

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

นิติญา แก้วสีดา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน จาก 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนประสาทวิทยา โรงเรียนคลองกุ่ม โรงเรียนวัดพิชัย และโรงเรียนพิชัยพัฒนา ซึ่งได้โดยใช้ตารางของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent Samples สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
2. ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน ครู

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

การจัดการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงานหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขโดยรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม ซึ่งสังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการติดต่อสื่อสาร เป็นสังคมแห่งวิทยาการความรู้ใหม่ๆ ทุกคนสามารถบริโภคข้อมูลทั้งหลายโดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 14-17) จากแผนการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2552-2559) มุ่งพัฒนาชีวิตให้บุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการบริหารงานปัจจัยหนึ่งมาจากพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารดังที่ จรัญ โพธิ์จันทร์ (2540, หน้า 1) กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ โน้มเอียงไปทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ การปฏิบัติงานก็จะเฉื่อยชาลง ขาดประสิทธิภาพ สิ้นเปลืองทั้งเวลา เงิน ทรัพยากรอื่นๆ อีกมากมาย ส่งผลเสียหายแก่หน่วยงานและองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในสถานศึกษายังประสบปัญหามากมาย โดยเฉพาะปัญหาความสำเร็จของงานพบว่า การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้อรรถาธิบาย ด้านลักษณะงานบางคนอาจไม่ถนัดในงานนั้น ด้านนโยบายกำหนดวางแผนไม่ชัดเจนและด้านการปกครองบังคับบัญชา ใช้ระบบการมีส่วนร่วมน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย ปาละศักดิ์ (2546, หน้า 101) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในทางที่ดี มาจากพฤติกรรมทางการบริหารที่เหมาะสม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มีประสิทธิภาพ เพราะกระบวนการบริหารเป็นกลยุทธ์สำคัญ เป็นกุญแจดอกใหญ่ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจสู่ความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทุกองค์กรมักเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ก็พบปัญหาในด้านต่างๆ 4 ด้าน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน เป็นปัญหาที่ไม่พอใจในงานของตัวเอง ทำให้งานไม่เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานก็ไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัดของบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร การกำหนดวางแผนงานประจำปีไม่ชัดเจนไม่ตรงกับนโยบายที่กำหนด และด้านการปกครองบังคับบัญชา อาจจะขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการดำเนินงานในบางโอกาส บางครั้งไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ไม่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดกำลังใจ กำลังใจ และกำลังทรัพยากรในการปกครอง เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดผลดี มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน ซึ่งได้โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 คือ (1) ด้านความสำเร็จของงาน (2) ด้านลักษณะของงาน (3) ด้านนโยบายและการบริหาร และ (4) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ คือ ความพึงพอใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent Samples
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด
2. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
3. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่องานมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้
4. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานก่อนลงมือปฏิบัติ และมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขอบงานที่ต้องใช้ความคิดอยู่เสมอ

5. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ส่วนรวม

6. ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนตามหลักพรหมวิหารสี่ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารของท่านมีความเป็นผู้นำในการบริหาร

7. ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้กำหนดและติดตามความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน นโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา ทำให้การทำงานมีเป้าหมายและขอบเขตและในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและโรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียนให้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกันระหว่างสำนักงานเขตกับโรงเรียนและเป็นมาตรฐานอันเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร เมฆสุวรรณ (2557) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในการบริหารงานที่ดีและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับครูอย่างสม่ำเสมอใส่ใจอย่างรอบด้านไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลืองานครูในด้านต่างๆ การร่วมแสดงความคิดเห็น การยกย่องชมเชย การให้ตำแหน่งที่สูงขึ้นจากความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษม คำศรี (2547) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของชัตติยาพร สุทธิ (2555) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับด้านลักษณะงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารจัดการครูเข้าทำงาน ไม่ตรงกับความสามารถ ไม่มีการประชุมชี้แจงงานอย่างชัดเจน ไม่เปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจเลือกทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (อ้างถึงใน ประสัทธิ ใจช่วง, 2544, หน้า 21) กล่าวสรุปว่า หากงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัดจะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจ เมื่อบุคคลที่ได้ ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดแล้ว แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ ประสบ ผลสำเร็จสูงจะมีมากโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อจะทำอะไรลงไปและก็ต้องการผลสำเร็จในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ครูที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัด สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จซึ่งใช้ความรู้ความสามารถที่ตรงกับความถนัดในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่และผลสำเร็จของงานจะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ สาโรจน์ สีนวล (2534, หน้า 16) กล่าวสรุปว่า ความสำเร็จของงานคือ สภาพการทำงานที่สะดวกสบายเหมาะแก่การ ปฏิบัติงานย่อมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและงานนั้นจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถของเขา และสอดคล้องกับแนวคิดของเทียน ทองแก้ว (2549, หน้า 3) กล่าวสรุปว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็วและด้วยความเต็มใจภูมิใจ งานที่รับผิดชอบจะสำเร็จด้วยเร็ว ทำให้งานไม่ค้างค้ำ และยังส่งผลให้ผู้มาติดต่อพึงพอใจที่เห็นความกระตือรือร้น ผู้ให้บริการจะไม่ละทิ้งหรือหลงลืมงานได้ เมื่อ งานไม่ค้างค้ำ สุขภาพจิตในการทำงานก็จะดีด้วย

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่องานมีปัญหาท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไม่ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในบางเรื่อง ทำให้งานเกิดข้อผิดพลาดบ้างเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์ชเบอร์ก (อ้างถึงใน ประสัทธิ ใจช่วง 2544, หน้า 19) กล่าวสรุปว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึงผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาและ วิธีแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจน บรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความปรารถนาพอใจในความสำเร็จงานนั้น

1.2 ครูที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของงานก่อนลงมือปฏิบัติ และ มีอิสระในการ ตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้ครูมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของลักษณะงาน รวมทั้งการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ได้มีการประชุมชี้แจงกรอบขอบข่ายของแต่ละงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ใจช่วง, 2544, หน้า 21) กล่าวว่า หากงานที่ทำตรงกับความต้องการและความถนัดจะเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจเมื่อบุคคลที่ได้ ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและความถนัดแล้ว แนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสบ ผลสำเร็จสูงจะมีมากโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อจะทำอะไรลงไปและก็ต้องการผลสำเร็จในงาน

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชอบงานที่ต้องใช้ความคิดอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีภาระงานค่อนข้างมากและมีวิชาสอนที่หลากหลาย ทำให้งานที่ต้องใช้ความคิดเกิดความผิดพลาดบ้างในบางส่วนเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชวลี วรวุฒิ (2548, หน้า 7) กล่าวสรุปว่า ลักษณะของงานการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆตั้งแต่ต้นจนจบ เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความคิดจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเห็นผลงานอย่างเด่นชัด

1.3 ครูที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนโยบายและการบริหารเป็นอย่างดีถึงได้วางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารงานได้อย่างชัดเจน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สาโรช ไสยสมบัติ (2543, หน้า 30) กล่าวสรุปว่า นโยบาย แนวทางในการบริหารงานต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนถือเป็นแนวปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมทั้งความคิดตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ จึงเป็นสิ่งที่จะทำให้ครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอีกทางหนึ่งและจะทำให้งานในภารกิจที่รับผิดชอบของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงประโยชน์แก่ส่วนรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารอาจจะให้การดูแลครูและผลประโยชน์บางส่วนยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 3) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารต้องทำงานเพื่อส่วนรวมทำให้งานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องอาศัยอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำทักษะการบริหารและความรู้ทางการบริหารด้วยและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 11) กล่าวสรุปว่า การบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการ ใช้ ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 ครูที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารประพัตดินตามหลักพรหมวิหารสี่ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารมีความเมตตา ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา สร้างความรัก ความศรัทธาสรางขวัญและกำลังใจชื่นชมในความสำเร็จของครูมีความยุติธรรม ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงาน เป็นกันเองกับครู เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบจนบรรลุความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ สุวรรณ ภูติวิชช์ (2541, หน้า 7) กล่าวสรุปว่า การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมี อำนาจและการปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ความสามารถที่จะจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ให้บรรลุความสำเร็จของงานที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชี้แจงและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความเป็นผู้นำในการบริหาร ทั้งนี้อาจเพราะว่า ครูบางคนอาจมีอคติกับผู้บริหารในบางส่วน จึงไม่สามารถชักจูงให้ครูทำงานได้ตามความต้องการ อีกปัจจัย หนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารไม่มีความเป็นผู้นำก็คือ ผู้บริหารที่อายุน้อยขาดประสบการณ์ในการทำงานบ้างเพียงเล็กน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 185) กล่าวสรุปว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่ง กันและกันไม่มีอคติ ขกย่องกัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอย จับผิดและหาสาเหตุตำหนิตติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กร

2. ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มโรงเรียน เครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและความยุติธรรมทั้งเพศหญิงและเพศชายเสมอ ภาควัฒนสอดคล้องกับการศึกษาของเกษม คำศรี (2547) เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศและประสบการณ์ ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ และสอดคล้องกับ การศึกษาของวิลาวัลย์ นัยนา (2555) เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน สถานศึกษา อำเภอ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูที่มี เพศและประสบการณ์การสอนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัด การศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 26 สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้สำเร็จ แนะนำช่วยเหลือให้งานสำเร็จ อีกทั้งควรให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่และให้โอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นจากความสำเร็จของงาน
2. ด้านลักษณะของงาน ผู้บริหารควรจัดบุคลากรเข้าทำงานตามโครงสร้างการบริหารโรงเรียน ได้มีการประชุมชี้แจงกรอบขอบข่ายของแต่ละงานให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง
3. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรมีการชี้แจงนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันได้
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ การให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายจะสร้างความรู้สึกรักอันดีในกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะได้ผลดีขึ้น และยังเป็นการพัฒนาโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- เกษม คำศรี. (2547). ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชัชดิยาพร สุทธิ. (2555). ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- จรัญ โพธิ์จันทร์. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลศึกษาในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- เทียน ทองแก้ว. (2549). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 9).
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- ประสิทธิ์ ใจช่วง. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ระวีง เนตรโพธิ์ แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ Organization and Management (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: พิกษ์อักษร.

- รัชวลี วรุฒิ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย ปาละศักดิ์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด เทศบาลและ
เมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ
เพชรบุรีวิทยาเขตกรณ ในพระบรมราชูปถัมภ์. สำเนา.
- วิลาวัลย์ นัยนา. (2555). ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
อำเภอ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สาโรจน์ สีนวล. (2534). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของศึกษานิเทศก์. ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาราช.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณ ภูดิฉนิษฐ์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความ พึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สาโรช ไสยสมบัติ. (2543). ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ
ศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.