

ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

The satisfaction towards the evaluation of permanent public
teachers' working promotion in Wangthonglang Association schools
under the Office of Bangkok Secindary Educational Service Area 2

นณกร ผู้ทรงธรรม¹, สุภาวดี ลาภเจริญ²

Nodchakorn Phoosongdham¹, Supawadee Labcharoen²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

Ramkhamhaeng University, Thailand^{1,2}

Email: Nodchakorn.p@gmail.com¹

Received: 2020-09-30; Revised: 2021-01-30; Accepted: 2021-02-01

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สายงานการสอน โรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 248 คน โดยการแบ่งกลุ่มประชากรตามสัดส่วนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น (Reliability) .939 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ข้าราชการครู, สหวิทยาเขตวังทองหลาง



Abstract

The purposes of this study were to 1) study investigate the satisfaction towards the evaluation of permanent public teachers' working promotion in Wangthonglang Association schools under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area 2. and 2) compare the satisfaction towards the evaluation of permanent public teachers' working promotion in Wangthonglang Association schools under the Office of Bangkok Secondary Educational Service Area 2, categorized by working experience and positions. The samples of this study consisted of 248 permanent public teachers from Wangthonglang Association schools in the academic year 2020, derived by stratified random sampling. The data collection tool was a 5-point scale questionnaire (Reliability =.939).The statistical analysis employed were percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA.

The findings of this study were as follows. 1) The overall results of the satisfaction towards the evaluation of permanent public teachers' working promotion in Wangthonglang Association schools were at a high level in all aspects, starting with responsibility, recognition, career path, job description, and working achievement respectively. 2) The results of the comparison of the satisfaction towards the working promotion of permanent public teachers with a varied range of working experience were not different, while the results of the comparison of the satisfaction of the teachers with a varied range of working position were different with statistical significance at .05.

Keywords: Satisfaction, Evaluation of Working Promotion, Permanent Public Teachers, Wangthonglang Association Schools.

บทนำ

การบริหารองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ นอกจากจะต้องมีการดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการแล้วก็ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรในทุกระดับ โดยเฉพาะการประเมินผลในระดับบุคคลหรือในระดับผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลได้รับการยอมรับจากทั่วทั้งองค์กร จึงต้องมีการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ ตลอดจนระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากการศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในประเทศไทยเริ่มแรก การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เป็นการประเมินผลที่มุ่งเน้นพิจารณาบุคลิกภาพและคุณสมบัติส่วนตัวของครูผู้สอนเป็นสำคัญ พัฒนาการระยะต่อมาของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพิ่มการประเมินด้านพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการครู พัฒนาการต่อมาเป็นการประเมินผลแบบผสมผสานครอบคลุมทั้งปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ คือ ประเมินจากคุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการครู การออกแบบวางแผนการจัดการเรียน การสอน คุณภาพ

ของผู้เรียน และการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพครู การประเมินผลจึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ในการทำงานจะพัฒนาได้ยากหากไม่มีการประเมินผล และการประเมินผลที่ดีจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของงาน เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และเพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคคลในองค์กร

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมและรับรองวิทยฐานะได้ประกาศกฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป เพื่อใช้ในการพิจารณาการพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสูงใจ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ รวมทั้งการพิจารณาการให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ปรับเปลี่ยนจากระบบขึ้นเงินเดือนเป็นระบบร้อยละ ตามแบบข้าราชการพลเรือน การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงไม่ได้เป็นเพียงแค่กระบวนการวัดระดับศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน แต่เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งทรัพยากรบุคคลและองค์กรควบคู่กันไป

สภาพความเป็นจริงในการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบัน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2561 ได้มีการปรับเปลี่ยนจากระบบขึ้นเงินเดือนเป็นระบบร้อยละ ตามแบบข้าราชการพลเรือน มีกรอบจำนวนเงินที่ได้รับมาอย่างจำกัด ส่งผลต่อกระบวนการในการประเมินที่เปลี่ยนไป การประเมินผลการปฏิบัติงานมิได้เป็นเพียงเครื่องมือในการประเมินเลื่อนเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่ควรสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในช่วงระยะเวลาที่กำหนดที่ถูกต้องและแม่นยำ ที่สามารถนำผลการประเมินนั้นไปใช้พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างแท้จริง จากสภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในปัจจุบัน จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้ข้าราชการครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการพัฒนาสถานศึกษา การวิจัยเรื่องนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารที่จะได้ทราบข้อมูลของบุคลากร เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ มีทัศนคติที่นำมาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งสองทางควบคู่กันไป ดังที่ กรวิภา ดวงปัญญารัตน์ (2558) กล่าวว่า การที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ และเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความ พึงพอใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความสนใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติ งานทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในงานจึงนับว่ามีค่าสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน

โรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง โรงเรียนเทพศิลา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา และโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ทั้ง 4 โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนผู้เรียนมาก ส่งผลให้เกิดความหลากหลายด้านความต้องการของผู้เรียนข้าราชการครูจึงจัดได้ว่าเป็นองค์กรประกอบหนึ่งในปัจจัยที่นำโรงเรียนไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ



ข้าราชการครูในโรงเรียนจึงเป็นหัวใจของการนำโรงเรียนไปสู่ผลสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน โรงเรียนจำเป็นต้องรักษาข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพไว้ให้อยู่กับโรงเรียน และพัฒนาให้ข้าราชการครูมีภาวะผู้นำสำหรับ การวางแผนเพื่อดำรงตำแหน่งในอนาคต และเกิดความยอมรับภายในโรงเรียน (दनัย เทียนพุด, 2551) ดังนั้น “แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู” จึงเป็นเครื่องมือที่สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของข้าราชการครูภายในสถานศึกษา สิ่งที่ผู้วิจัยสนใจและตระหนักว่ามีความสำคัญมาก คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไป ก็จะลดความสำคัญของงานตามไปด้วย เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ และสิ้นหวัง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครู มองเห็นความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ วางแนวทางของระบบหรือพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดความยุติธรรม เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวังทองหลาง และเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาเครื่องมือให้เป็นที่ยอมรับ ตลอดจนทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความถูกต้อง ยุติธรรมต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แตกต่างกัน

ทบทวนวรรณกรรม

Maslow (1970) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยนิยม ได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับ 5 ชั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการ

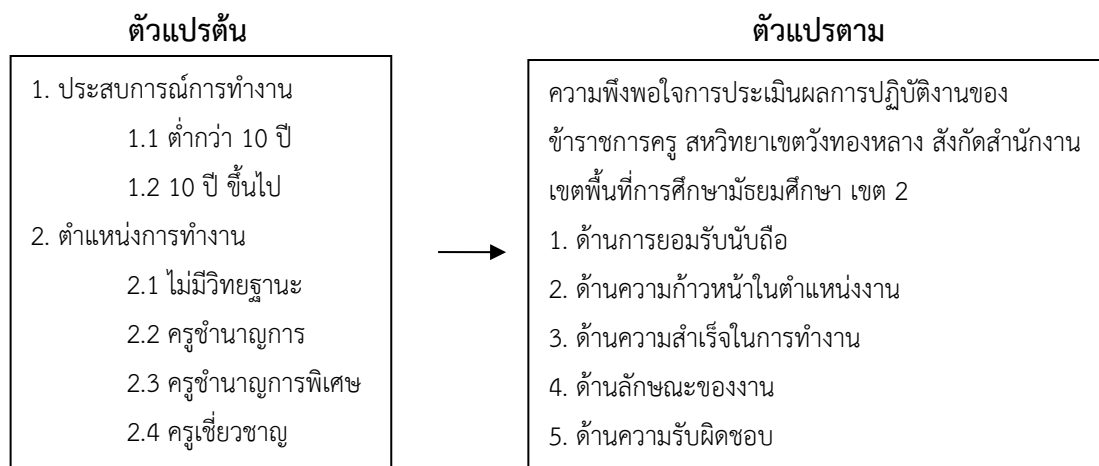
ความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการการยอมรับนับถือหรือความต้องการได้รับความยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) 5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนหรือความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization)

Herzberg (1959) เป็นผู้หนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในด้านความต้องการและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มนุษย์มีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) มีอยู่ด้วย 5 ประการ คือ (Herzberg, 1959) 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 2) การยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) ขณะเดียวกันองค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงานและมีหน้าที่ป้องกันหรือเกื้อหนุนไม่ให้คนเกิดอาการไม่อยากทำงาน เรียกว่า ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factor) มีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริการ (Company policy and administration) 2) ความมั่นคงในงาน (Job security) 3) สภาพการทำงาน (Working condition) 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, Subordinate, Peers) 5) เงินเดือน (Salary)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวในข้างต้น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีความเหมาะสมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg) มีประโยชน์ที่จะสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน องค์ประกอบของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg) ที่มีลักษณะในการดึงดูดความสนใจองค์ประกอบภายในตัวบุคคล คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นนั่นเอง การเสริมสร้างงานหรือคุณภาพของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมกับหัวหน้างานก็จะสามารถทำให้เพิ่มทั้ง ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและการสังเคราะห์งานวิจัย โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยทำการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ วัตถุประสงค์ เครื่องมือที่ใช้ กระบวนการในการประเมิน และรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน

2. องค์ประกอบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg ที่มีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สายงานการสอน โรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวนข้าราชการครู 708 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สายงานการสอน โรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง ปีการศึกษา 2563 ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางของ Louis Cohen, Lawrence manion & Keith Morrison (2011) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน โดยการแบ่งกลุ่มประชากรตามสัดส่วนเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตวังทองหลาง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 15 ข้อ ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อข้อคำถาม ปฏิบัติ หรือ ไม่ปฏิบัติ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามการสังเคราะห์งานวิจัย ประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 30 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดค่าคะแนนให้เลือกตอบตามรูปแบบการประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .939

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประเด็นที่ 2 วิเคราะห์ผลของสภาพการดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประเด็นที่ 3 วิเคราะห์ผลของระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 5 ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ด้วยการคำนวณหาค่าสถิติทดสอบเปรียบเทียบจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t test) วัดความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ของประสพการณ์การทำงาน

ประเด็นที่ 4 วิเคราะห์ผลของระดับความพึงพอใจเพื่อทดสอบความแตกต่างของข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ที่ได้มาจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจที่ได้จากแบบสอบถามไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยแบ่งช่วงแต่ละระดับขึ้น

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า ความพึงพอใจน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า ความพึงพอใจน้อย ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า ความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า ความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า จัดอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่มีประสพการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี 162 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีประสพการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนตำแหน่งงานส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ 146 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ครูชำนาญการ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ครูชำนาญการพิเศษ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ครูเชี่ยวชาญ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ลำดับที่	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	3.91	0.63	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.82	0.69	มาก
3	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	0.80	มาก
4	ด้านลักษณะของงาน	3.80	0.71	มาก
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.69	มาก
รวม		3.85	0.64	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครู มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.63) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.69) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.71) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เปรียบเทียบความพึงพอใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน ดังแสดงใน ตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
		ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.61	3.84	0.65	1.275	0.204
2	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.84	0.63	3.79	0.80	0.504	0.615
3	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	0.80	3.78	0.81	-0.037	0.971
4	ด้านลักษณะของงาน	3.79	0.71	3.81	0.71	-0.214	0.831
5	ด้านความรับผิดชอบ	3.90	0.68	4.00	0.71	-1.122	0.263
รวม		3.85	0.63	3.84	0.67	0.136	0.892

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ไม่แตกต่าง



ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขต
วังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน								F	Sig.
	ไม่มี		ครู		ครูชำนาญ		ครูเชี่ยวชาญ			
	วิทยฐานะ		ชำนาญการ		การพิเศษ					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1 ด้านการยอมรับนับถือ	3.90	0.64	3.90	0.56	3.91	0.77	4.43	0.00	0.678	0.566
2 ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน	3.83	0.66	3.71	0.76	4.00	0.67	4.67	0.00	2.646	0.050
3 ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.73	0.84	3.78	0.75	3.91	0.69	4.80	0.00	2.083	0.103
4 ด้านลักษณะของงาน	3.78	0.73	3.78	0.69	3.96	0.68	4.14	0.00	0.722	0.539
5 ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.72	3.98	0.65	4.13	0.53	5.00	0.00	3.828*	0.010
รวม	3.82	0.66	3.83	0.61	3.97	0.63	4.57	0.00	1.688	0.170

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ตำแหน่งงาน ครูเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.00) รองลงมา คือ ครูชำนาญการพิเศษ ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.63) ครูชำนาญการ ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.61) และ ครูไม่มีวิทยฐานะ ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยได้นำไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ไม่มีวิทยฐานะ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูเชี่ยวชาญ
ไม่มีวิทยฐานะ	3.86				
ครูชำนาญการ	3.98				
ครูชำนาญการพิเศษ	4.13				
ครูเชี่ยวชาญ	5.00	*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงาน ครูเชี่ยวชาญ มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน มากกว่า ครูไม่มีวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



อภิปรายผล

จากการศึกษา ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 อภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับขวัญสุดา ชันแก้ว (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่าครูผู้สอน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครู มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องมาจากการทำงานของข้าราชการครู มาจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก ด้วยความเสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และความศรัทธา ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นจึงส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการครูได้เกิดการตั้งเป้าหมายในการพัฒนา การปฏิบัติงานในวิชาชีพครู เมื่อข้าราชการครูมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มศักยภาพ ส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อรสิริ วามะพันธ์ (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตวังทองหลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม มีระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษามีการบริหารการจัดการบุคลากรที่ดี มีความเสมอภาค ทำให้ข้าราชการครูทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้างและระบบของการดำเนินงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการพัฒนาตนเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกกระดัดของประสบการณ์การทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูสามารถดำเนินการได้ตรงตามหลักเกณฑ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ จึงส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภัทธกร เก่งขวัญ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด



นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนขนาดเล็ก ไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงาน วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในตำแหน่งงานมากกว่าข้าราชการครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะได้รับมอบหมายในการควบคุมดูแลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในหน่วยงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งการ ซึ่งข้าราชการครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ยังได้รับการยกย่องในเรื่องของคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมกับฐานะตำแหน่งของการเป็นผู้ประเมินตามนโยบายที่ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ เจริญพร เรืองอ่อน (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าครูกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับล่าง และครูที่มีตำแหน่งระดับสูงนั้น คำนึงถึงการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ครูที่อยู่ในตำแหน่งล่างก็พยายามสร้างผลงาน และสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้ขึ้นสู่ระดับที่สูงขึ้นไป ส่วนครูที่อยู่ระดับสูงก็พยายามพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นกว่าที่เป็น เนื่องจากในปัจจุบันตำแหน่งหน้าที่ได้มีการพัฒนาขึ้นจากเดิมมากทำให้ครูเก่า ๆ ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการครูขาดความเชื่อมั่นในตัวของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากการที่ข้าราชการครูไม่ได้รับทราบผลคะแนน การอธิบาย และการให้คำแนะนำในการพัฒนา การปฏิบัติงานจากผู้ประเมิน ทำให้ข้าราชการครูเกิดข้อสงสัยหรือตั้งคำถามไปยังผู้ประเมิน ดังนั้นผู้ประเมินควรจะดำเนินการประเมิน โดยให้คำแนะนำ ชี้แจงแนวทางการพัฒนางาน รวมทั้ง การแจ้งขั้นตอน และผลการประเมินในแต่ละด้านของการประเมินให้ข้าราชการครูได้รับทราบทุกประเด็น เพื่อไขข้อสงสัยหรือข้อซักถามในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการควรนำผลของการประเมินที่ได้มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการครูได้เห็นถึงประโยชน์และคุณค่าของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของข้าราชการครูได้อย่างแท้จริง



3. ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาต้องบริหารจัดการส่งเสริมกระบวนการจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้รางวัลตอบแทน คำชื่นชมแก่ข้าราชการครูอย่างเหมาะสม เพื่อจูงใจให้ข้าราชการครูได้สร้างผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

4. ความพึงพอใจในด้านลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการประเมินผล การปฏิบัติงานควรรู้และเข้าใจลักษณะงานของข้าราชการครูที่หลากหลาย เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรงกับลักษณะงาน

5. ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรวางแผนตามความรับผิดชอบที่มีปริมาณ และขอบข่ายให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครอบคลุมในทุกด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานและตอบสนองกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการครูแบบ ขึ้นเงินเดือนกับแบบร้อยละ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง

กรวิภา ดวงปัญญารัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ขวัญสุดา ชันแก้ว. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก อำเภอแม่สะ เรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เจริญพร เรืองอ่อน. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้สอน สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดนัย เทียนพุฒ. (2551). บริหารคนในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.

ภัทรกร เก่งขวัญ. (2559). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัด นครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 (การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหา บัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อรสิริ วามะขันธุ์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cohen, L., Minion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7thed.). New York: Routledge.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Son.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.