

ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร

จันทิมา ชนสุภพ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน จำนวน 123 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผลการวิจัยพบว่า 1)ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนสำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2)ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3)ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การบริหารจัดการจัดเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยในการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ และคนจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้มีความเจริญก้าวหน้า องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆได้ ผู้บริหารจะต้องแน่ใจว่าบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ล่าช้าและมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การแก้ปัญหาดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหามา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรทุกคนจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ และไว้วางใจได้ ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคน ในองค์กรนั้นๆ นั่นเอง

การที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากต้องมีการวางแผนที่ดีและการจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง คือ การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เพราะไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไปหรือการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายสำคัญคือ ต้องการให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย คน(Man), เงิน(Money), วัสดุสิ่งของ(Material) และการจัดการ(Management) (เอกสารประกอบการอบรมผู้บริหาร, 2531) ด้วยวิธีการประหยัดและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะการให้ความสนใจกับบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรมากขึ้น เพราะได้มีการพิสูจน์มาหลายครั้งและอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกันมากระหว่างความสำเร็จของธุรกิจกับการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพราะขวัญและกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน

การที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากเหตุผลหลายประการ และประการหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานถือว่ามีค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ในสำนักงานเขตบางคอแหลม ซึ่งมีโรงเรียนทั้งหมด 7 โรงเรียนด้วยกัน รวมตัวกัน มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นสถานศึกษาในเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร เปิดทำการเรียนการสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย จนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้การบริหารงานมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะตระหนักถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมใจในทุกกิจกรรมของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และของประเทศไทย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบระดับความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานของโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูล และแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความคล่องตัว และเสริมสร้างความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 173 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 123 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบเนื้อหาเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 173 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้จำนวน 123 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วนประกอบด้วยครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 เพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10-20 ปี จำนวนน้อยที่สุดคือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพราะเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนในสำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนในสำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดอย่างชัดเจน มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูตระหนักและเห็นความสำคัญ ดังที่ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสัณฐานส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของคนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานิศดา สังขชาติ (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอุดมสิทธิศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพล รอนไพริน (2556) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัด กรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ ด้านปัจจัยกระตุ้น โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตบางคอแหลม ได้รับการอบรม พัฒนาและการบริหารอย่างชัดเจน และมีการปรับปรุงการมอบหมายงานที่รับผิดชอบตามที่ตนถนัด ในแต่ละปีการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัด กรุงเทพมหานคร มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงานได้แก่ครูในโรงเรียน กระตุ้นให้ครูนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และหน้าที่ของตนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงนอกจากนี้มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป ดังที่

ทองทิพพา วิริยะพันธ์ (2546) ได้ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบเป็นส่วนหนึ่งในการกิจหลักของความเป็นผู้นำ ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กร ควรมีจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อองค์กร บุคคลที่อยู่ใน

องค์กร และสังคมภายนอก อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่น่าชื่นชมสรรเสริญ ซึ่งส่งผลให้เป็นผู้นำที่มีบารมี ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพล รอนไพริน (2556) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ แสนเย็น (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึง

พอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างดีมีระบบ โดยมีแผนปฏิบัติราชการประจำปี มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกโรงเรียน เพื่อให้การพัฒนาการปฏิบัติงานทุกฝ่ายเน้นการมีส่วนร่วม มีการประชุมครู มีผลงานเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และมีการชื่นชมยกย่องผลงานภายในกลุ่มโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจ ตรงตามจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน ดังที่ กันยา ศรีสามารถ,อรสา โกศลนันทกุล และ สุรางค์ เมรานนท์ (2550) กล่าวว่า บุคลากรมีความพอใจที่ผลการปฏิบัติงานของตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วมมาก เมื่อใครปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จควรให้การยกย่อง ชื่นชม มองเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานและผลงานที่ได้ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับเนื้องาน และตามความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา จึงจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิกา ดวงปัญญารัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพล รอนไพริน (2556) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ครูในโรงเรียนใน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี ได้มีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานในโรงเรียนร่วมกัน มีการประชุมเพื่อลงมติและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการไว้วางใจ หยิบยื่นอภัยโทษไมตรีต่อกันและกัน และได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาจากผู้บริหารและเพื่อนครูเป็นอย่างดี ดังที่ สมยศ ทัศนะพยัคฆ์ (2540) สรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ แสนเย็น (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม ด้านการยอมรับและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิกา ดวงปัญญารัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน โรงเรียนในกลุ่มสำนักงานเขตบางคอแหลม ส่วนใหญ่มีรถประจำทางวิ่งผ่านหน้าโรงเรียน และในการปฏิบัติงานมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน มีห้องพักครู ห้องพิเศษต่างๆซึ่งทางโรงเรียนจัดไว้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องน้ำ โทรศัพท์ภายใน การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้ ดังที่ ภาวิดา พรหมสีดา (2555) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่มีความพร้อมทั้งในด้านสถานที่การเดินทางอยู่ในเส้นทางที่สะดวก มีรถโดยสารประจำทางผ่านตลอด ทำให้การเดินทางสะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณัฐดา วัลลาวัลย์บุปผา (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ แสนเย็น (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทางกรุงเทพมหานครมีค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรและมีการปรับฐานเงินเดือนใหม่จากรัฐบาลเข้ามาช่วยเหลือ ปรับขึ้นค่าครองชีพสำหรับลูกจ้าง เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพในกรุงเทพมหานคร เงินเดือนเป็นปัจจัยค่าจ้างอย่างหนึ่งที่ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจ้างโดยมีผลตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินเดือนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอยู่ในปัจจุบัน ความสำคัญของเงินเดือนนั้นมีลักษณะเพียงพอ มันคงกับสภาพทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติได้พอสมควร ดังที่ ชายชาญ อาจัน-สมาจาร (2541) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน เกี่ยวกับค่าจ้างว่า ค่าจ้างมีบทบาทอย่างสำคัญในการกำหนดความพอใจในงานไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับต่ำหรือระดับสูง เพราะค่าจ้างหรือเงินเป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการต่างๆ นอกจากนี้ค่าจ้างยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จและที่มาของการยอมรับอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ แสนเย็น (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ แซ่คู (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราแข่งขันสูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่ครูในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันเรื่องเพศ เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีการแบ่งระดับหรือความสำคัญระหว่างเพศชายและหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของครูเป็นสำคัญ โดยมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับและการวางใจซึ่งกันและกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการแสดงออกตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อความก้าวหน้าและเป้าหมายของโรงเรียน ดังที่ สุนันทา เลาหนันท์(2541) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่มีส่วนในการจูงใจบุคคลให้มีความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน คือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และการให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนเรศ ชมจันทร์ (2554) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา ดวงปัญญารัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน สำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกัน และยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบข้อกำหนดที่ทางโรงเรียนวางไว้ มีความพึงพอใจในผลงานและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้รับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียน อีกทั้งพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติ และได้รับผลตอบแทนต่างๆจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ สิทธิการลา เป็นต้น เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตพล รอนไพบริน (2556) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพ็ญพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนุช นรินทร์ (2557) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางคอแหลม สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดการพัฒนามากขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในการเลื่อนวิทยฐานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและเพื่อนร่วมงาน ในกรณีที่มีความเข้าใจผิดหรือมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ควรรับฟังปัญหาจากทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เพื่อการพักผ่อนในช่วงเวลาพักของครูให้เพียงพอต่อจำนวนครูและบุคลากร อีกทั้งควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงระเบียบ เรื่อง ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าพาหนะในการไปอบรมหรือไปราชการ เพราะการไปอบรมแต่ละครั้งมีค่าพาหนะในการเดินทางที่สูง เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นส่งผลให้เงินเดือนมีปริมาณไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และควรส่งเสริมให้ครูมีรายได้เพิ่มนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน โดยไม่เบียดบังเวลาในการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในด้านอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับนักเรียน
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานกับทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรวิกา ดวงปัญญารัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. ปรินูญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยพะเยา. (หน้า 43)
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์. (หน้า 27)
- จิตพล รอนไพบริน. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา. (หน้า 40)
- ฉิรนุช นรินทร์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา.(หน้า 42)
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2546). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดียบุ๊ก. (หน้า 31)
- นเรศ ชมจันทร์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น. ปรินูญานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (หน้า 39)
- ปณัฐตา วัฒวัลย์บุปผา. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุดรธานี. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (หน้า 41)
- ภาวิดา พรหมสีดา. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. (หน้า 35)

- สมยศ ทศนะพยัคฆ์. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยทักษิณ.(หน้า 33)
- สรารุช แสนเย็น.(2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัย
อาชีวศึกษามหาสารคาม.ปรินญาณิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.(หน้า 39)
- สุรัชย์ แซ่กู . (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. (หน้า 44)
- สุนันทา เลานันท์. (2541). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ดิดี บุ๊คส์.(หน้า 14)
- อานิดดา สังขุขฎี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนอุดมสิทธิ
ศึกษา อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.(หน้า 47)