

ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด HAPPINESS OF WORK AND COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION IN BANGPHLAD DISTRICT OFFICE

อภิชาติ นิลภาพย์¹

สายสุดา เตียเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด 3) ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยมีข้าราชการกรุงเทพมหานครในพื้นที่สำนักงานเขตบางพลัด จำนวน 11 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) แบ่งเป็นครูชาย 22 คน และเป็นครูหญิง 114 คน รวมทั้งสิ้น 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานตามแนวคิดของดาเนียล (Diener) และเกี่ยวกับสมรรถนะของกรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์สมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร และสมรรถนะประจำสายงานของครูสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทรรศนะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกลางช่วยประสานให้เกิดความร่วมมือ ส่วนแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ ผู้บริหารเน้นการทำงานเป็นทีม นิเทศสอนงานให้ เป็นกัลยาณมิตรกับครู มอบหมายงานให้ตามความถนัด สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์เต็มที่ เน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find: 1) The level of happiness at work and teachers' competencies in Bangphlad Office under Bangkok Metropolitan, 2) The relationship between the happiness at work and teachers' competencies in Bangphlad Office under Bangkok Metropolitan, and 3) The administrators' perspectives on how to enhance happiness at work and teachers' competencies in Bangphlad Office under Bangkok Metropolitan. The unit of analysis was teachers in Bangphlad Office under Bangkok Metropolitan. The respondents were teachers of 11 schools in Bangphlad Office under Bangkok Metropolitan, which were 22 male teachers and 114 female teachers, with the total of 136. The research instruments were 1) questionnaire concerning happiness at work, based on Diener and teachers' competencies, based on core competencies defined by Bangkok Metropolitan and functional competencies, based on the Office of basic Education Commission of Thailand; 2) semi-structured interview for the school administrators. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and content analysis.

The findings revealed as follows:

The overall happiness at work of teachers in Bangphlad Office under Bangkok metropolitan was at the high level. When considered each aspect individually, two aspects were at the highest level: job satisfaction and positive emotion; and two other aspects were found at the high level: life satisfaction and low-negative emotion. The teachers' competency in Bangphlad Office under Bangkok metropolitan was found at the highest level, and when considered core competencies and functional competencies individually, it was found at the highest level as well.

2. The relationship between happiness at work and teachers' competencies in Bangphlad Office under Bangkok metropolitan was found at .01 level of statistical significance.

3. The administrators' perspectives on how to enhance happiness at work were emphasis on teacher involvement and teacher participation, teacher support, teacher autonomy and child-centered learning, role modeling, willingness to work with teachers, and being a mediator to coordinate school tasks. Administrators' perspectives on how to enhance teachers' competencies were emphasis on teamwork, mentoring and supervising, work delegation based on teachers' ability, supporting teachers for professional skills, facilitating, service mind for students, teaching morale and ethic, and students' potential development.

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่จะส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต การพัฒนาประเทศในอนาคตจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศให้เข้มแข็ง เพื่อให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นคง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2554 : 9-12) จึงมีแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกครอบครัวชุมชนสังคมและประเทศชาติ จาก พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์

ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สถานศึกษาถือเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตกล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออก และตามที่ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ของโรงเรียนที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ โดยคำนึงถึง

หลักธรรมาภิบาลอย่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้นมีเวลาพักผ่อนน้อยลง สุขภาพในการทำงานถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์การมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับยุคโลกาภิวัตน์ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งหนึ่งในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือความสุขในการทำงาน และถ้าบุคลากรมีความสุขในการทำงานผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นและทำให้สังคมโดยรวมดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชูณหารักษ์, 2549 : 36-45) ในด้านการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ให้ความสำคัญแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ผู้จะประกอบอาชีพดังกล่าวจึงต้องมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมจริยธรรม มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้ครูสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 : 1)

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบ โดยมีโรงเรียนในสังกัดกระจายในพื้นที่ทั้ง 50 เขต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำนักงานศึกษาได้ดำเนินการตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในการจัดการศึกษาตามกรอบทิศทางตามแผนการศึกษาแห่งชาติ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาโรงเรียนด้วยระบบเครือข่ายโรงเรียน โดยนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร, 2553 : 30) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าครูเป็นปัจจัยหลักในการทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และเป้าหมายของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด
3. เพื่อทราบทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของค้ายเนอร์ (Diener E., 2000 : 34-43) ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก 4) อารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูมีองค์ประกอบ 2 ประการคือ 1) สมรรถนะหลักของกรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2551 : 19) ประกอบด้วย 1.1) คุณธรรมจริยธรรม 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.4) ทำงานเป็นทีม 1.5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 2) สมรรถนะประจำสายงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 26-38) ประกอบด้วย 2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2.2) การพัฒนาผู้เรียน 2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2.5) ภาวะผู้นำครู 2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาสภาพของปัญหา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงร่างวิจัยแล้วนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติโครงการ
2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขและนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3 ลำดับแรก เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานและสมรรถนะข้าราชการครู

4. รายงานผลการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่
หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่สำนักงาน
เขตบางพลัด จำนวน 205 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 136 คน โดยแบ่งเป็นครูชาย 22 คน และเป็นครูหญิง
114 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)
และผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคะแนน
เฉลี่ยในด้านความสุขาในการทำงานและสมรรถนะอยู่ใน
ระดับสูง จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและ
แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น
3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1) เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2) เกี่ยวกับความสุขาในการทำงาน

ตอนที่ 3) เกี่ยวกับสมรรถนะของครู

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็น
มาตราส่วนประมาณค่าของ ไคเคิร์ต (Likert's rating scale)
ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาสภาพปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือ

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรง
คุณวุฒิตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับลักษณะ
กลุ่มพฤติกรรม (content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องของข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม
(index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง
0.5 – 1.00

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป
ทดลองใช้ (tryout) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. นำเครื่องมือมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น
(reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Lee J. Cronbach, 1987
: 161) ได้ค่า α – Coefficient = 0.95

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และใช้ค่าร้อยละ
(percentage)

2. ความสุขาในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธย
เลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์
ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (John W. Best, 1970 :
190)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขาใน
การทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์
ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4. การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน
144 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน
22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 เป็นผู้ที่มิอายุระหว่าง 30 – 39 ปี
มากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาก็คือ
ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และ
น้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็น
ร้อยละ 8.8 ในด้านระดับการศึกษาพบว่ามีการศึกษา
ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4
รองลงมาก็คือผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 28 คน
คิดเป็นร้อยละ 20.6 มีตำแหน่งเป็นครู คศ.2 จำนวน 61 คน
คิดเป็นร้อยละ 44.9 เป็นครู คศ.1 จำนวน 43 คน คิดเป็น
ร้อยละ 31.6 เป็นครู คศ.3 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8
และเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ในด้าน
อายุราชการพบว่าผู้ที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มากที่สุด จำนวน
38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาก็คือผู้ที่มีอายุราชการ
ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และน้อยที่สุด
คือ ผู้ที่มีอายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ
8.8 ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนั้น

พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 6 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลภาพรวมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

(n = 136)

ความสุขในการทำงาน (X_{tot})	($\bar{X}$)	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. ความพึงพอใจในชีวิต (x_1)	4.38	0.54	มาก	3
2. ความพึงพอใจในงาน (x_2)	4.63	0.54	มากที่สุด	1
3. อารมณ์ทางบวก (x_3)	4.51	0.62	มากที่สุด	2
4. อารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (x_4)	3.59	1.01	มาก	4
รวม (X_{tot})	4.61	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) อารมณ์ทางบวก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62) และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X} = 4.38$,

S.D. = 0.54) อารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.01)

ตอนที่ 3 สมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

(n = 136)

สมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (Y_{tot})	($\bar{X}$)	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
สมรรถนะหลัก (y_1)	4.70	0.48	มากที่สุด	
1. คุณธรรมจริยธรรม ($y_{1,1}$)	4.60	0.56	มากที่สุด	1
2. การบริการที่ดี ($y_{1,2}$)	4.49	0.54	มาก	2
3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($y_{1,3}$)	4.21	0.53	มาก	5
4. ทำงานเป็นทีม ($y_{1,4}$)	4.41	0.61	มาก	3
5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($y_{1,5}$)	4.36	0.60	มาก	4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด (ต่อ)

(n = 136)

สมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร (Y_{tot})	($\bar{X}$)	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
สมรรถนะประจำสายงาน (y_2)	4.72	0.48	มากที่สุด	
1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($y_{2,1}$)	4.55	0.56	มากที่สุด	1
2. การพัฒนาผู้เรียน ($y_{2,2}$)	4.55	0.52	มากที่สุด	2
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน ($y_{2,3}$)	4.48	0.55	มาก	3
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($y_{2,4}$)	4.20	0.57	มาก	6
5. ภาวะผู้นำครู ($y_{2,5}$)	4.33	0.55	มาก	4
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($y_{2,6}$)	4.20	0.62	มาก	5
รวม (Y_{tot})	4.78	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลัก (y_1) และสมรรถนะประจำสายงาน (y_2) พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สมรรถนะประจำสายงาน (y_2) ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.48) และสมรรถนะหลัก (y_1) ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.48) เมื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกในแต่ละสมรรถนะพบว่า ด้านสมรรถนะหลัก (y_1) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.60) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53) และด้าน

สมรรถนะประจำสายงาน (y_2) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) การพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) และอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การบริหารจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) ภาวะผู้นำครู ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.55) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.62) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (X_{tot}) กับสมรรถนะ (Y_{tot}) ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

(n = 136)

ตัวแปร	สมรรถนะหลัก (Y_1)	สมรรถนะประจำสายงาน (Y_2)	สมรรถนะ (Y_{tot})
ความพึงพอใจในชีวิต (x_1)	.349**	.416**	.404**
ความพึงพอใจในงาน (x_2)	.596**	.625**	.624**
อารมณ์ทางบวก (x_3)	.576**	.583**	.587**
อารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (x_4)	.162	.116	.201*
ความสุขในการทำงาน(X_{tot})	.460**	.489**	.511**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ความสุขในการทำงาน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ (Y_{tot}) ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $= .511$ ($r_{xy} = .511$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ (Y_{tot}) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $= .624$ ($r_{xy} = .624$) และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (X_4) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ (Y_{tot}) น้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $= .201$ ($r_{xy} = .201$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (X_{tot}) กับสมรรถนะหลัก (Y_1) ของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

(n = 136)

ตัวแปร	$Y_{1.1}$	$Y_{1.2}$	$Y_{1.3}$	$Y_{1.4}$	$Y_{1.5}$	Y_1
X_1	.411**	.346**	.220*	.357**	.334**	.349**
X_2	.546**	.468**	.348**	.547**	.407**	.596**
X_3	.485**	.538**	.336**	.548**	.549**	.576**
X_4	.158	.055	-.017	.055	.215*	.162
รวม X_{tot}	.468**	.306**	.136	.499**	.420**	.460**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงาน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก (Y_1) ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $= .460$ ($r_{xy} = .460$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก (Y_1) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $= .596$ ($r_{xy} = .596$) และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (X_4) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก (Y_1) น้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $= .162$ ($r_{xy} = .162$)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (X_{tot}) กับสมรรถนะประจำสาขางาน (Y_2) ของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

(n = 136)

ตัวแปร	$Y_{2.1}$	$Y_{2.2}$	$Y_{2.3}$	$Y_{2.4}$	$Y_{2.5}$	$Y_{2.6}$	Y_2
X_1	.510**	.328**	.371**	.286**	.375**	.329**	.416**
X_2	.769**	.559**	.472**	.294**	.503**	.380**	.625**
X_3	.586**	.506**	.429**	.283**	.445**	.318**	.583**
X_4	.022	.101	.035	.170*	.147*	.039	.116
รวม X_{tot}	.531**	.452**	.314**	.243**	.364**	.246**	.489**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงาน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงาน (Y_2) ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .489$ ($r_{xy} = .489$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงาน (Y_2) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .625$ ($r_{xy} = .625$) และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ (X_4) มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงาน (Y_2) น้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .116$ ($r_{xy} = .116$)

ตอนที่ 5 ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงเรียน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 4.20 ถึง 4.61 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.63 แสดงให้เห็นว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และระดับสมรรถนะของข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 4.37 ถึง 4.77 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.42 ถึง 0.74 แสดงให้เห็นว่าระดับสมรรถนะของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน จากสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครู สูง 3 ลำดับแรก ผู้วิจัยได้ประมวลทรรศนะและแนวคิด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมด้านความสุขในการทำงาน การดำเนินการใดๆ ผู้บริหารจะประชุมปรึกษา ชี้แจงและหาข้อตกลงร่วมกันกับครู การมอบหมายงานจะดูจากความถนัดและประสบการณ์ของครู สอบถามความคิดเห็นจากครู และยึดหลักการทำงานตามพื้นฐานแนวทางเดิมที่ครูเคยปฏิบัติสำรวจความต้องการวัสดุ อุปกรณ์หรือสื่อต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนจัดหาให้ตามความต้องการของครู พร้อมทั้งเน้นย้ำให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก ไม่กดดันครู ให้อิสระทางความคิดและการทำงานโดยยึดแนวทางที่ได้รับมอบหมายให้คำปรึกษาและช่วยประสานงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้วิธีการพูดคุยเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร มีความเป็นกลาง

ปราศจากความลำเอียง มีความเป็นกันเองกับครู เป็นตัวอย่างที่ดี เริ่มที่ในการทำงานร่วมกันกับครู ไม่มองความสำเร็จของนักเรียนแต่จากการประกวดแข่งขัน แต่จะมองว่าโรงเรียนสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและบรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้ และจะเน้นย้ำกับบุคลากรว่า การทำงานใดๆ ให้คิดว่าสิ่งนั้นเป็นประสบการณ์และความรู้ที่ดีต่อตนเอง

แนวทางการส่งเสริมด้านสมรรถนะในการทำงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรลงมือทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครู เน้นการทำงานเป็นทีม นิเทศสอนงานให้ครู แบ่งหน้าที่และภาระงานให้รับผิดชอบ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและคุณวุฒิของครู เมื่อครูพบอุปสรรคหรือปัญหาที่ร่วมช่วยแก้ไขปัญหาให้งานบรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของครู สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์อย่างเต็มที่ กำหนดแนวทางและเน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการที่ดีแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขอย่างเท่าเทียมกัน การบำรุงขวัญกำลังใจให้ครู ผู้บริหารควรทำควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู จะทำให้ครูมีความพร้อมที่จะทุ่มเทและพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูงสุด และยังช่วยลดความกดดันในการทำงานของครู ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ความรัก ความอบอุ่นจากครูและสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

สรุปผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ความพึงพอใจในชีวิตและอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ ส่วนสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะมากที่สุด และด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะน้อยที่สุด ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักมากที่สุดและด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักน้อยที่สุด ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงานมากที่สุดและด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำสายงานน้อยที่สุด

3. ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาทำความเข้าใจร่วมกันกับครู แบ่งงานหรือมอบหมายงานพิจารณาจากความถนัดและประสบการณ์ในการทำงานของครู สนับสนุนความต้องการของครู โดยให้ครูลำดับถึงผู้เรียนเป็นหลัก ในการทำงานผู้บริหารให้อิสระทางความคิด คอยให้คำปรึกษาในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้ง ให้อีกฝ่ายให้อภัยซึ่งกันและกันให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง และผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจในการทำงานร่วมกันกับครู ผู้บริหารควรจะมีงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูเน้นการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความอบอุ่นและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion) ที่อธิบายถึงความสุขในการ

ทำงานว่า เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน ส่วนด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะร ธีระเดิพงษ์ ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

สมรรถนะของข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน อาจเป็นเพราะการที่บุคคลจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครู กรุงเทพมหานครจะต้องผ่านกระบวนการสรรหาและสอบคัดเลือก ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สอดคล้องและตรงตามตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ที่กล่าวว่า IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะสามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถประยุกต์ใช้ในหลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเขื่อนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมีสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไบยาส (Richard Boyatzis) ที่ได้นิยามคำว่า Competency ว่าเป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะ ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่อธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่ายคือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่มีอยู่

2. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู พบว่า ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่า เมื่อบุคคลมีความสุขในการ

ทำงานก็ย่อมมีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการทำงานของครู ทำให้ครูมีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จของงานมีสมรรถนะในการทำงานสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ที่กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือ บุคลิกลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ ส่งผลให้ข้าราชการครูมีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานทำให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการและการที่ข้าราชการครู มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ น้อยเล็ก ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ขวัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่อาจมีเหตุปัจจัยบางอย่างที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและส่งผลไปยังการเกิดสมรรถนะของครูคือการมีอารมณ์ทางลบเพียงเล็กน้อยในการทำงาน เช่น รู้สึกไม่สบายใจ รู้สึกหงุดหงิดใจ หรือรู้สึกเบื่อหน่ายบ้างเป็นบางครั้ง เป็นต้น ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะห์ดี มะดีอราเว ที่ศึกษาสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ผู้บริหารได้เสนอแนวทางว่า การดำเนินงานในโรงเรียนจะมีการประชุม ชี้แจง และหาข้อตกลงร่วมกันกับครู การมอบหมายงานจะดูจากความถนัดและประสบการณ์ของครู ยึดหลักการทำงานตามที่ครูเคยปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ศรีเอี่ยม ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การให้อิสระทางความคิดในการทำงานโดยยึดแนวทางการทำงานตามที่ได้

รับมอบหมาย เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารจะใช้วิธีการพูดคุยเจรจา โกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้ง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง และมีความเป็นกันเองกับครู เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังราภรณ์ บัวลังกา ที่ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวทางการส่งเสริมด้านสมรรถนะ ผู้บริหารได้เสนอว่า การดำเนินการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรลงมือทำงานร่วมกับครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาณี เหมือนโพธิ์ทอง ที่ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารยังให้แนวทางอีกว่า ผู้บริหารมีการนิเทศสอนงานให้ครู การเป็นกัลยาณมิตรกับครู การแบ่งหน้าที่ การมอบหมายงานและการะงานให้รับผิดชอบผู้บริหารจะสำรวจความถนัดและคุณวุฒิของครู เมื่อครูพบอุปสรรคหรือปัญหาจะช่วยหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ กำหนดแนวทางและเน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการที่ดีแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและปลูกฝังให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวัน เหมือนแสง ที่ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารวิชาการ 2) การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 3) การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรจะต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาควบคู่กันไป ในทุกด้านและทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แผนงาน

สุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) แนวคิดนี้ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และประสิทธิภาพองค์กรที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมความสุขด้านอารมณ์ทางบวกในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีการจัดกิจกรรมให้ครูได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ให้แนวทางและส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และสวัสดิการของข้าราชการครู เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูให้สูงขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการครูให้มากขึ้น ควรให้แนวทางและสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กร

3. จากบทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ชี้ให้เห็นว่าแนวทางที่ควรนำมาใช้ในการส่งเสริมความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดสามารถทำได้ในหลายกรณี แต่มีบางสิ่งที่ขาดไม่ได้คือการให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานและร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาควบคู่ไปพร้อม ๆ กันทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ข้าราชการครูทุกคนเกิดความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่การเกิดสมรรถนะในการทำงานที่ดีและเกิดประสิทธิภาพของงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครในสถานศึกษาทุกสำนักงานเขต โดยเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นสถานศึกษาใด

สำนักงานเขตใด มีระดับความสุขในการทำงานและระดับสมรรถนะในการทำงานอย่างไร

2. ควรศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีความสุขในการทำงานและสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อดำเนินการพัฒนามาให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้น

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด

รายการอ้างอิง

- กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. **คู่มือหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติงาน - ด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อารต์กราฟิก, 2553.
- ประกาศเรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559), **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 128, ตอนพิเศษ 152ง (14 ธันวาคม 2554): 9-12.
- พวงเพ็ญ ชุนหปราม. "ความสุขในการทำงาน." **วารสารพยาบาล ศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, ฉบับพิเศษ (2549): 36-45.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการระดับบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง, 2551.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**, 2553.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา. **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2554.
- Boyatzis, R.E. **The Competent Manager**. New York: McGraw-Hill, 1982.
- Diener, E. "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index." **American Psychologist** 55, 1(January 2000): 34-43.
- Best, John W. **Research in Education**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc., 1970.

Chung, Kae H. and Leon C. Megginson. **Organization Behavior Development Managerial Skills**. New York: Harper and Row Publishers, 1981.

Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal for Education and Psychological Measurement** 3, (November 1970): 608.

Manion, J. "Joy at work: creating a positive work place" **Journal of Nursing Administration** 33, 12(2003) : 652-655.

McClelland, D.C. "Testing for Competence rather than for Intelligence." **American Psychologist** 28, 1 (June 1973): 1-14, 57-83.

