W. (2007). *Factors influencing job satisfaction of Pizza Hut operating employees of Yum Restaurants International (Thailand) Co., Ltd*. Master of Business Administration Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Taweesri, P. (2011). *Employees' work expectations and satisfaction at Proctor & Gamble Manufacturing (Thailand) Company Limited*. Independent Study of M.B.A, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Worapod, S. (2008). *Satisfaction in performance of teachers under the office of Chachoengsao education service area II*. Master of Education Thesis, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)

