

ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง  
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

The Satisfaction in Working Operation of Thungsong Municipality Teachers, Thungsong District  
Nakhon Si Thammarat Province

ขวัญฤดี ตั้งสมชัยศิลป์<sup>\*1</sup>, อรุณ จุติผล<sup>1</sup> และสุเวศ กลัษศรี<sup>2</sup>

<sup>1</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, <sup>2</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 2

Kwanrudee Tingsomchaisil<sup>\*1</sup>, Arun Jutipon<sup>1</sup> and Suwes Klubsri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University,

<sup>2</sup>Nakhon Si Thammarat Primary Education Area Office 2

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง จำนวน 154 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสวัสดิการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านผลประโยชน์เกื้อกูล

2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ที่มีประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสวัสดิการ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

### Abstract

The objective of this research was to study and compare the satisfactions in working operation of Thungsong Municipality Teachers. The 154 sampling group consisted of Thungsong Municipality Teachers and classified by education level, working experiences, school sized and benefits. The research instruments are questionnaires. Data analysis employed by percentage, mean, standard Deviation, t-test and F - test. Research Results found proved that;

1. In overall, the teachers' satisfactions in working operation are in high level. When considering in each aspect found that relationship with colleagues, to be respected, wages, progress in the job and benefits are in consequence high level.

2. The comparison of the teachers' satisfactions in working operation classified by working experiences, school sized and benefits found with no difference. While classified by education level found statistically significant difference at the .05 level.

**Keywords :** working satisfaction

## บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ทุกคนต่างตระหนักร่วมกันว่าความสำเร็จในกิจการใดๆย่อมต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีเพราะเป็นการทำให้คนสามารถทำงานในระบบงานที่ดีได้แม้จะมีการถกเถียงกันว่าการบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องมีคนที่มีความสามารถมาทำงานงานจึงจะประสบความสำเร็จแม้ระบบงานไม่ดีก็ตาม แต่บางท่านให้ความเห็นว่าคนไม่สำคัญนักแต่ถ้ามีระบบงานที่ดีคนก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้ที่สำคัญคือหากมีคนที่มีความสามารถและระบบงานดีย่อมเปิดโอกาสสูงสุดที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการ ถ้ามีผู้นำที่ดี ผู้นำจึงมักถือว่ามีค่าสำคัญสูงสุด เพราะไม่มีประเทศใดเริ่มต้นจากความสมบูรณ์ทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องคนหรือระบบ ต่างเริ่มต้นจากความไม่รู้ ความยากจนขาดแคลน โรคภัยไข้เจ็บ ความขัดแย้ง ความสับสนในสังคม แต่ด้วยการมีผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างคน สร้างระบบ สร้างความสมานฉันท์และการบริหารจัดการที่ดีได้ (ดิลก บุญเรืองรอด, 2552, 1) เมื่อมีผู้นำที่ดีก็จะมีการจัดระบบงานดีจนเกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การปฏิบัติงานในองค์การควรจะได้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเอาใจใส่กับงานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานหน่วยงานนั้นต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสามารถหาสิ่งจูงใจตอบสนองความต้องการนั้นได้

ดังนั้นความพึงพอใจ หรือแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างความพึงพอใจหรือแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางและเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, 112) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแยกไม่ออก และต่างก็เป็นตัวเร่งที่สำคัญให้คนทำงานอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย มีทฤษฎีแรงจูงใจและความต้องการเป็นจำนวนมากที่พยายามอธิบายเพื่อค้นหาคำตอบว่าแรงจูงใจมีกำเนิดมาอย่างไร อะไรเป็นตัวผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในมนุษย์ ในแง่การทำงานบางทฤษฎีก็พยายามอธิบายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยว่ามีส่วนกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด สิ่งแวดล้อมที่สำคัญในหน่วยงานหรือในองค์การได้แก่องค์การเอง ระบบต่างๆ ในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานและหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เป็นต้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, 136) เมื่อพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมแล้วตัวผู้บริหารเองจะต้องคำนึงถึงวิธีการหรือเทคนิคที่ช่วยให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานเต็มที่มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน จึงนับว่าความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานและผู้บริหารอย่างยิ่ง (ภารดี อนันต์นาวิ, 2552, 136) วิธีทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานผู้บริหารสามารถให้สิ่งที่เป็นตัวเงิน

ตลอดจนสิ่งกระตุ้น (Incentive) เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถนำเอาวิธีการนี้มาใช้เพื่อการจูงใจพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2555, 9) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ (ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร, 2556, 217) ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลกรที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลงานออกมาได้ดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์การและความสำเร็จในตนเอง ความพึงพอใจนับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรม การแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการทำงานของบุคคลกร และเป็นสภาวะภายในซึ่งเป็นเหตุให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมไปในทางที่แน่ใจว่าจะทำให้บางเป้าหมายสำเร็จลงได้ (วิเชียร วิทยอุดม, 2556, 61)

ความสำเร็จ ด้านการศึกษาคือการสร้างคุณภาพของคนในท้องถิ่นต่างๆ โดยให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จของสถานศึกษาจากการสัมภาษณ์พนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบประเด็นความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล พอสรุปได้ คือ การพิจารณาเงินเดือนต้องเหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ปริมาณของที่ทำ และเพียงพอต่อค่าครองชีพ รายจ่ายภายในครอบครัว รางวัลพิเศษ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาบ้างเพื่อทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ควรมีการดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทน จัดสวัสดิการค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง และสวัสดิการอื่นอย่างพอเพียง รวดเร็ว การพิจารณาความดีความชอบต้องโปร่งใสและยุติธรรม ทฤษฎีเหล่านี้ จึงเหมาะสมต่อการนำเอาองค์ประกอบมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ แนวคิดหรือทฤษฎีของเนตรพัฒนา ยาวีราช เฮอร์สเบิร์ก เฟรดริกและไซเดอร์แมน (Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, & Snyderman) มาสโลว์ (Maslow) กิลเมอร์ (Gilmer) แอลเดอร์เฟอร์ เคลย์ ตัน (Alderfer Clayton) ล็อกค (Locke) ซึ่งสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่าอยู่ในระดับใด มีผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช หรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา และสวัสดิการ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงานจากนักวิชาการ

ได้แก่ แนวคิดหรือทฤษฎีของเนตส์พัฒนา ยาวีราซ (2556, 143-144) เฮอร์สเบิร์ก เฟรเดริก และ ไฮเดอร์แมน (Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, & Snyderman, 1959, 110 - 111) มาสโลว์ (Maslow, 1970, 22-24) กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, 131) แอลเดอร์เฟอร์ เคลย์ตัน (Alderfer Clayton P, 1972, 184 - 186) ล็อก (Locke, 1976, 302) นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยความพึงพอใจการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล 4) ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 259 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 154 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เคร์ชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970; อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรรณู, 2554, 119) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นเลือกตอบ (Check-list) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา พิจารณาข้อความและความสอดคล้อง แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในเขตเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

### สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง พบว่า

2.1 ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1 ผลการศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากในการทำงานของท้องถิ่นมีลักษณะการทำงานกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีมต้องยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งทุกคนมีความสำคัญในหน่วยงานสอดคล้องกับ นิตยา คำแพงเมือง (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดเลย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนพพร เป้าทอง (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี พบว่าพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร เทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพนมไพร คำขจร (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม 6 งาน อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับคมภพ เจษฎาลักษณ์ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวม พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก สอดคล้องกับพินิจนารถ ลำดวน (2552) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเพ็ญนภา เอี่ยมพลอยงาม (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา อำเภอรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุขฤทัย สุขใจ (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิตติพงษ์ พรหมทอง (2557) ได้ศึกษา การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ คมภพ เจษฎาลักษณ์ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับปรีชา พลราช (2553) ได้ศึกษาความพึง

พอใจของข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

2.2 ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนิตยา คำแพงเมือง (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดเลย พบว่าประสบการณ์ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพนมไพร คำขจร (2551) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเพ็ญภา เอี่ยมพลอยงาม (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา อำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ สอนพบว่าโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสุขฤทัย สุขใจ (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าประสบการณ์ในการทำงานของโรงเรียนต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เป็นพื้นฐานความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ถึงแม้บุคลากรแต่ละองค์การจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเทอดชัย ไสยลักษณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความพึงพอใจการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานของทุกคนในองค์การไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นสถานศึกษาขนาดใด บุคลากรทุกคนมีความต้องการในด้านต่าง ๆ นี้เหมือนกัน ซึ่งเป็นความพึงพอใจหรือความต้องการหลักของมนุษย์ทุกคน

2.4 ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง จำแนกตามสวัสดิการ พบว่าครูผู้สอนที่มีปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีสวัสดิการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานครูเทศบาลเมืองทุ่งสง ที่มีสวัสดิการต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าสถานศึกษาจะมีการนำสวัสดิการต่างๆ มาแจกจ่ายให้กับบุคลากรก็ยังไม่ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เพราะสวัสดิการคือเงินช่วยเหลือพนักงานในโอกาสต่างๆ เครื่องแบบในการทำงานโบนัสประจำปี ซึ่งพนักงานครูเทศบาลทุกหน่วยงานไม่ได้คาดหวังสวัสดิการมากนัก จึงทำให้พนักงานครูเทศบาล มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีสวัสดิการต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผล และใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

### Reference

- Alderfer, Clayton P. (1972). Existence, Relatedness, and Growth. New York : Collier -Macmillan.
- Chanangkorn Buntholbutr. (2013). Principles of modern organization and management management. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Chanchai Ajin Som. (2012). Principles of educational administration and education management. Pattani: Institute for Academic Progress.
- Dilok Boonruangrod. (2009). Leadership. Bangkok: Work Print Company Limited
- Gilmer, B. Van Haller. (1971). Industrila and Organizational Psychology. New York : McGraw- Hill.
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, & Snyderman. (1959). Block. The Motivation to Work. New York : John Wiley & Son.
- Kittipong Phromthong. (2014). Job satisfaction of teachers in educational institutions under the Nong Khai Primary Educational Service Area Office 2 Master of Education Thesis Rajabhat Maha Sarakham University.
- Khompoph Jesadakul. (2009). Job satisfaction of municipality employees in Ban Phaeo District Master of Business Administration Thesis. Nakhon Pathom Rajabhat University.
- Locke, Edwin A. (1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction. Chicago:Band McNally.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and Personality in the Classroom. New York: Harper & Brother.
- Nawaporn Paothong. (2007). Job satisfaction of municipal teachers Municipal School, Wat Lahan Bang Bua Thong Municipality Nonthaburi Province. Master of Education Thesis Chandrakasem Rajabhat University.
- Nittaya Khampangmuang. (2007). Job satisfaction of teachers. Nong Khai Municipality School, Loei Province. Master of Education Thesis Degree Rajabhat Maha Sarakham University.
- Nunpananayawirat. (2013). Strategic leadership and leadership. Bangkok: Triple Group.
- Preecha Pholrat. (2010). Satisfaction of teacher civil servants And the school board to further the education of schools that chartered to local administrative organizations Ubon Ratchathani Province. Master of Education Thesis Ubon Ratchathani Rajabhat University

- Phanom Phrai Khamkhachon. (2008). The study of teachers' satisfaction with the administration of school administrators Schools under the Chachoengsao Municipality. Master of Education Thesis Rajabhat Rajanagarindra University.
- Pichitrit Jaroon. (2011). Social science research methods. 5th edition, Bangkok: House of Kerim.
- Pindinart Lamduan. (2009). The relationship between self-practice according to professional ethics of school administrators as perceived by teachers And satisfaction with the performance of teachers Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Educational Service Area 1. Master's thesis Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Phenapa Eampholngam. (2009). Job satisfaction as perceived by teachers in educational institutions Aranyaprathet District Under the office of Sa Kaeo Educational Service Area Zone 2. Master's thesis Burapa university.
- Terdchai Sailak. (2013). Teachers' satisfaction with academic administration in schools Under the office Kalasin Primary Education Area 2. Master of Education Mahasarakrm university.

## ผู้เขียน

### นางสาวขวัญฤดี ตั้งสมชัยศิลป์

ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอมะเข่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280  
e-mail: khwanruedee20@live.com

### ดร.อรุณ จุติผล

ประธานกรรมการที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจี้ อำเภอมะเข่ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280  
e-mail: arun\_jut@nstru.ac.th

### ว่าที่ร้อยโท ดร.สุเวศ กลับศรี

กรรมการที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
272 หมู่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอมะเข่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รหัสไปรษณีย์ 84100  
e-mail: webmaster@obec.go.th