



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

# มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย  
นางรัชณี วัฒนภิรมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2550  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

โดย  
นางรัชณี วัฒนภิรมย์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2550  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PROJECT ADMINISTRATION AND JOB  
SATISFACTION OF TEACHER IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

By

Rachanee Wattanapirom

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ” เสนอ โดย นางรัชณี วัฒนภิรมย์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย
3. อาจารย์ ดร.วัชনীร์ เชาวน์ดำรงค์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวณชม ชินะตั้งกูร)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(นายไพรัช อรรถกามานนท์ )  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)  
...../...../.....

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.วัชনীร์ เชาวน์ดำรงค์)  
...../...../.....

46252323 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : การบริหารโครงการ/ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

รัชณี วัฒนภิรมย์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ. วาที พ.ศ.ดร. นพดล เจนอักษร , รศ.ดร.จิรวรรณ คงคล้าย และ อ.ดร.วิชณีย์ เชาว์ดำรงค์. 135 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการของสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 205 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา, รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานอื่น ๆ, ครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 820 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารโครงการและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) การบริหารโครงการของสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

---

ภาควิชาการบริหารการศึกษา   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร   ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. .... 2. .... 3. ....

46252323 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD : PROJECT ADMINISTRATION / JOB SATISFACTION

RATCHANEE WATTANAPIROM : THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PROJECT ADMINISTRATION AND JOB SATISFACTION OF TEACHER IN BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION. THESIS ADVISORS : ASST. PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR, Ph.D. ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI Ph.D. AND WATCHANEE CHAODAMRONG Ph.D.,135 pp.

The purposes of this research were to determine : 1) The project administration of schools under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration 2) The job satisfaction of Bangkok Metropolitan teachers. 3) The relationship between project administration and job satisfaction of Bangkok Metropolitan teachers. The participant were 205 basic schools under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration. The respondent consisted of 820 persons, the respondent in each school were the school administrator a deputy director, a head sector and a teacher. The tool using for this research was the questionnaire about project administration followed by Kerzner's concept and job satisfaction followed by Edwin A. Locke's concept.

The statistical used for this research were : mean ( $\bar{X}$ ) standard deviation (S.D.) and Pearson product - moment correlation coefficient.

The research results were :

- 1) In generic point of view, the project administration of schools under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration gained high level.
- 2) The job satisfaction of Bangkok Metropolitan teachers' gained high level.
- 3) The project administration of schools and job satisfaction of Bangkok Metropolitan teachers was statistically significant at the .01 level.

---

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2007

Student's signature:.....

Thesis Advisor's signature: 1..... 2..... 3.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย อาจารย์ ดร.วัชณีย์ เชาว์ดำรงค์ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และนายไพรัช อรรถกमानนท์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารทุกท่านที่ให้ความรู้ แนวคิด แนวทางในการทำวิจัย ตลอดจนให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ซึ่งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ที่แนะนำช่วยเหลือในเรื่องการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	2
ปัญหาของการวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	7
ข้อคำถามของการวิจัย .....	7
สมมุติฐานการวิจัย .....	8
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....	12
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	13
การบริหารโครงการ .....	13
ความหมายของโครงการ .....	13
วงจรชีวิตของโครงการ .....	15
ความหมายของการบริหารโครงการ .....	19
ขั้นตอนของการบริหารโครงการ.....	20
การวางแผนโครงการ .....	21
การดำเนินงานตามโครงการ .....	22
การประเมินผลโครงการ.....	22
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	24
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	24



บทที่	หน้า
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	26
ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ .....	29
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก .....	29
ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ .....	32
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน .....	32
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	56
งานวิจัยภายในประเทศ .....	56
งานวิจัยต่างประเทศ .....	62
3 การดำเนินการวิจัย .....	64
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	64
ระเบียบการวิจัย .....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	65
ตัวแปรที่ศึกษา .....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	70
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	72
4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตอนที่ 2 การบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร	76
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร...	83
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โครงการกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร.....	89

บทที่	หน้า
5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	91
สรุปผลการวิจัย .....	91
การอภิปรายผล .....	92
ข้อเสนอแนะ .....	95
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	95
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	96
บรรณานุกรม .....	97
ภาคผนวก .....	105
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ .....	106
ภาคผนวก ข ขอตกลงเครื่องมือวิจัย .....	109
ภาคผนวก ค ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	112
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	120
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	131
ประวัติผู้วิจัย .....	135

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร.....	37
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการให้ข้อมูลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.....	66
3	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าระดับการบริหาร โครงการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	77
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหาร โครงการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกเป็นรายชื่อ .....	78
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจำแนกเป็นรายชื่อ.....	83
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครจำแนกเป็นรายชื่อ .....	84
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โครงการกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร .....	89

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	9
2 แสดงขอบเขตของการวิจัย.....	11

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 1

### บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีความคาดหวังที่จะสร้างมิติใหม่ทางการศึกษาให้เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งความคาดหวังนั้นจะเป็นจริงได้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรทุกฝ่าย โดยหลักการแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ข้อ (6) ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา<sup>1</sup> ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)<sup>2</sup> นอกจากการมุ่งพัฒนาคนแล้วยังมุ่งเน้นการพัฒนาสังคม คุณภาพสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ยังยึดหลักความเป็นเอกภาพ เชิงนโยบาย และให้ความหลากหลายในการปฏิบัติ เน้นความสำคัญของการกระจายอำนาจ ประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากร และเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดให้สถานศึกษาวางแผน และใช้แผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานในรูปแบบของแผนปฏิบัติการและจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายการปฏิรูปการศึกษามาใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 สถานศึกษาจึงต้องจัดทำแผนแม่บทหรือแผนยุทธศาสตร์เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานตามภารกิจ และเพื่อ

---

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 (กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทิงกราฟฟิค จำกัด, 2540), 24.

<sup>2</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545),14.

แก้ปัญหาที่ประสบในปัจจุบันมุ่งสู่การพัฒนาในอนาคต โดยยึดเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียน และปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่ความเป็นเลิศหรือเป็นสถานศึกษาในอุดมคติ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้กำหนดแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้สถานศึกษาใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพราะแผนพัฒนาการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามากที่สุด แผนพัฒนาการศึกษาในระดับสถานศึกษามีอยู่ด้วยกันหลายระดับ ได้แก่ แผนแม่บทหรือธรรมนูญสถานศึกษา แผนยุทธศาสตร์ หรือแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ตามจุดเน้นที่กำหนดช่วงเวลาหนึ่ง เช่น 3 ปี หรือ 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี<sup>3</sup>

เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด ในการพัฒนาศักยภาพและจัดความสามารถด้านต่าง ๆ ถ้าจะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข ต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาความรู้จากการศึกษา มาพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ประเพณีให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า ทั้งนี้ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ปลูกฝังถ่ายทอดความรู้ เจตคติ คุณลักษณะ ทักษะและคุณค่าต่าง ๆ ให้เกิดกับตัวผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องทราบองค์ประกอบและการบริหารแผนงาน/โครงการที่จะพัฒนาให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ รวมทั้งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพราะเชื่อว่าประสิทธิภาพของการบริหารแผนงาน/โครงการของสถานศึกษาโดยรวม ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้ประสบผลสำเร็จตามไปด้วย

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญของเยาวชนเพราะความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จากการที่รัฐบาลได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2555) เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีความอยู่ดีมีสุขทั่วหน้า สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542),34.

ประชาชน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนโครงการเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เป็นการจัดการศึกษาหลายระดับ และหลายรูปแบบ ซึ่งโรงเรียนต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบในการจัดทำแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545-2549) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้มุ่งสู่การประกันคุณภาพเสริมสร้างเอกลักษณ์ไทย ทันสมัยในวิทยาการ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม<sup>4</sup>

สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจในการจัดการศึกษาทุกระดับ จากสถิติปีการศึกษา 2549 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 433 แห่ง ใน 50 สำนักงานเขต มี จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 384,209 คน มีครู จำนวน 13,167 คน และมีห้องเรียน 10,041 ห้องเรียน เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้

1. ปฏิรูปการเรียนรู้และหลักสูตร
2. พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
3. พัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพครู-อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
4. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ
6. พัฒนาระบบบริหารและจัดการด้านการศึกษาให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542<sup>5</sup>

7. จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนฝึกออาชีพของกรุงเทพมหานคร
8. จัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัยในสังกัดกรุงเทพมหานคร

<sup>4</sup> สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ( กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ,2543),4

<sup>5</sup> สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร, “แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี (2548-2551)” เอกสารฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ลำดับที่ 04/2549:1 ,2551.

เพื่อให้ดำเนินการจัดการศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร<sup>6</sup> จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพให้หลากหลายแนวทาง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษาให้ทัดเทียมกัน สำหรับแนวทางหนึ่งที่สำคัญคือ การบริหาร โครงการของสถานศึกษาตามนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้กระบวนการบริหารเป็นระบบ เพื่อพัฒนาด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ ของบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความพึงพอใจและพัฒนาดตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือความสำเร็จของเยาวชนของชาติ จากนโยบายของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้สะท้อนให้เห็นถึงภารกิจของสถานศึกษาที่เร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้ครอบคลุมถึงการบริหาร โครงการต่างๆที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพทั้งหมด คือ 1) การริเริ่มโครงการ 2) การวางแผนโครงการ 3) การวิเคราะห์โครงการ 4) การปฏิบัติตามโครงการ 5) การติดตามโครงการ 6) การประเมินโครงการ 7) การยุติโครงการ เพื่อมุ่งให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ปัจจัยได้แก่ คือ 1) ลักษณะของงาน 2) รายได้ 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพของการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารควรจะต้องคำนึงและปรับปรุงแก้ไข

การที่สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถจัดการเรียนการสอนและบริการชุมชน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษาที่จะต้องอาศัยศักยภาพของผู้บริหาร และครูอาจารย์เป็นส่วนสำคัญยิ่ง บุคลากรทุกคนจะต้องมีความอดทน เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังใจและพลังสมองในการทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง รวมทั้งมีความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับงานและเพื่อเป็นพลังเสริมให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาของนักเรียนผู้บริหารจะต้องบริหารแผนงาน โครงการกิจกรรมที่จัดขึ้นในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาในรูปแบบของแผนงาน โครงการกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครพบว่าสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้ดำเนินการ โดยใช้โครงการเป็น

<sup>6</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “แผนปฏิรูปราชการ 4 ปี (2548-2551)” เอกสารฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ลำดับที่ 04/2549:1, 2551.



เครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาในทุกยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านการศึกษา โดยสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครจัดทำโครงการหลักและให้สถานศึกษาจัดทำโครงการย่อยดำเนินการในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น โครงการจึงเป็นเครื่องมือหรือเทคนิควิธีในการบริหารงานในสถานศึกษา ที่จะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุเป้าหมายและงานทุกงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาด้วย จึงจะเรียกได้ว่าเป็นการบริหารงานการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ปัญหาของการวิจัย

จากสภาพการบริหารการศึกษาสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครในปัจจุบันมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องอันอาจมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหาร พบว่า จุดอ่อนของการพัฒนาที่สำคัญมีระบบบริหารราชการยังเป็น การรวมศูนย์อำนาจและขาดประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้แนวทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโลกในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ยึดสายกลางความสมดุลพอดี รู้จักความพอประมาณอย่างมีเหตุมีผลเป็นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างสมดุลด้วยคุณภาพ<sup>7</sup>

2. ปัญหาด้านการเรียนการสอน จากการพิจารณาคุณภาพนักเรียนที่เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ข้อมูลจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในปีการศึกษา 2549 จากการประเมินโรงเรียนคุณภาพมาตรฐาน “SMART school ” จากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 433 โรงเรียน ผลสรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัจจัยภายในด้านผู้เรียน และผลงานนักเรียนที่เกิดจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง และยังคงปรับปรุง

3. ปัญหาสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในด้านครู จากข้อมูลการทำ SWOT - Analysis โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านครู พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 433 โรงเรียน ประเด็นที่เป็นจุดอ่อนในระดับมาก คือ ครูขอโอนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมจำนวนมาก สำหรับครูบรรจุใหม่จะมีปัญหาด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พักค่อนข้างสูง ปัญหาจุดอ่อน

<sup>7</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “กรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 : ตามมติคณะรัฐมนตรี”, วันที่ 1 สิงหาคม 2543, 21.

ในระดับปานกลางคือ ครูมีการทำผลงานทางวิชาการและวิจัยไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีครูที่สนใจทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพยังมีปริมาณและคุณภาพที่ยังไม่น่าพอใจ สำหรับปัญหาสภาพแวดล้อมภายนอกด้านครูผู้สอน พบว่า นโยบายของกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นๆ ในกรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งครูบางส่วนไม่สามารถปรับตัวได้ทันส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเท่าที่ควร

4. ปัญหาด้านผู้บริหารโรงเรียน จากการศึกษาผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ 1 ปีการศึกษา 2544-2547 พบจุดอ่อนดังนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียนให้บริการด้านวิชาการ อาคารสถานที่ยังมีน้อย โรงเรียนขาดอาคารเรียน จำนวนห้องเรียนไม่เพียงพอแก่นักเรียน และขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้สอน สำหรับปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการ พบว่า อุปสรรคที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพสังคมความเชื่อโดยขาดการวิเคราะห์ของชุมชน การให้ความสำคัญกับการบันเทิงมากกว่าวิชาการ ผลกระทบจากเศรษฐกิจและความล้มเหลวของกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งค่านิยมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ส่งเสริมให้เด็กเก่ง ดี มีความสุข

5. ปัญหาด้านครูผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนอื่น ๆ ด้านกรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการครู ตามผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาว่า บุคลากรและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนมีมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนตามหน้าที่ขององค์กรท้องถิ่น อีกทั้งต้องปฏิบัติตามนโยบายและภาระงานของสำนักต่าง ๆ นอกเหนือไปจากสำนักการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยดูแลคุณภาพการจัดการศึกษาโดยตรง ที่มีใช้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของโรงเรียน ซึ่งลักษณะสายการบังคับบัญชาเช่นนี้ไม่น่าจะส่งผลทางบวกต่อผู้เรียน ซึ่งการจัดโครงการกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนทำนั้นไม่ถูกต้องตามหลักการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของนักเรียนมากบ้างน้อยบ้างแต่จุดหลักต้องทำกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นๆ ขอความร่วมมือเชิงบังคับมานั้น ยังมีใช้เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรงจึงทำให้ผู้เรียนเสียโอกาสและเวลาโดยไม่คุ้มค่าโรงเรียนไม่มีโอกาสพัฒนางานตามแผนและโครงการตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนดไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการศึกษาให้สูงกว่านี้ได้<sup>8</sup>

<sup>8</sup> แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, "หลักสูตรนักรับบริหารสถานศึกษา ระดับสูง (นศส.) รุ่น 1 : 2549", 2549, 43-44.

จากสภาพปัญหาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครดังกล่าว แต่ละปัญหา มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ซึ่งถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารงานและประสิทธิภาพของการศึกษา ผลการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นเช่นใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานและแนวทางการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีเทคนิควิธีการและทักษะทางการบริหารให้สอดคล้องกับระดับการเป็นผู้บริหารของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพิจารณาบริหารโครงการให้ดียิ่งขึ้นและทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันจะช่วยให้คุณภาพในการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และความสำคัญของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบการบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยดังนี้

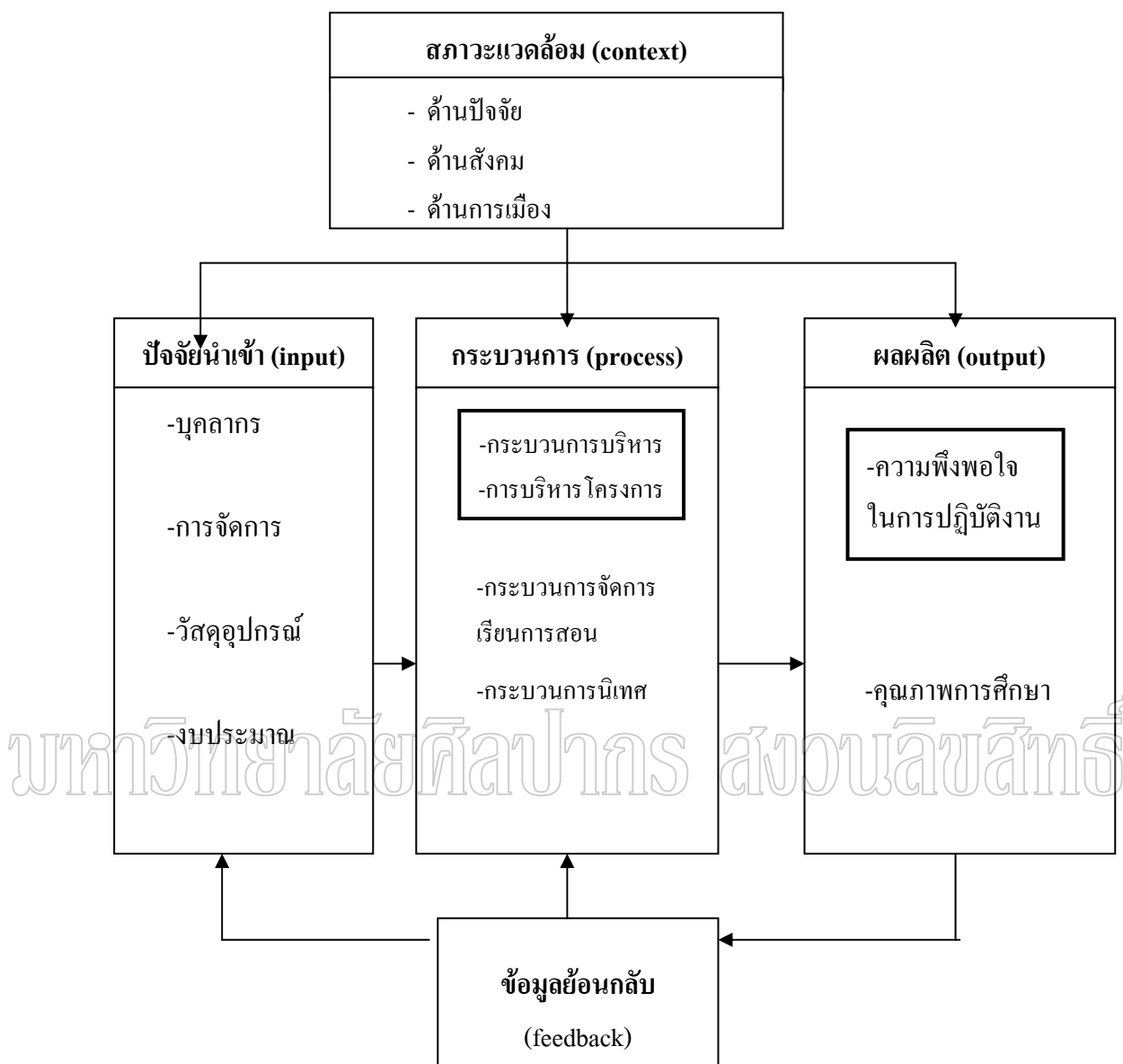
1. การบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
3. การบริหารโครงการของสถานศึกษาสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครหรือไม่

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. การบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง
3. การบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

### ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานั้น จะดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบ (systems approach) ซึ่งประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ที่ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) และมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งไม่ใช่องค์ประกอบทางการศึกษา แต่สามารถส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ได้แก่ สถานภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพภูมิประเทศ ส่วนตัวป้อนในระบบการศึกษา ได้แก่ นโยบาย บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์กร ซึ่งได้แก่ นโยบายการบริหาร การนิเทศการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ นโยบายของหน่วยงาน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งการศึกษการบริหารโครงการต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอาศัยทฤษฎีเชิงระบบของ แคทซ์และคานัน (Kate and Kahn) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร การจัดการ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ สำหรับองค์ประกอบในกระบวนการ (process) ดังนั้นการบริหารโครงการตามแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner) ประกอบด้วย 1)การริเริ่มโครงการ 2)การวางแผนโครงการ 3)การวิเคราะห์โครงการ 4)การปฏิบัติตามโครงการ 5)การติดตามโครงการ 6)การประเมินโครงการ 7) การยุติโครงการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของล๊อค (Locke) ที่ได้นำเสนอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)ลักษณะของงาน 2)รายได้ 3) การเลื่อนตำแหน่ง4)การ ได้รับการยอมรับนับถือ 5)ผลประโยชน์แก่ลูก 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน 9)หน่วยงานและการจัดการซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีในการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1



#### แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn., The Social Psychology of Organization

(New York : John Wiley & Sons, 1978), 3-4.

: สุธรรม เรื่องพวงศักดิ์ม, “การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 26.

: จิตาภรณ์ เฟื่องหนู, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), 11.

### ขอบเขตของการวิจัย

จากรายละเอียดของขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการบริหารโครงการของ เคิร์ซเนอร์ (Kerzner)<sup>9</sup> ดังนี้

การบริหารโครงการ หมายถึง เครื่องมือหรือเทคนิควิธีการจัดลักษณะงาน โดยมีกลุ่มกิจกรรมพื้นฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำเอาวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรและกิจกรรมที่ได้นำไปปฏิบัตินั้นให้สำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนดในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกระบวนการบริหารโครงการไว้ 7 ขั้นตอน คือ 1) การริเริ่มโครงการ 2) การวางแผนโครงการ 3) การวิเคราะห์โครงการ 4) การปฏิบัติตามโครงการ 5) การติดตามโครงการ 6) การประเมินโครงการ 7) การยุติโครงการ สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นำเอาแนวคิดของลอค (Locke) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของครูที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจของครูที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากการประเมินหรือตามที่ครอบคลุมตัวแปรในตัวประกอบต่อไปนี้ 1) ลักษณะงาน 2) รายได้ 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ

จากแนวคิดการบริหารโครงการของเคิร์ซเนอร์ ที่กล่าวมาจะพบว่าการบริหารงานในองค์กรนั้น ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมขององค์กร 2 ลักษณะ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายใน (internal environment) สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) โดยองค์กรจะนำเอาทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และไม่ใช่มนุษย์ (ปัจจัยป้อนเข้า) มาจากระบบที่ใหญ่กว่า (สภาพแวดล้อมภายนอก) จากนั้นจะเกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (สภาพแวดล้อมภายใน) อันจะนำไปเกิดผลผลิตทั้งการบริการที่ต้องการ (ปัจจัยป้อนออก) ซึ่งในกระบวนการดังกล่าว ผู้บริหารจะต้องประสานกิจกรรมทั้งหมดภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ประกอบแนวทฤษฎีการบริหารโครงการ ตามแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner) มาเป็นตัวแปร

<sup>9</sup> Kerzner Harold, *Project Management*, 6<sup>th</sup> ed (New York : John Wiley & Sons Inc., 1998), 2-5.

ต้นจำนวน 7 องค์ประกอบ และตัวแปรตามได้แก่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ล็อก (Locke) จำนวน 9 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

การบริหารโครงการ ( $x_{tot}$ )	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน( $y_{tot}$ )
1. การริเริ่มโครงการ ( $x_1$ )	1. ลักษณะของงาน ( $y_1$ )
2. การวางแผนโครงการ ( $x_2$ )	2. รายได้ ( $y_2$ )
3. การวิเคราะห์โครงการ ( $x_3$ )	3. การเลื่อนตำแหน่ง ( $y_3$ )
4. การปฏิบัติตามโครงการ( $x_4$ )	4. การได้รับการยอมรับนับถือ( $y_4$ )
5. การติดตามโครงการ( $x_5$ )	5. ผลประโยชน์เกี่ยวคู่( $y_5$ )
6. การประเมินโครงการ( $x_6$ )	6. สภาพการทำงาน( $y_6$ )
7. การยุติโครงการ( $x_7$ )	7. การนิเทศงาน( $y_7$ )
	8. เพื่อนร่วมงาน( $y_8$ )
	9. หน่วยงาน และการจัดการ( $y_9$ )

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Kerzner Harold, Project Management, 6<sup>th</sup> ed. (New York : John Wiley & Sons Inc., 1998),2-5.

: Edwin A. Locke, “The Nature and Causes of Job Satisfaction”, in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, ed. Marvin D. Dinette (Chicago : Rand Mc-Nally 1976), 130.

: สุธรรม เรื่องพุงศักดิ์, “การบริการโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549),21.

: วิฑูรย์ เฝิงหนู, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543),11.

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

การบริหารโครงการ หมายถึง เครื่องมือหรือเทคนิควิธีการจัดลักษณะงานโดยมีกลุ่มกิจกรรมพื้นฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำเอาวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ และกิจกรรมที่ได้นำไปปฏิบัตินั้นให้สำเร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนด ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดกระบวนการบริหารโครงการไว้ 7 ขั้นตอน คือ 1) การริเริ่มโครงการ 2) การวางแผนโครงการ 3) การวิเคราะห์โครงการ 4) การปฏิบัติตามโครงการ 5) การติดตามโครงการ 6) การประเมินโครงการ และ 7) การยุติโครงการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของครูที่มีต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจของครูที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้จากการประเมินข้อความที่ครอบคลุมตัวแปรในองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ลักษณะงาน 2) รายได้ 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน 9) หน่วยงานและการจัดการ

ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการบริหารสถานศึกษาหรือด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### การบริหารโครงการ

#### ความหมายของโครงการ

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารโครงการ บางครั้งอาจเป็นประโยชน์กับผู้ศึกษามากถ้าได้ทำการจำแนกความแตกต่างระหว่างเทอม (Terms) ต่าง ๆ อาทิเช่น คำว่า โครงการ (Project) แผนงาน(Program) งาน (Task) และชุดของงาน (work Packages) ในทางทหารจะนิยามเทอมต่าง ๆ เหล่านี้อย่างชัดเจน โดยทั่วไปจะใช้เทอม “ แผนงาน” (Program) กับงานที่มีขอบเขตใหญ่โตเป็นพิเศษและมีวัตถุประสงค์ในระยะยาว จะถูกแบ่งออกเป็นชุดของโครงการหลาย ๆ โครงการให้ครอบคลุมแผนงานทั้งหมด ต่อจากนั้นโครงการจะถูกแบ่งย่อยออก 6 ใบ “งาน” ต่าง ๆ เพื่อให้มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

เกรย์และลาร์สัน (Grag and Larson) ได้ให้ความหมายว่า โครงการ หมายถึง ความพยายาม (กระทำการ) ที่มีความสลับซับซ้อน ไม่เป็นสิ่งปกติในช่วงเวลาหนึ่งภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ ทรัพยากรและผลงานที่ระบุไว้ตามความต้องการของลูกค้า<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Clifford F. cray aneric w. larson,Project Management, The Managerial Process (singaporn : Irwin Mc Graw-Hill,2000),4.

ฐาปนา ฉันทไพศาล ให้คำนิยามของโครงการบริหารไว้อย่างชัดเจนว่า โครงการ หมายถึงกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองาน ดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มและจุดสิ้นสุด<sup>3</sup>

เคิร์ซเนอร์ (Kerzner) ได้ให้ความหมายว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรม (activity) หรืองาน (task) ชุดใดชุดหนึ่งซึ่งมีการระบุวัตถุประสงค์ (Objective) ที่ต้องทำให้สำเร็จไว้แน่นอน ระบุวันเริ่ม และวันสิ้นสุดโครงการ มีข้อจำกัดด้านเงินทุน และต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน คน เครื่องจักร เป็นต้น<sup>4</sup>

เมอร์ดิซ และแลนสัน (Meredith and Larson) ได้ให้ความหมายกว้าง ๆ ว่า โครงการ หมายถึง งานที่มีการระบุอย่างเจาะจงและอย่างแน่นอนว่าจะต้องทำให้สำเร็จนับเป็นหน่วยเอกเทศ และมีลักษณะเฉพาะบางประการ<sup>5</sup>

รัตนา สายคณิต สรุปความหมายของโครงการว่าหมายถึง กิจกรรมหรืองานชุดหนึ่งที่มี ลักษณะพิเศษต่างจากงานปกติและต้องทำให้สำเร็จภายใต้ข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ และได้ มอบหมายงานตรงตามที่กำหนด<sup>6</sup>

นอกจากนี้ ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ ให้ความหมายโครงการ หมายถึง กิจกรรมหรือชุดงาน ชุดหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษต่าง ๆ จากงานปกติและต้องทำให้สำเร็จภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ และได้ผลงานตรงตามที่กำหนด<sup>7</sup> และ รัตนา สายคณิต ได้ให้ความหมายสรุปได้ว่า โครงการที่ดี กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์และบริการ หรือเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทนกิจกรรมทั้งงานดังกล่าว จะเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารงานได้ พร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด เมื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้สำเร็จเสร็จสิ้นลง โครงการจึงเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรรทรัพยากรและ

<sup>3</sup> ฐาปนา ฉันทไพศาล, การบริหารโครงการและการศึกษาความเป็นไปได้ (กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2540),45.

<sup>4</sup> Kerzner, Harold. Project Management, 6<sup>th</sup> ed. (New York : John Wiley & Sons Inc., 1998),P.2.

<sup>5</sup> Jack R.Meredith and Samuel J. Mantel, Jr. Project Management : A managerial approach, 4<sup>th</sup> ed. (New York : John Willey & Sons & Inc., 2000), 9.

<sup>6</sup> รัตนา สายคณิต, การบริหารโครงการแนวทางการสู่ความสำเร็จ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546),27.

<sup>7</sup> ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ, การบริหารโครงการ:แนวทางการสู่ความสำเร็จ (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2546),27.

การดำเนินงานอย่างมีระบบและระเบียบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ตั้งของโครงการ ช่วงเวลาของโครงการ การผลิต การลงทุน ผลตอบแทน การจัดรูปองค์กร และการจัดการโครงการ

สำหรับ วิสูตร จิระคำแข็ง ให้ความหมายโครงการ หมายถึง กิจกรรมหรือชุดงานชุดหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีกำหนดเวลาที่เริ่มและสิ้นสุด และการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ กำหนดเวลาของงานต่าง ๆ และคุณภาพของงานตามกำหนด<sup>8</sup>

จากความหมายโครงการดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า โครงการหมายถึงกิจกรรมหรืองานที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องทำให้เสร็จภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ ทรัพยากร และได้ผลงานตามความต้องการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้กิจกรรมหรืองานจะมีลักษณะพิเศษต่างจากงานปกติเป็นหน่วยอิสระที่สามารถทำการวิเคราะห์ วางแผน และนำไปปฏิบัติได้

### วงจรชีวิตของโครงการ

โครงการมีวงจรชีวิตของตนเอง จากการเริ่มต้นช้า ๆ และเติบโตไปสู่ขนาดใหญ่ จนกระทั่งถึงจุดสุดยอด (peak) หลังจากนั้นจะเริ่มถดถอยลง (decline) และในที่สุดก็จะถูกยกเลิกไปเมื่องานเสร็จเรียบร้อย ในกรณีนี้ก็จะมียุคสมัยคล้ายกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ที่จะต่อต้านวาระสุดท้ายของตนเอง ทำให้โครงการหลายโครงการสิ้นสุดลงด้วยการปรับตัวให้เป็นโครงการกิจวัตร ซึ่งกลายเป็นงานประจำที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องต่อไป และมีผู้แสดงวงจรชีวิตของโครงการไว้ดังนี้

1. แนวคิดของเกรย์และลาร์สัน (Gray and Larson)<sup>10</sup> แสดงวงจรชีวิตโครงการโดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นมีงานหรือกิจกรรมที่ต้องทำต่าง ๆ กัน และต้องใช้ความพยายามในการบริหารในระดับต่างกันด้วย ได้แก่

1.1 ขั้นกำหนดโครงการ (definitions) เป็นขั้นเริ่มต้นโครงการ ระดับความพยายามในขั้นนี้เริ่มขึ้นอย่างช้า ๆ งานในขั้นนี้ประกอบด้วยภาระขอบเขตหรือคุณสมบัติเฉพาะของโครงการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ ระบุงานสำคัญ ๆ ที่ต้องทำและกำหนดผู้รับผิดชอบและจัดกลุ่มคนร่วมทีมงาน

<sup>8</sup> วิสูตร จิระคำแข็ง, การบริหารโครงการแนวทางการปฏิบัติจริง (กรุงเทพฯ: วารณกิจ, 2548), 2.

<sup>9</sup> รัตนา สายคณิต, การวางแผนและการวิเคราะห์โครงการ (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2542), 17.

<sup>10</sup> Gray F. Clifford and Larson W. Eric, Project Management : The Managerial Process (Singapore : Irwin McGraw- Hill, 2000), 5-6.

1.2 ขั้นการวางแผน (planning) เป็นขั้นที่ระดับความพยายามในขั้นนี้สูงขึ้น มีการจัดทำแผนโครงการ กำหนดเวลาของงานต่าง ๆ ทรัพยากรที่ต้องการ คุณภาพของงานและงบประมาณที่ต้องการ

1.3 ขั้นปฏิบัติการ (execution) เป็นขั้นที่ระดับความพยายามสูงขึ้นมากในระยะต้นของขั้นนี้ เพราะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโครงการ โครงการเป็นรูปร่าง ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ มีผลผลิตชนิดใหม่เกิดขึ้น และอาจมีความขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานอาจเกิดขึ้น ได้มากในขั้นนี้ มีมาตรการในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามเวลา ต้นทุนและผลงานที่ระบุไว้ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างเกิดขึ้นบ้าง มีการจัดทำรายงานและตรวจสอบงานเป็นระยะ ๆ และระดับความพยายามจะลดลงในระยะปลาย ๆ ขั้น

1.4 ขั้นส่งมอบ (delivery) ระดับความพยายามลดลงเพราะเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรชีวิตโครงการ ในขั้นนี้ประกอบด้วยงานที่สำคัญ 2 งาน คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบผลผลิตให้ลูกค้า (Customer) หรือผู้ใช้ (User) ซึ่งอาจจะต้องมีการฝึกอบรมลูกค้าให้รู้จักวิธีใช้และงานที่เกี่ยวข้องกับการยุติโครงการ เช่น งานคืนทรัพยากรต่าง ๆ ของโครงการกลับคืนให้องค์การที่เป็นเจ้าของงานในขั้นนี้ยังรวมถึงการจัดทำรายงานและประเมินผลงานของโครงการด้วยว่า ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาใดบ้างที่เกิดขึ้นและที่จำเป็นต้องแก้ไข และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร เพื่อเป็นบทเรียนสำหรับการดำเนินโครงการอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันต่อไป

2. ตามแนวคิดของคลีแลนด์และคิง (Clelland and King)<sup>11</sup> วงจรชีวิตของโครงการแบ่งเป็น 5 ขั้น ได้แก่

2.1 ขั้นความคิดริเริ่มโครงการ (conceptual phase) เป็นการริเริ่มแนวคิดโครงการอย่างกว้าง ๆ วิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับความเสี่ยงและผลกระทบต่อเวลา ต้นทุนค่าใช้จ่าย และการทำงาน รวมทั้งผลกระทบต่อทรัพยากรขององค์กร วิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของโครงการที่เป็นทางเลือก เพื่อหาคำตอบเบื้องต้นว่าควรจะทำโครงการหรือไม่

2.2 ขั้นกำหนดโครงการ (definition phase) เป็นขั้นที่วิเคราะห์โครงการให้ลึกลงไปว่าโครงการนั้นจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง มากน้อยเท่าใด รวมทั้งกำหนดเวลา ต้นทุนค่าใช้จ่าย และผลงานที่ต้องการให้แน่นอนและสมจริง กำหนดปัจจัยอื่น ๆ ที่ต้องการเพื่อสนับสนุนให้โครงการเกิดขึ้นและดำเนินไปได้ เช่น นโยบายขององค์กร งบประมาณ วิธีการทำงาน เป็นต้น

<sup>11</sup> Davis C. McClelland, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, พฤติกรรมองค์กร (กรุงเทพฯ : บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2545), 116-117.

ระบุปัญหา ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในโครงการ ในองค์การและกับภายนอกองค์การ ระบุระดับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนของโครงการด้วย

2.3 ขั้นการผลิต (production phase) เป็นขั้นที่ได้จัดทำแผนโครงการโดยละเอียด ระบุทรัพยากร และวิธีการบริหารทรัพยากรที่ต้องการเพื่อสนับสนุนกระบวนการผลิต เช่น สินค้าคงคลัง วัสดุคิบ แรงงาน ทุน เป็นต้น เริ่มทำการผลิต ก่อสร้าง หรือติดตั้งเครื่องจักร มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และแบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ให้พร้อม เช่น แบบฟอร์มการเบิกจ่ายเงิน การบันทึกเวลาทำงาน การเบิกจ่ายวัสดุ เป็นต้น

2.4 ขั้นปฏิบัติการ (operation phase) ในขั้นนี้เกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ เช่น มีการใช้ผลงานของโครงการ ซึ่งผู้ใช้อาจอยู่ในองค์การเอง หรือเป็นลูกค้าขององค์การก็ได้ ประสานผลงานของโครงการเข้ากับองค์การที่เป็นเจ้าของ เช่น ถ้าผลงานของโครงการคือ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ในขั้นนี้ จะต้องมีการประสานผลิตภัณฑ์ใหม่ของโครงการ เข้ากับแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ มีการประเมินโครงการทางด้านเทคนิค ด้านเศรษฐกิจและสังคม และประเมินระบบสนับสนุนต่าง ๆ ว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติการจริง ๆ ตามแผนโครงการหรือไม่

2.5 ขั้นปิดโครงการ (divestment phase) ในขั้นสุดท้ายของวงจรชีวิตโครงการนี้ คือ การยุติโครงการ มีการถอนทรัพยากร (เช่น คน เครื่องจักร) คืนองค์การ หรือโยกย้ายไปโครงการอื่น สรุปบทเรียนที่ได้จากโครงการเพื่อการพัฒนาโครงการอื่น

3. แนวคิดของนิโคลาส (J.M.Nicholas)<sup>12</sup> วงจรชีวิตโครงการแบ่งออกได้เป็น 4 ช่วง ได้แก่

3.1 ช่วงความคิดเริ่มต้นโครงการ (conception phase) เป็นช่วงแรกของโครงการ เป็นการยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้น และหาทางแก้ปัญหา ในช่วงนี้จึงต้องมีการสำรวจสภาพแวดล้อมของผู้ใช้ ปัญหาที่เกิดขึ้น และวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ระบุทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา ทรัพยากรที่ต้องใช้วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกต่าง ๆ และคัดเลือกโครงการ

3.2 ช่วงการกำหนดโครงการ (definition phase) เมื่อได้มีการตัดสินใจรับข้อเสนอโครงการไปแล้ว จะต้องมีการสำรวจและกำหนดโครงการลึกลงไปในรายละเอียด กำหนดทีมงาน และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ ผลงานที่ต้องการ ระบุงานสำคัญ ๆ ที่ต้องทำ ระบบสนับสนุน การประสานกับฝ่ายต่าง ๆ นอกโครงการ ต้นทุนโครงการ และกำหนดตารางเวลาของงาน ฝ่ายบริหารโครงการจัดทำแผนโครงการที่ระบุกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องทำ กำหนดเวลาดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากรที่ต้องการ และเมื่อผู้บริหารระดับสูงยอมรับแผนแล้ว แผนโครงการนั้นจะถูกนำไป

<sup>12</sup>Nicholas J.M., *Project Management for Business and Technology : Principle and Practice*, 2<sup>nd</sup> ed. (New Jersey : Prentice Hall, 2001), 89-93.

ปฏิบัติ ( ในบางกรณีอาจจะมีการส่งแผนโครงการต่อไปให้ผู้ใช้ตรวจสอบดูก่อนว่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ซึ่งอาจจะต้องมีการนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขบ้าง หรือให้ดำเนินการต่อไปได้ หรืออาจยกเลิกโครงการก็ได้)

3.3 ช่วงปฏิบัติการโครงการ (execution phase) ในขั้นนี้งานต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแผนโครงการได้ถูกนำมาปฏิบัติ เป็นช่วงที่ระดมทรัพยากร และมีการใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการ ผู้บริหารโครงการจะต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมโครงการ หรือทีมงานทำงานอย่างเต็มที่ ควบคุมการใช้ทรัพยากร มีการรายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นระยะ ๆ เพื่อเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการ ในบางกรณี จำเป็นต้องรายงานความก้าวหน้าของโครงการให้ผู้ใช้หรือผู้เป็นลูกค้าของโครงการได้รับทราบด้วย

3.4 ช่วงการนำไปใช้ (operation phase) เป็นช่วงสุดท้ายของวงจรชีวิตของโครงการสิ้นสุดลง ผลงานของโครงการถูกส่งผ่านไปให้ผู้ใช้ ซึ่งผู้ใช้จะเป็นผู้ประเมินการใช้ผลงานดังกล่าว ซึ่งการประเมินผลงาน จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโครงการที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันต่อไป

4. แนวความคิดของวิสุตร จิระคำแก <sup>13</sup> ได้แบ่งวงจรชีวิตของโครงการเป็น 4 ช่วง คือ

4.1 กำหนดโครงการ (defining the project) ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มโครงการ การคัดเลือกโครงการในกรณีที่มีหลายทางเลือก รวมไปถึงการจัดทำข้อเสนอโครงการ เพื่อรับรองหรืออนุมัติ

4.2 วางแผน (planning) ในช่วงนี้โครงการที่กำหนดจะได้รับการวางแผนในชั้นรายละเอียดทั้งสามองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การวางแผนโครงการด้านเวลา ต้นทุน และคุณภาพ รวมถึงการจัดองค์การของโครงการและทีมงานด้วย

4.3 การปฏิบัติโครงการ (implementing) ช่วงนี้เป็นการนำแผนที่วางไว้ ไปปฏิบัติจริงเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ โดยมีสามกลุ่มงานที่สำคัญ ได้แก่ การเริ่มปฏิบัติโครงการ การติดตามตรวจสอบและควบคุมดำเนินงาน และการแก้ปัญหาความขัดแย้งและการต่อรอง

4.4 ปิดโครงการ ได้แก่ ประเภทและวิธีการปิดโครงการ รวมถึงสิ่งที่ต้องจัดทำในช่วงปิดโครงการ

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า โครงการมีวงจรชีวิตที่แบ่งออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ มีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ตามลักษณะของโครงการ โดยเริ่มจากการกำหนดโครงการ การวางแผน การปฏิบัติตามโครงการ และการปิดโครงการ

<sup>13</sup> วิสุตร จิระคำแก, การบริหารโครงการแนวทางการปฏิบัติจริง (กรุงเทพมหานคร : วรณกวี, 2548), 8.

### ความหมายของการบริหารโครงการ

ความเจริญก้าวหน้าของประชาคมโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลายทศวรรษที่ผ่านมา เป็นที่ยอมรับกันว่า ส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการใช้ “ การบริหารโครงการ” (Project Management) เป็นเครื่องมือ (means) ขององค์การ (organizations) ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของตน การบริหารโครงการทำให้องค์การมีเครื่องมือที่มีศักยภาพ (powerful tools) ในการปรับปรุงความสามารถขององค์การในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การนำนโยบายไปปฏิบัติและการควบคุมกิจกรรมของโครงการ รวมทั้งแนวทางการใช้ประโยชน์จากบุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การ นักบริหารและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารโครงการไว้ดังนี้

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโครงการ เป็นการบูรณาการหลักการจัดการเพื่อกำหนดกิจกรรม และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้จัดการจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในเรื่องการจัดการเป็นอย่างดี<sup>14</sup>

รัตนา สายคณิต ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโครงการ คือ การทำหน้าที่ต่าง ๆ ทางด้านบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรของโครงการ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้<sup>15</sup>

วิสูตร จิระคำแกิง ได้ให้ความหมายว่า การบริหารโครงการ คือ การจัดการ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>16</sup>

จากความหมายของการบริหารโครงการ พอสรุปได้ว่า การบริหารโครงการเป็นความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมาก

<sup>14</sup> สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, การบริหารโครงการ (กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, 2544), 1.

<sup>15</sup> รัตนา สายคณิต, การบริหารโครงการแนวทางการสู่ความสำเร็จ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), 34.

<sup>16</sup> วิสูตร จิระคำแกิง, การบริหารโครงการแนวทางการปฏิบัติจริง (กรุงเทพมหานคร : วรณกวี, 2548), 6.

## ขั้นตอนของการบริหารโครงการ

กระบวนการบริหารโครงการที่สมบูรณ์หรือเต็มระบบนั้น มีขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งตามแนวคิดของฮาโรลด์ เคิร์ซเนอร์ (Harold Kerzner)<sup>17</sup> กล่าวว่าการบริหารโครงการเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนโครงการ การปฏิบัติตามโครงการ หรือเป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การตั้งการ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นกระบวนการบริหารโครงการจะประกอบด้วย

1. การริเริ่มโครงการ เป็นการเริ่มต้นในการจัดทำโครงการตามกรอบแผนงาน และความต้องการขององค์การ โดยจัดทำเป็นฉบับร่างหรือข้อเสนอโครงการ (Project Proposal) นำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา

2. การวางแผนโครงการ เป็นการกำหนดกิจกรรมย่อยต่าง ๆ และเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของกิจกรรมย่อยนั้น ๆ กำหนดค่าใช้จ่าย ระยะเวลาดำเนินการและทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารโครงการและทีมงานหรือผู้รับผิดชอบโครงการ

3. การวิเคราะห์โครงการ เป็นการวิเคราะห์โครงการเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการ เช่น ด้านวิชาการ ด้านสังคม ด้านเทคนิค และด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น การวิเคราะห์โครงการดังกล่าวจะช่วยให้เห็นเป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละกิจกรรมของโครงการชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถตัดสินใจเพื่อยืนยันโครงการได้อย่างมั่นใจโดยมีความเสี่ยงหรือข้อผิดพลาดน้อย

4. การปฏิบัติตามโครงการ เป็นการดำเนินการตามแผนโครงการที่กำหนดไว้หรือนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ

5. การควบคุมโครงการ ได้แก่

5.1 การติดตามโครงการ เป็นการตรวจสอบ และประเมินผลของโครงการกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การติดตามความก้าวหน้า การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ปรากฏจริงกับผลลัพธ์ที่คาดหวัง การวิเคราะห์ผลกระทบและการปรับปรุงโครงการ

5.2 การประเมินโครงการ เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน รวมทั้งการทำสัมฤทธิ์ผลโดยรวมของโครงการหรือแผนงาน เพื่อการปรับปรุงโครงการหรือตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ยุติหรือยกเลิกโครงการหรือขยายโครงการ

6. การยุติโครงการ เป็นขั้นตอนที่การดำเนินงานโครงการสิ้นสุดลงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารโครงการจะต้องรายงานผลดำเนินงานโครงการต่อผู้บริหารระดับสูงหรือ

<sup>17</sup> Harold Kerzner, *Project Management*, 6<sup>th</sup> ed. (New York : John Wiley & Sons Inc., 1998), 2-5.



ผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานโครงการว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งนับว่าเป็นการสิ้นสุดการปฏิบัติงานสำหรับโครงการนี้

จากการที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการบริหารโครงการ หมายถึง ลักษณะกระบวนการบริหารให้มีแนวทางขั้นตอนในการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลาในการทำงาน ค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรอื่น ๆ ที่จะต้องใช้จ่ายในการดำเนินงานและอีกอย่างหนึ่งก็เพื่อกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ส่วนผลจะประสบความสำเร็จ จะทราบได้จากการประเมินผลของโครงการนั้น ๆ

### การวางแผนโครงการ

สุพาดา สิริกุดตา กล่าวว่า การวางแผนโครงการเป็นการกำหนดแผนงานในการดำเนินงานต่างๆ ของโครงการการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องมีการจัดระบบการวางแผนให้ครอบคลุมงานที่มีการแบ่งให้ย่อยลงของหน่วยงานต่าง ๆ<sup>18</sup>

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการแรกของการดำเนินโครงการ เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำใด ๆ ล่วงหน้า การวางแผนโครงการแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ 1) การกำหนดโครงการ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเลือกว่าอะไรจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีให้เลือกและเมื่อเลือกได้แล้วจะเป็นการพิจารณาต่อไปว่าจะทำได้อย่างไร จะทำเมื่อไหร่ และมีขนาดหรือขอบเขตการดำเนินงานอย่างไร 2) การวิเคราะห์และประเมินโครงการ เป็นการวิเคราะห์และประเมินว่าโครงการที่กำลังพิจารณานั้น จะเป็นโครงการที่ดีหรือไม่ โครงการที่ดีคือ โครงการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและบรรลุจุดหมายตามที่กำหนดไว้ 3) การดำเนินงานตามโครงการเป็นเรื่องของการนำโครงการที่ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบแล้วไปปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้<sup>19</sup>

อย่างไรก็ดีในกระบวนการวางแผนโครงการอาจมีการดำเนินงานพร้อมๆ กัน ในบางขั้นตอนก็ได้ ฉะนั้นเพื่อความสะดวกและเน้นขั้นตอนของวางแผนไปที่การวิเคราะห์ ต้อง

<sup>18</sup> สุพาดา สิริกุดตา, การวางแผนและการบริหารโครงการ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไคมอนด์อินบิสสิเนส เวอร์ด, 2543), 81-82.

<sup>19</sup> สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ อ่างในสุธรรม เรื่องพุงศักดิ์, “การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), บทคัดย่อ.

คำนึงถึงทุกอย่างไปพร้อมกันและสัมพันธ์ในลักษณะวงจรที่เกี่ยวข้อง สามารถทำให้โครงการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

### การดำเนินงานตามโครงการ

การดำเนินงานตามโครงการนับว่าสำคัญมากที่สุดอีกส่วนหนึ่งของโครงการคือ วิธีดำเนินงานตามโครงการ เพราะเหตุว่าในส่วนนี้โครงการจะต้องระบุถึงแนวทาง กลยุทธ์และวิธีการที่จะทำในโครงการนั้น ๆ โดยละเอียด ถ้าเป็นการแก้ปัญหาโครงการจะต้องระบุวิธีการคำนวณแรงงานเพื่อแก้ปัญหา

ในการที่จะระบุวิธีดำเนินงานนี้จะต้องชี้แจงในรายละเอียดว่าจะทำอะไร อย่างไร เพียงใด จึงจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามโครงการในตอนที่ 2 ได้ภายในกำหนดเวลาที่ตั้งไว้

ในกรณีที่การดำเนินงานตามโครงการหนึ่งๆ มีได้หลายวิธี โดยที่จะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันตามที่ตั้งไว้ในโครงการ กรณีเช่นนี้จะต้องระบุไว้ให้แน่ชัดในโครงการว่าจะเลือกปฏิบัติตามวิธีใด ด้วยเหตุผลอย่างไร กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ จะต้องแสดงการเปรียบเทียบผลดีผลเสียของการดำเนินงานในแต่ละวิธีไว้ด้วยการแสดงการเปรียบเทียบวิธีดำเนินการแต่ละวิธี นอกจากจะเปรียบเทียบในเชิงเวลาที่ต้องใช้ในแต่ละวิธีแล้วก็ควรแสดงการเปรียบเทียบถึงทรัพยากรทุกชนิดที่ต้องใช้ในแต่ละวิธี และค่าใช้จ่ายส่วนที่เป็นตัวเงินของแต่ละวิธีด้วย ซึ่งก็คือการแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้เลือกวิธีดำเนินงานเหมาะสมที่สุด ประหยัดที่สุดและได้ผลดีมากที่สุดนั่นเอง และในส่วนนี้เองที่การวิเคราะห์เชิงต้นทุนผลได้ อาจเข้ามามีบทบาทและมีส่วนช่วยชี้แจงถึงผลดีผลเสียในการดำเนินงานแต่ละวิธีได้ ทั้งนี้ในโครงการอาจไม่ต้องแสดงการวิเคราะห์เชิงต้นทุน ผลได้ของการดำเนินงานแต่ละวิธีในรายละเอียดเพียงแต่เสนอผลสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว ส่วนการวิเคราะห์เชิงต้นทุน – ผลได้ ในรายละเอียดนั้น อาจจัดไว้ในภาพผนวก แนบท้ายโครงการนั้น ๆ ก็ได้

### การประเมินผลโครงการ

การประเมินผลโครงการในการปฏิบัติงานทุกชนิดไม่ว่าจะหน่วยงานเอกชนหรือองค์กรราชการ จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ซึ่งเป็นการคาดหวังผลได้ที่จะพึงเกิดขึ้นภายหลัง ระยะเวลาปฏิบัติงานตามกำหนดไว้ “การประเมินผลเกี่ยวข้องกับการศึกษาว่าโครงการหรือแผนงานได้บรรลุประสงค์หรือไม่ ทั้งในระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน ภายหลังงานเสร็จสิ้นแล้ว งานขั้นแรกของการประเมินผลคือการศึกษาคูว่าวัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไรบ้าง แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายนั้นให้เฉพาะเจาะจงและชัดเจนเพื่อประโยชน์ใน

การวัดผล” อีกท่านหนึ่งได้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน คือ “การประเมินผล หมายถึง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Results) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results) โดยได้ชี้ให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Results) เมื่อเปรียบเทียบกับผลที่คาดว่าจะได้รับแล้วจะได้เป็น 4 ประการด้วย คือ 1) ผลที่คาดหวังและปรารถนาจะให้เกิด 2) ผลที่คาดหวัง แต่ไม่พึงปรารถนา 3) ผลที่ไม่คาดหวังว่าจะเกิด แต่น่าพึงปรารถนา 4) ผลที่ไม่คาดหวังว่าจะเกิดและไม่พึงปรารถนา

“การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือที่คาดหวังไว้ หรือเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการทำงานนั้น ๆ แล้วตัดสินใจว่าเป็นที่พอใจหรือไม่ ดีไม่ดีเพียงใด ซึ่งมีผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถประเมินค่าของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหน่วยงานได้”

จากความหมายของการประเมินผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การประเมินผลจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ปรากฏการณ์หรืองานหรือสิ่งที่จะวัด 2) วัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะวัดและประเมินนั้น 3) กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของการวัดและประเมิน 4) การวัด 5) การเปรียบเทียบผลที่วัดได้<sup>20</sup>

การประเมินยังอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมินดังนี้

1. การประเมินระหว่างดำเนินงาน เป็นการติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินงานนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการเป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผนสำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป

3. การประเมินผลย้อนหลังเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่า มีผลกระทบจากโครงการหรือไม่ อย่างไร<sup>21</sup>

<sup>20</sup> สุนทร เกิดแก้ว, การบริหารโครงการ : การติดตามควบคุมและการประเมินผล (กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์เสมา, 2541), 107-708.

<sup>21</sup> เขาวดี ราชชัยกุล, วิบูลย์ศรี, การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544), 101-103.

## ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานนั้น เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ก็จะนำไปสู่ความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ในทางตรงข้ามหากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จะเกิดแก่งานและองค์กรนั้น ๆ

### ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในระยะแรกที่มีการกล่าวถึงและศึกษาเรื่องนี้ เรียกว่า “เจตคติต่องาน” (job attitude) ต่อมาจึงใช้คำว่า “ความพึงพอใจ” (job satisfaction) ทั้งสองคำนี้ต่างก็หมายถึง ความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่เขาทำงานอยู่ ในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน พิสมยศ สงจันทร์ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2 และได้กล่าวถึงนักวิชาการที่ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

มอร์ส (Morse) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง การลดความเครียดของผู้งานให้น้อยลง กล่าวคือ ธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดจะลดน้อยลง และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

โยเดอร์ (Yoder) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคลากรในหน่วยงาน จะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานได้ให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

สตราสส์ (Strauss) และเซเลย์ส์ (Sayles) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในงานเป็น ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ สามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

ซีคอร์ด (Secord) และ แบคก์แมน (Backman) ให้ความเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กรที่แตกต่างกัน บางคนอาจพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ บางคนอาจพอใจในลักษณะของงาน แต่บางคนพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

วรูม (Vroom) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า ทักษะคตินั้นสามารถชี้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึงผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่คนทำ ทักษะคตินั้นจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานนั้น และทักษะคตินั้นจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจนั่นเอง

เคลย์ สมิต (Clay Smith) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการบ่งถึงระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้เพียงใดและกล่าวอีกว่า เป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม

บลัมและเนย์เลอร์ (Blum and Naylor) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งได้ผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน เป็นต้น

กรีน (Green) ให้ความหมายว่า บุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน จะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดเพื่อสนองความต้องการ

พอร์เตอร์และแอปเปิลไวท์ (Porter and Applewhite) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพทางกายของงานที่ทำ ความสุขที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ

อูบลรัตน์ เจาะจิตต์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้ ทั้งนี้โดยสืบเนื่องมาจากการรับ และความเข้าใจ<sup>22</sup>

เฟรนช์ (French) ได้ให้ความเห็นว่า สภาพของงานที่ดี เช่น มีการแบ่งงานหรือการบริหารที่ดีสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะของงานที่ดีจะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูงและทำให้บุคคลสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคม

<sup>22</sup> อูบลรัตน์ เจาะจิตต์, “ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยศรีปทุม” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2542), 29.

ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เช่นนี้ ความพึงพอใจในงานก็ย่อมมีขึ้น<sup>23</sup>

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจ ความสุขและเจตคติที่ดีต่อองค์กรของแต่ละบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองหรือได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการทำงาน

### องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานให้สำเร็จ เป็นความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องาน คนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงโดยทั่วไปจะหมายความว่าคนชอบหรือให้คุณค่ากับงานสูง ที่ความรู้สึกที่ดีต่องาน การที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมี ซึ่งมีผู้ศึกษาถึงองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น เกียรติยศ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น 3) สภาพทางกายภายในที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (idea benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น และการแสดงความรักดีกับหน่วยงาน 5) การดึงดูดใจในสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงาน 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation

<sup>23</sup> พิสมัย สงจันทร์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 37.

of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarger participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังในการปฏิบัติงาน 8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the conditions of communion) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกิลเมอร์ และคณะ (Glimer and others ) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ 1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถมีหลักประกันความมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความความสามารถในการทำงานของตน 3) หน่วยงานและการจัดการ (company and management ) ได้แก่ ความพอใจในชื่อของที่ทำงานและพอใจในการดำเนินงานของหน่วยงาน 4) ค่าจ้าง(wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน 5) ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถในการนี้เทศงานของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา 7) ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 8) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อ สื่อสารทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน 9) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ 10) ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ นอกจากนี้ล็อก(Locke) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 9 ประการ คือ

1) ลักษณะของงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ รวมถึงวิธีการทำงาน และการควบคุมการทำงาน 2) ค่าตอบแทน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับมีความเท่าเทียมและความยุติธรรม ในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงาน และหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ ( recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่อง ชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในการผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จ

บ้านญาติ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลา วันหยุดประจำปี 6) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ท่าเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อนร่วมงาน(co-workers) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน 9) หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารของหน่วยงาน<sup>24</sup>

ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กร นั้น ๆ มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงและกำหนดให้มีขึ้นอย่างเหมาะสม เพื่อให้ การบริหารงานองค์กร และการบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

<sup>24</sup> Edwin A. Locke, อังโนนาชมาโนช อุตธาภิขัย, “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2547),30.



### ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีสิ้นสุด ความต้องการมีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ ซึ่งลำดับขั้นของความต้องการมีดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน และ จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความต้องการ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัยเป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความคุ้มครองการได้อยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีกฎหมายที่จะช่วยคุ้มครองให้พ้นภัยอันตรายต่าง ๆ 3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่ว ๆ ไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้มีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ต้องการได้รับการยกย่อง เคารพนับถือจากคนในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (The Needs for Self Actualization) เมื่อความต้องการทั้ง 4 ขั้น ข้างต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการอยากจะเป็นในสิ่งที่ตนอยากเป็น แต่ก็เป็นการยากลำบากที่จะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้<sup>25</sup>

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งได้รับจากการศึกษา นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เฮอริชเบอร์กมุ่งความสนใจที่องค์ประกอบ 2 ชุดด้วยกันคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่มีอยู่ 2 ประการดังนี้คือ

1. องค์ประกอบที่เรียกว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการคือ

<sup>25</sup> เกษขญา มีความสุข, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาย ค” (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546), บทคัดย่อ.

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานองค์ประกอบนี้เรียกว่าองค์ประกอบค่าจุน (Hygiene Factors) มีอยู่ 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 ฐานของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 เทคนิคการนิเทศ (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company policy and Administration) หมายถึง การจัดการ (Management) การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

2.9 สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้จากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนงานต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบหรือปัจจัย กระตุ้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานและเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ส่วนปัจจัยคำจูนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในงาน แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเพราะปัจจัยคำจูนเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยกระตุ้นได้รับการตอบสนอง<sup>26</sup>

<sup>26</sup> ทองใส โยวะ, “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองเลย จังหวัดเลย”. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543).

### ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory)

แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้สรุปข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบคือ

แบบที่ 1 เรียกว่าทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มนุษย์โดยเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ได้ทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดการอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย<sup>27</sup>

#### ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทางด้านสังคม และการได้รับการยกย่องในสังคม ซึ่งสามารถใช้แทนเงิน จึงจำเป็นที่ควรจัดให้มีในงานทุกประเภท ผู้นำหรือผู้บริหารจำนวนมากมักละเลยไม่เห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยคิดแต่เพียงการจะเลือกสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องทำเท่านั้น แต่ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมีความพึงพอใจในงานที่ทำ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนงานบ่อย ๆ หรือลาออก ซึ่งเซย์เลสและสเตราส์ (Sayles and Strauss) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะผู้ปฏิบัติงานต้องการได้รับความสำเร็จตามความนำคิดของตน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่ได้แสดงบทบาทให้เต็มขีดความสามารถขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ แต่การที่เขาจะทำเช่นนั้นได้ เขาต้องมีความพึงพอใจในงานของเขาก่อนและบุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานของตนถือว่ายังไม่มีวุฒิภาวะ

<sup>27</sup> มาโนช สุวรรณศิลป์, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย” (ปริญญาศิลปศาสตร (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548).

ทางจิตอย่างเต็มที่ แต่คนที่ไม่เคยมีความพึงพอใจในงานจะเกิดคับข้องใจหรือมีข้อขัดแย้งในการทำงานจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำลง ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดต่ำตามลงไปด้วย สอดคล้องกับเวอร์เทอร์และเดวิด (Werther and David) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีผลต่อการลาออก การขาดงาน ความประทับใจ และประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอื่น ๆ นอกจากนี้ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติ คุณภาพของงาน เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย<sup>28</sup> นอกจากนี้สุริยา พุฒพงษ์ ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจ จะทำให้บุคคลมีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามงาน ผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนจนไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

สรุปว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเอาใจใส่ในการทำงาน ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน และมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายขององค์กร

### การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ได้กล่าวถึงรายละเอียดในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89 (21) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 โดยมีการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดังนี้

#### 1. การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

##### 1.1 จัดอยู่ในรูปของอนุบาลศึกษา

1.2 จัดอยู่ในรูปศูนย์เลี้ยงดูเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการและสำนักอนามัยซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวันและให้การสนับสนุนบ้านเลี้ยงเด็ก

2. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต มีโรงเรียนจำนวน 433 โรงเรียน ซึ่งตั้งกระจายทั่วพื้นที่ 50 สำนักงานเขต

<sup>28</sup> ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, ฉบับปรับปรุง 2544 ( กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด , 2544 ), 121.

3. การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย เปิดสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร จำนวน 56 โรงเรียน ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษาและสำนักงานเขต

4. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ วิทยาลัย การแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในความรับผิดชอบของสำนักงานการแพทย์

5. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพพระยะสั้นในโรงเรียน ฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานครร่วมกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนิน การศึกษานอกระบบโรงเรียนของกรุงเทพมหานครและการให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน โรงเรียน ผู้ใหญ่ จัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสมซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนา ชุมชน<sup>29</sup>

ภารกิจหลักในการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครคือ การจัดการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา ส่วนการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา อาศัยแนวทางตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2531 ซึ่งเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาตอนต้น กรุงเทพมหานครได้จัดขึ้นในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้รับมติคณะรัฐมนตรีให้ ความเห็นชอบดำเนินการได้ เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2535 ซึ่งกรุงเทพมหานครจัดเป็นการเสริมจากที่ กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ เด็กและเยาวชนของไทย และเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2541 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติเปิดสอน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร<sup>30</sup>

วัตถุประสงค์การพัฒนาด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549) คือ เพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในกรุงเทพมหานครได้รับการ ศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ยกกระดับโรงเรียนฝึกอาชีพของ กรุงเทพมหานคร เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาวิชาชุมชน การพัฒนาสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพและเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีทางเลือกในทุกระดับการศึกษา ได้มากขึ้น และเพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสในกรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาด้านอาชีพ

<sup>29</sup> สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพฯ : สำนัก การศึกษา, 2543), 18-19.

<sup>30</sup> สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร (กรุงเทพฯ : สำนักการศึกษา, 2543), 18-19.

อย่างทั่วถึง<sup>31</sup> โดยเป้าหมายหลักในการพัฒนาการศึกษา ได้แก่ 1) การให้เด็กและเยาวชนใน กรุงเทพมหานคร ได้รับการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 2) สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา 3) สถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานครทุกแห่งได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ภายในปี 2548 4) มีระบบบริหารการศึกษาที่สอดคล้องตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และตอบสนองแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น 5) มีวิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชนในสังกัดกรุงเทพมหานครภายใน ปี 2549 6) โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครทุกแห่งจัดการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.) ภายในปี 2549 และ 7) จัดตั้งมหาวิทยาลัยในสังกัดกรุงเทพมหานครภายในปี 2549<sup>32</sup>

นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดโครงการสำคัญ ๆ ในด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. แผนงานการจัดการบริการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วย โครงการจัดบริการการศึกษา ปฐมวัยของกรุงเทพมหานคร โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแบบฝึกความพร้อมด้านการเรียนชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1-2 และ โครงการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแบบฝึกทักษะทางภาษาชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1-2

2. แผนงานการจัดบริการการศึกษาภาคบังคับ ประกอบด้วย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดบริการการศึกษาภาคบังคับ โครงการค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก และ โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

3. แผนงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการครูชาวต่างประเทศสอน ภาษาอังกฤษนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนตาม มาตรฐานกลุ่มวิชาภาษาไทย โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานกลุ่มวิชา ภาษาอังกฤษ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ และ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

<sup>31</sup> สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร , แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ระยะแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2545), 11.

<sup>32</sup> สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร,แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ระยะแผนพัฒนา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2545), 12.

4. แผนงานส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผลิตต้นแบบสื่อการเรียนการสอน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการถ่ายภาพ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สโตนท์สนศึกษา โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการผลิตรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา โครงการพัฒนา ศูนย์บริการเพื่อการเรียนการสอน และโครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

5. แผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึกแห่งความเป็นไทย ประกอบด้วย โครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมทางภาษา โครงการอนุรักษ์ส่งเสริมและแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมไทย ระหว่างนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกับนักเรียนเมืองยาซึโฮ ประเทศญี่ปุ่น โครงการมหกรรมดนตรีไทยและการแสดงของนักเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาทัศนศิลป์ ดนตรี และนาฏศิลป์ โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ หลักสูตรผู้นำ โครงการอบรมยุวกาชาด หลักสูตรผู้นำ ผู้บริหารงานยุวกาชาด โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา ลูกเสือสำรอง สามัญ สามัญรุ่นใหญ่ ชั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.) และชั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.) โครงการสัมมนาวิชาการ การฝึกอบรม วิชาผู้กำกับลูกเสือ และโครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการสอนวิชาอิสลามศึกษา

6. แผนงานป้องกันสารเสพติด ประกอบด้วย โครงการโรงเรียนสีขาว และโครงการ โรงเรียนประจำพื้นที่พุ่มบัวบัตรรักษาผู้ติดยาเสพติด

7. แผนงานส่งเสริมพลานามัย ประกอบด้วย โครงการส่งเสริมกีฬาแก่นักเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม โครงการเพิ่มพูนภาวะ โภชนาการนักเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ตามมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

8. แผนงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยโครงการส่งเสริมศักยภาพโรงเรียน ผู้การประกันคุณภาพ

9. แผนงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย โครงการอบรมสัมมนา ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครด้านงบประมาณการเงินและพัสดุ โครงการส่งเสริมการวิจัยใน ชั้นเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โครงการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพศึกษานิเทศก์ โครงการ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการศึกษา โครงการสอบคัดเลือกข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เพื่อเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา (ผบศ.) โครงการส่งเสริมและยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โครงการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา โครงการครูอาสาสมัครช่วยสอน โครงการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็น



ต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ โครงการส่งเสริมครูต้นแบบดีเด่นและผู้บริหาร โรงเรียนต้นแบบดีเด่น โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และโครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

10. แผนงานสงเคราะห์นักเรียนที่บกพร่องพิการและด้อยโอกาส ประกอบด้วย โครงการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

11. แผนงานส่งเสริมนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ประกอบด้วย โครงการสนับสนุนการค้นหานักเรียนที่มีความสามารถทางวิชาการ โครงการส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถทางวิชาการ

12. แผนงานปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประกอบด้วย โครงการประเมินแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ระยะครึ่งแผนฯ (พ.ศ.2545-2547) โครงการประเมินโครงการตามนโยบายผู้บริหารกรุงเทพมหานคร โครงการปรับปรุงโครงสร้างสำนักการศึกษา และโครงการจัดวางระบบสารสนเทศของสำนักการศึกษา

13. แผนงานกระจายอำนาจการศึกษา ประกอบด้วย โครงการจัดระบบบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และโครงการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน

จะเห็นได้ว่ากรุงเทพมหานครมีภารกิจและโครงการต่างๆ มากมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของเด็กและเยาวชน และนำพาการศึกษาของกรุงเทพมหานครไปสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ และนอกจากนี้ทางกรุงเทพมหานครยังได้จัดกิจกรรม โครงการต่างๆ เพื่อสนองกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน</b>			
1.จัดการเรียนการสอน สำหรับการพัฒนาเด็ก ปฐมวัยให้มีความ พร้อมตามพัฒนาการ อย่างสมวัยเพื่อให้มี พื้นฐานที่ดีสำหรับ การศึกษาในระดับ ถัดไป	นักเรียนระดับ ปฐมวัยมีความ พร้อมตาม พัฒนาการอย่าง สมวัยเพื่อให้มี พื้นฐานที่ดีสำหรับ การศึกษาในระดับ ถัดไป	1.นักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ ความพร้อมตาม พัฒนาการ	โครงการที่ 1 (ชื่อโครงการ/กิจกรรม อยู่ในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน</b>			
2.จัดบริการทางการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอย่างเพียงพอและสอดคล้องต่อความต้องการของชุมชนตลอดจนพัฒนาผู้เรียนด้านการคิดวิเคราะห์ภาษาต่างประเทศวัฒนธรรมท้องถิ่นและให้มีการเรียนรู้นอกห้องเรียนพร้อมพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	1.จัดบริการทางการศึกษาภาคบังคับอย่างเพียงพอและสอดคล้องต่อความต้องการของชุมชน 2. โรงเรียนจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสมในแต่ละระดับโดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สามารถคิดเชิงวิเคราะห์และสื่อสารภาษาต่างประเทศได้โดยเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น 3. โรงเรียนทุกแห่งผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกและได้รับการรับรองจาก สมศ.	5.จำนวน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่เพิ่มขึ้น 6.ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน กรุงเทพมหานครเฉลี่ยทุกกลุ่มสาระ 7.สถานศึกษาที่ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้เพิ่มขึ้นตามเกณฑ์ 8.ผู้เรียนที่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ตามเกณฑ์ 9.โรงเรียนที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้นอกห้องเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	โครงการที่ 2-3 (ชื่อโครงการ/กิจกรรมอยู่ในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน</b>			
3.พัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้เพื่อเพิ่มแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน	10.สถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน	โครงการที่ 34-36 (ชื่อโครงการ/กิจกรรมอยู่ในตารางที่ 2)
4.พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรู้อำนาจหน้าที่สูงขึ้น	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	11.สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐานด้านผู้สอนและผู้บริหารจากสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)อยู่ในระดับ 3 ทุกมาตรฐาน 12.บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมพัฒนาด้านการจัดกระบวนการเรียนฯ 13.บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมพัฒนาด้านการบริหาร 14.บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมพัฒนาด้านการวิจัย 15.บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศฯ 16.บุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการอบรมพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ	โครงการที่ 37-64 (ชื่อโครงการ/กิจกรรมอยู่ในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
5.พัฒนาเครือข่าย สำหรับการแลกเปลี่ยน วิชาการ ประสบการณ์ และเทคนิคการจัดการ เรียนการสอนทั้งใน ระดับกรุงเทพมหานคร ระดับประเทศและ ระหว่างประเทศ	มีเครือข่าย การศึกษาสำหรับ แลกเปลี่ยนวิชาการ ประสบการณ์และ เทคนิคการจัดการ เรียนการสอน	17.จำนวนเครือข่าย ของการศึกษากับ หน่วยงานอื่นที่ เพิ่มขึ้น	โครงการที่ 65-66 (ชื่อโครงการ/กิจกรรม อยู่ในตารางที่ 2)
6.มุ่งเน้นการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาสู่กระบวนการเรียน การสอน โดยอาจอยู่ใน รูปของสื่อการสอนที่ เหมาะสมกับผู้เรียน และการกระตุ้นการ เรียนรู้ของผู้เรียน	โรงเรียนมี โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร สามารถนำ เทคโนโลยี สารสนเทศมาสู่ กระบวนการเรียน การสอนได้อย่าง เหมาะสมกับผู้เรียน	18.ผู้สอนที่มีการใช้ สื่อเทคโนโลยี (ICT) ในการเรียน การสอน 19.สถานศึกษามี โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้	โครงการที่ 67-74 (ชื่อโครงการ/กิจกรรม อยู่ในตารางที่ 2)
7.เปิดโอกาสให้ ภาคเอกชนร่วมจัดการ และสนับสนุน การศึกษา	ภาคเอกชนมีส่วน ร่วมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร	20.จำนวนโครงการ ที่ภาคเอกชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการ จัดการและสนับสนุน การศึกษาที่เพิ่มขึ้น	โครงการที่ 75-83 (ชื่อโครงการ/กิจกรรม อยู่ในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
8. ส่งเสริมการวิจัยทุกระดับเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การจัดการศึกษา และให้ได้ผลงานที่สามารถนำมาเผยแพร่ใช้ประโยชน์ได้	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำวิจัยและส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่งานวิจัย	21. บุคลากรทางการศึกษาที่ใช้งานวิจัยในการเรียนการสอน	โครงการที่ 84 (ชื่อโครงการ/กิจกรรม อยู่ในตารางที่ 2)
<b>ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล</b>			
1. พัฒนาระบบงานเพื่อลดขั้นตอนและรอบเวลาของขั้นตอนการปฏิบัติราชการ	การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ	1. รอบเวลาการปฏิบัติราชการที่ลดลง 2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของ สนศ.	1. งานบริการสำเนาเทปเสียงวีดิทัศน์เพื่อการศึกษา
2. นำมาตรการราชการใสสะอาดมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้	3. ความสำเร็จในการดำเนินงานราชการใสสะอาด	2. โครงการดำเนินงานราชการใสสะอาดของสำนักงานการศึกษา
3. ลดค่าใช้จ่ายประจำในส่วนที่เป็นไปได้	งบประมาณรายจ่ายลดลง	4. งบประมาณที่สามารถประหยัดได้	3. การลดค่าใช้จ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง
4. พัฒนาการเบิกจ่ายเงินตามแผนงบประมาณประจำปีให้รวดเร็วเป็นไปตามแผนปฏิบัติการเบิกจ่ายเงิน	การเบิกจ่ายตามแผนงบประมาณประจำปีมีประสิทธิภาพ	5. ความสำเร็จในการเบิกจ่ายเงินตามแผน	4. การติดตามและเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการและแผนการเบิกจ่ายเงิน 5. การรายงานผลการปฏิบัติงานและการเบิกจ่ายเงินในสารสนเทศของสำนักงานการศึกษา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล</b>			
5. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	6. ครูและบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ	6. โครงการสนับสนุนชมรมวิชาชีพทางการศึกษา
6. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ความสามารถและทัศนคติอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	7. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรต่อปี	7. โครงการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา 8. โครงการพัฒนาศักยภาพการนิเทศ
7. จัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมรวมทั้งจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร	มีสวัสดิการและกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร	8. จำนวนสวัสดิการและกิจกรรมที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรที่จัดทำเพิ่มขึ้น	9. โครงการรักษาสภาพข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 10. โครงการส่งเสริมครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ดีเด่น 11. สรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ 12. คัดเลือกบุตรข้าราชการเพื่อรับทุนการศึกษาของธนาคารกรุงไทยและกระทรวงศึกษา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
<b>ด้านการศึกษา</b>			
1. ให้บริการการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสแก่เด็กที่มีความต้องการพิเศษ	นักเรียนที่มีความบกพร่องได้รับการสนับสนุนการศึกษาแบบเรียนร่วม	จำนวนนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาแบบเรียนร่วม	1. โครงการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่บุคลากรของสำนักงานการศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	2. ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานโครงการ	2. โครงการสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานการศึกษา 3. โครงการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ 4. โครงการพัฒนาบริการและเผยแพร่ข้อมูลฯ 5. โครงการจัดงานมหกรรมการศึกษาประจำปีเพื่อรายงานความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา 6. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดเก็บระบบฐานข้อมูล
3. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3. โรงเรียนที่มีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	7. โครงการส่งเสริมให้สถานศึกษาวิจัยสถาบัน 8. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตสื่อการเรียนรู้อ

ที่มา : สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. “แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี 2548 -255.” เอกสารฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ลำดับที่ 04 /2549, 2551.

ส่วนการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามกลยุทธ์แผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครยัง  
จัดลำดับของโครงการ / กิจกรรมในการดำเนินงานตามความสำคัญก่อนหลัง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
1	โครงการสัมมนาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานการศึกษา	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านการศึกษา	กองวิชาการ	
2	โครงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านการศึกษา	กองวิชาการ	
3	โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
4	โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ระยะที่ 2	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
5	โครงการส่งเสริมการใช้อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสำหรับโรงเรียนและสำนักงานการศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
6	โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาผลิตสื่อการเรียนรู้	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านการศึกษา	กองวิชาการ	
7	โครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและให้บริการสื่อการเรียนรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต(E-learning)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
8	โครงการพัฒนาบริการและเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์สำนักงานการศึกษา	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านการศึกษา	กองวิชาการ	



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
9	โครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
10	โครงการสัมมนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านแนะแนว	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
11	โครงการอบรมบุคลากรการวิจัย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
12	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านห้องสมุดโรงเรียน	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
13	โครงการพัฒนาศักยภาพการนิเทศ	ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล	กองวิชาการ	
14	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอศทัศนศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
15	โครงการค่าใช้จ่ายในการผลิตบทเรียน CAI Multimedia	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
16	โครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศูนย์ผลิตและบริการสื่อการเรียนรู้	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
17	โครงการส่งเสริมศักยภาพผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
18	โครงการเพิ่มพูนศักยภาพครูสอนภาษาอังกฤษ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
19	โครงการอบรมสัมมนาครูผู้สอนระดับปฐมวัย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
20	โครงการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
21	โครงการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
22	โครงการส่งเสริมครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ดีเด่น	ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล	กองวิชาการ	
23	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการเรียน	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
24	โครงการส่งเสริมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่ประชาชน	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
25	โครงการภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
26	โครงการอบรมหลักสูตรนักรับราชการศึกษาระดับอาวุโส (นบศ.อ.)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองการเจ้าหน้าที่	
27	โครงการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองการเจ้าหน้าที่	
28	โครงการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองการเจ้าหน้าที่	
29	โครงการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
30	โครงการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
31	โครงการส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็ง	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
32	โครงการประกวดกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
33	โครงการจ้างครูสอนภาษาจีนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
34	โครงการสอนภาษาอาหรับในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
35	โครงการสอนภาษาสเปนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
36	โครงการโรงเรียนสองภาษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
37	โครงการเผยแพร่คู่มือและแนวทางการจัดการเรียนรู้รายกลุ่มสาระการเรียนรู้	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
38	โครงการห้องเรียนในโลกกว้าง	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	สำนักงานเลขานุการ	
39	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
40	โครงการเสริมสร้างโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองวิชาการ	
41	โครงการจัดระบบการรับนักเรียน	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
42	โครงการจัดบริการการศึกษาภาคบังคับ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
43	โครงการจัดบริการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
44	โครงการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
45	โครงการจัดบริการการศึกษาระดับปฐมวัย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
46	โครงการก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
47	โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
48	โครงการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ตามเกณฑ์มาตรฐานความจำเป็นพื้นฐานของ สนศ.	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
49	โครงการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
50	โครงการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
51	โครงการพัฒนาการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระภาษาไทย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
52	โครงการพัฒนาการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีแขนงงานเกษตร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
53	โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ วิถีธรรม	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
54	โครงการถ่ายภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
55	โครงการจัดงานรำลึกสุนทรภู่เชิดชูวรรณศิลป์	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
56	โครงการอบรมปฏิบัติการหลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการและการเงินสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองการเจ้าหน้าที่	
57	โครงการค่าใช้จ่ายการปฐมนิเทศข้าราชการครูกรุงเทพมหานครบรรจุใหม่	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองการเจ้าหน้าที่	
58	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ(ทัศนศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
59	โครงการความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (เครือข่ายโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
60	โครงการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
61	โครงการพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของนามมีบู๊ค	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
62	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ดนตรี	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
63	โครงการจัดการเรียนร่วมใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะของ สำนักด้านการศึกษา	หน่วย ศึกษานิเทศก์	
64	โครงการส่งเสริมความสามารถ พิเศษทุกกลุ่มสาระ	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะของ สำนักด้านการศึกษา	หน่วย ศึกษานิเทศก์	
65	โครงการส่งเสริมการสร้าง จิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มา ติดต่อ	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะของ สำนักด้านการศึกษา	กองคลัง	
66	โครงการจัดงานมหกรรมการศึกษา ประจำปี เพื่อรายงานความก้าวหน้า ในการจัดการศึกษาสู่ประชาชน	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะของ สำนักด้านการศึกษา	สำนักงาน เลขานุการ	
67	โครงการส่งเสริมให้สถานศึกษา วิจัยสถาบัน	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะของ สำนักด้านการศึกษา	กองวิชาการ	
68	โครงการค่าใช้จ่ายในการส่งเสริม การเล่นดนตรี	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม นโยบายรัฐบาล/เงิน อุดหนุนของรัฐด้าน คุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
69	โครงการ โรงเรียนปลอดภัยเสพติด	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม นโยบายรัฐบาล/เงิน อุดหนุนของรัฐด้าน คุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
70	งานบริการสำเนาทะเบียนวีดีทัศน์ เพื่อการศึกษา	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองตามหลัก ธรรมาภิบาล	กองวิชาการ	

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
71	โครงการดำเนินงานราชการใสสะอาดของสำนักงานการศึกษา	ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล	สำนักงานเลขานุการ	
72	การลดค่าใช้จ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง	ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล	กองคลัง	
73	การติดตามและเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและแผนการเบิกจ่ายเงิน	ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล	กองคลัง	
74	การรายงานผลการปฏิบัติงานและการเบิกจ่ายเงินในสารสนเทศของสำนักงานการศึกษา	ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล	กองคลัง	
75	การสนับสนุนทุนในการทำวิจัย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษา	กองวิชาการ	
76	โครงการสัมมนาศึกษาดูงานด้านพระพุทธศาสนา ณ ประเทศอินเดีย เนปาล	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
77	โครงการอบรมพระธรรมวิทยากรสอนสาระพระพุทธศาสนาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
78	โครงการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้น (B.T.C.)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
79	โครงการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง (A.T.C.)	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
80	โครงการประชุมสัมมนาวิชาการอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
81	โครงการสัมมนาวิชาการชุมนุม ลูกเสือชาวบ้าน	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
82	โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา ยุวกาชาดหลักสูตร “ผู้นำยุวกาชาด”	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
83	โครงการสัมมนาวิชาการอบรม ผู้บังคับบัญชายุวกาชาด	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
84	โครงการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชา ยุวกาชาดหลักสูตร “ผู้บริหารงาน ยุวกาชาด”	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
85	โครงการอบรมผู้บังคับบัญชา ลูกเสือหลักสูตรผู้ช่วยผู้ให้การ ฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
86	ทุนส่งเสริมการศึกษา	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
87	โครงการสนับสนุนชมรมวิชาชีพ ทางการศึกษา	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองตามหลัก ธรรมาภิบาล	สำนักงาน เลขานุการ	
88	โครงการรักษาสภาพข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองตามหลัก ธรรมาภิบาล	กองการ เจ้าหน้าที่	
89	โครงการมหกรรมดนตรีและการ แสดงของนักเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะ ของสำนัก ด้านคุณภาพชีวิต	สำนักงาน เลขานุการ	



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
90	โครงการศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี สำนักงานการศึกษา	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านคุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
91	โครงการพัฒนาคุณภาพโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านคุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
92	โครงการว่ายน้ำเป็นเล่นน้ำได้ปลอดภัย	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านคุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
93	โครงการค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมกีฬา	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านคุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
94	โครงการงานชุมนุมลูกเสือกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 9 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี และฉลองครบรอบ 95 ปี ลูกเสือไทย	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
95	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนคุ้มครองเด็ก	กลยุทธ์เพิ่มเติมตามภารกิจเฉพาะของสำนักด้านคุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
96	โครงการ โรงเรียนปลอดภัย	กลยุทธ์เพิ่มเติมตาม ภารกิจเฉพาะ ของสำนักด้าน คุณภาพชีวิต	กองโรงเรียน	
97	เงินสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียน ที่ไม่สามารถเข้าเรียนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครได้	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
98	โครงการค่าใช้จ่ายในการจัด ประชุมสัมมนาคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
99	โครงการส่งเสริมงานศิลปะและ ประติมากรรม	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
100	โครงการสัมมนาศึกษาดูงาน ประธานกรรมการเครือข่าย ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อพัฒนา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
101	โครงการสัมมนาการศึกษาดูงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	ด้านการสร้างโอกาส ทางการศึกษาฯ	กองโรงเรียน	
102	สรรหาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เพื่อรับรางวัลยกย่องเชิดชู เกียรติ	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองตามหลัก ธรรมาภิบาล	สำนักงาน เลขานุการ	
103	คัดเลือกบุตรข้าราชการเพื่อรับ ทุนการศึกษาธนาคารกรุงไทยและ กระทรวงศึกษาธิการ	ด้านการบริหารจัดการ การเมืองตามหลัก ธรรมาภิบาล	สำนักงาน เลขานุการ	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลยุทธ์ด้าน	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
104	โครงการรักการอ่าน	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
105	โครงการบ้านพี่น้องคิไอ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
106	โครงการโรงเรียนเพื่อนเด็ก	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
107	โครงการห้องเรียนสีเขียว	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
108	โครงการอินเทอร์เน็ตเพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
109	โครงการห้องเรียนวัฒนธรรม	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
110	โครงการห้องเรียนวิทยาศาสตร์	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
111	โครงการห้องเรียนธรรมชาติ	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	
112	โครงการตายายสอนหลาน	ด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาฯ	หน่วยศึกษานิเทศก์	

ที่มา : สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. “แผนปฏิบัติการ 4 ปี 2548 -255.” เอกสารฝ่ายแผนงาน และสารสนเทศ ลำดับที่ 04 /2549, 2551.

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภายในประเทศ

สุวรรณ ภูติวณิชย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติการโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ผูกพันนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าและสภาพการทำงาน<sup>33</sup>

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ ยกเว้น องค์ประกอบความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก 2) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม และรายองค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน และ 4) ครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

<sup>33</sup> สุวรรณ ภูติวณิชย์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541), บทคัดย่อ.

ระดับ .05 องค์ประกอบด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์ประกอบอื่นไม่แตกต่างกัน<sup>34</sup>

ชลลา อรรถธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพังงามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในภาพรวมไม่แตกต่างกัน<sup>35</sup>

ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การควบคุมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การกำหนดเป้าหมาย การจูงใจ การเป็นผู้นำ และการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง 3) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำและด้านการกำหนดเป้าหมายส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงาน ด้านการจูงใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะของงานในทางกลับกัน ส่วนด้านการตัดสินใจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้าน

<sup>34</sup> สุมาลี กุลพิมพ์ไทย, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542), บทคัดย่อ.

<sup>35</sup> ชลลา อรรถธรรม, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพังงา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2543), บทคัดย่อ.

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน<sup>36</sup>

อรพรรณ ตูจันดา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยได้พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับการตัดสินใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการตัดสินใจแบบผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจ ส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีระดับความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอกอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอก<sup>37</sup>

ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 เกี่ยวกับเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้น โดยรวมครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในระดับมาก จำแนกเป็นด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ความรู้ความเข้าใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ .01 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ความรู้ความเข้าใจใน

<sup>36</sup> ฐิตาภรณ์ เฟื่องหนู, “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

<sup>37</sup> อรพรรณ ตูจันดา, “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544), บทคัดย่อ.

งานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม<sup>38</sup>

สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง ในปีการศึกษา 2545 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนอัสสัมชัญลำปางโดยภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยปัจจัยภายในโรงเรียนที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความศรัทธาต่ออาชีพครู และด้านความภาคภูมิใจต่อโรงเรียน ส่วนความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยภายนอกโรงเรียน ในด้านที่สังคมให้การยอมรับอาชีพครู สถานภาพในสังคมและด้านสภาพเศรษฐกิจ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก อายุการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับต่ำมาก ส่วนแผนกที่สังกัด และกลุ่มสาระการเรียนรู้/กลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับค่อนข้างต่ำ<sup>39</sup>

สมบัติ บ่อสมบัติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม ผลการวิจัยได้พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาตามองค์ประกอบด้านความพึงพอใจทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคมมีความพึงพอใจในระดับ 7 องค์ประกอบ สำหรับองค์ประกอบที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักและกลุ่มสาระการเรียนรู้เสริม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ได้แก่ สร้างความตระหนักแก่ครูในคุณค่าของอาชีพครู การบริหารองค์การโดยการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกำหนดเป้าหมาย แนวปฏิบัติ

<sup>38</sup> สิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา, “เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2544), บทคัดย่อ.

<sup>39</sup> สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546), บทคัดย่อ.

ขั้นตอนการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม จัดสวัสดิการตามกำลังความสามารถของโรงเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ<sup>40</sup>

ทิศนา แคมมณี และคณะ รายงานผลการวิจัย โครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่เน้นการปฏิรูปทั้งโรงเรียนส่วนใหญ่ มีระดับการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนอยู่ในระดับดีถึงดีมาก โดยผลการดำเนินโครงการชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา ก็คือ การทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งนี้เป็นเครือข่ายภายในและภายนอกของโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ พัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด<sup>41</sup>

ถวิล ตะโกภู ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษามีความแตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับสูง 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษามีความแตกต่างกัน 5) สภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5<sup>42</sup>

ดาตัต กุศลผลบุญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

<sup>40</sup> สมบัติ บ่อสมบัติ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

<sup>41</sup> ทิศนา แคมมณีและคณะ, การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การประชุมทางวิชาการ : การวิจัยทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547), 1-10.

<sup>42</sup> ถวิล ตะโกภู, “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), บทคัดย่อ.



ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05<sup>43</sup>

สุธรรม เรื่องพวงศักดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวม ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้านสุขภาพ – ใจ และด้านความรับผิดชอบและความเป็นตัวของตัวเอง และเมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการวิเคราะห์โครงการส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม ด้านการสร้างคุณความดีและการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความรู้เชิงวิชาการและภาระหน้าที่ในการให้ความรู้ ด้านปัจเจกบุคคลและการปรับตัวเข้ากับสังคม และด้านความพึงพอใจ<sup>44</sup>

พิสมัย สงจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจกับการ

<sup>43</sup> ดาลัด กุศลผลบุญ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), บทคัดย่อ.

<sup>44</sup> สุธรรม เรื่องพวงศักดิ์, “การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), บทคัดย่อ.

ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>45</sup>

ศุทนต์ มุสิกะทัน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ตั้งแต่ระดับปานกลางจนถึงมาก โดยมีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูงสุด<sup>46</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

ราธแมน (Rathmann) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเซอเรน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงเกือบ 87 % มีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการสนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจเช่นกัน<sup>47</sup>

เพ็ค (Peck) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพยายามของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะทำให้ครูบรรจุใหม่เกิดความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า รางวัลจากการทำงาน ระบบการบริหาร สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การมอบหมายงานและบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของครูบรรจุใหม่ และครูบรรจุใหม่มีความปรารถนาที่จะสอนวิชาที่ตนถนัด นอกจากนี้ยังพบว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องมีปัจจัยค่าจูนและเกี่ยวข้องกับครูบรรจุใหม่ ซึ่งจะช่วยให้งานมอบหมายประสบผลสำเร็จมากขึ้นครูใหญ่ย่อมต้องเผชิญอยู่เสมอกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย

<sup>45</sup> พิสมัช สงจันทร์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), บทคัดย่อ.

<sup>46</sup> ศุทนต์ มุสิกะทัน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549), บทคัดย่อ.

<sup>47</sup> Rodney L. Rathmann. “Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School”, *Dissertation Abstracts International* 46 ( January 1999) : 2354 - A

ซึ่งจะเป็นรางวัลสำหรับครูบรรจุใหม่ สถานะ ระเบียบนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้จะช่วยกระตุ้นให้ครูบรรจุใหม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น<sup>48</sup>

ปาปาโดเปาโลส (Papadopoulos) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูฝึกหัดในมหาวิทยาลัยนอร์ทเทินมาเรียน่า ผลการวิจัยพบว่า ตัวทำนายนภาพอนาคตในด้านความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์การ วิธีปฏิบัติ มนุษย์สัมพันธ์ในการนิเทศเทคนิคการนิเทศและสภาพการทำงาน ไม่ใช่สิ่งสำคัญหรือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูฝึกหัด<sup>49</sup>

### สรุป

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ โดยการนำกรอบแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การริเริ่มโครงการ การวางแผนโครงการ การวิเคราะห์โครงการ การปฏิบัติตามโครงการ การติดตามโครงการ การประเมินโครงการ และการยุติโครงการ มาปรับให้สอดคล้องกับการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นำแนวคิดของล็อก (Locke) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้ ลักษณะงาน รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูลสภาพการทำงาน การนิเทศงานเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและการจัดการมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะพิจารณาแล้วว่าเป็นทฤษฎีที่ได้มาจากการศึกษาวิจัย อีกทั้งครอบคลุมทฤษฎีของมาสโลว์และแมคเกรเกอร์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับทั่วไปและใช้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งจะทำให้ทราบว่าการวิจัยใดมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสภาพการบริหารงานและตัวแปรแตกต่างกัน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานต่อไป

<sup>60</sup> Carol Anne and Reckner Munson, "Teacher Motivation deprivation : individual and Institutional respon"( Ed.D. dissertation, Northern Arizona University, 2002),3.

<sup>48</sup> Bladley J. Peck, " A High School Principal's Challenge : Toward Work that enhance New Teacher Satisfaction and Relenton " (Ph.D. dissertation, University of Wisconsin – Madison, 2002),6.

<sup>49</sup> Constantine Papadopoulos, Teacher Job Satisfaction of Elementary Teachers in the Northern Marina Island, USA. (Ph.D. Dissertation, The University of Southern Mississippi, 2003),2.

### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการของสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive) สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยวิเคราะห์โดยมีบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นผู้ให้ข้อมูล การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนเพื่อเสนอความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กล่าวคือ เป็นขั้นตอนการนิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง งานวิจัย วิทยานิพนธ์ หรือรายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงการวิจัย และเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 2** การดำเนินงานตามโครงการวิจัย จัดสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลและปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

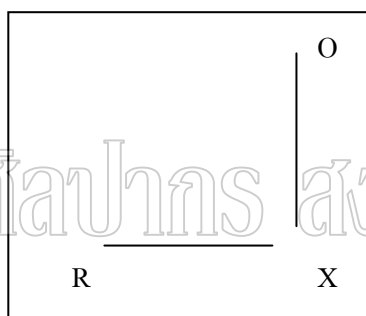
**ขั้นตอนที่ 3** การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดร่างรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับร่างเสนอ ขออนุมัติโครงการวิจัยปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shoal, non experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (dilagram) ได้ดังนี้



- R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
- X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
- O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

#### ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 433 แห่ง

#### กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถานศึกษาที่สุ่มมาจากประชากร คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. แบ่งสถานศึกษารายเขต จำนวน 50 เขต
2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเกรจซีและมอร์แกน(Krejcie and Morgan)<sup>1</sup> ได้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา จำนวน 205 แห่ง แล้วหาสัดส่วนสถานศึกษาในแต่ละเขต
3. ผู้ให้ข้อมูลแต่ละสถานศึกษา สถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้างานอื่นๆ 1 คน ครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 820 คน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่	สำนักงานเขต	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล				
				ผู้บริหาร สถานศึกษา	รองผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า งานอื่นๆ	ครู	รวม
1	พระนคร	11	5	5	5	5	5	20
2	ป้อมปราบศัตรูพ่าย	4	2	2	2	2	2	8
3	สัมพันธวงศ์	3	2	2	2	2	2	8
4	บางรัก	5	2	2	2	2	2	8
5	ปทุมวัน	9	5	5	5	5	5	20
6	ดุสิต	9	5	5	5	5	5	20
7	พญาไท	1	1	1	1	1	1	4
8	บางซื่อ	7	3	3	3	3	3	12
9	ราชเทวี	4	2	2	2	2	2	8
10	ยานนาวา	6	3	3	3	3	3	12
11	ห้วยขวาง	2	1	1	1	1	1	4
12	พระโขนง	4	2	2	2	2	2	8
13	สาทร	2	1	1	1	1	1	4
14	บางคอแหลม	7	4	4	4	4	4	16
15	คลองเตย	4	2	2	2	2	2	8
16	ดินแดง	3	2	2	2	2	2	8
17	วัฒนา	8	4	4	4	4	4	16

<sup>1</sup> Krejcie R.V. and D.M. Morgan , “Determining Sample Size Research Activities” Education and Psychological Measurement November, 1970), 607-610.

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	สำนักงานเขต	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล				
				ผู้บริหาร สถานศึกษา	รองผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน อื่นๆ	ครู	รวม
18	บางนา	7	3	3	3	3	3	12
19	บางกะปิ	10	5	5	5	5	5	20
20	บางเขน	5	2	2	2	2	2	8
21	ดอนเมือง	6	3	3	3	3	3	12
22	จตุจักร	6	3	3	3	3	3	12
23	ลาดพร้าว	6	3	3	3	3	3	12
24	บึงกุ่ม	8	4	4	4	4	4	16
25	หลักสี่	6	3	3	3	3	3	12
26	สายไหม	9	5	5	5	5	5	20
27	วังทองหลาง	3	2	2	2	2	2	8
28	มีนบุรี	15	7	7	7	7	7	28
29	ลาดกระบัง	20	10	10	10	10	10	40
30	หนองจอก	37	15	15	15	15	15	60
31	ประเวศ	15	7	7	7	7	7	28
32	สวนหลวง	7	3	3	3	3	3	12
33	คันนายาว	2	1	1	1	1	1	4
34	สะพานสูง	6	3	3	3	3	3	12
35	คลองสามวา	18	8	8	8	8	8	32
36	บางกอกใหญ่	6	3	3	3	3	3	12
37	บางกอกน้อย	15	7	7	7	7	7	28
38	ตลิ่งชัน	16	8	8	8	8	8	32
39	ภาษีเจริญ	13	6	6	6	6	6	24
40	หนองแขม	6	3	3	3	3	3	12
41	บางพลัด	11	5	5	5	5	5	20
42	ทวีวัฒนา	6	3	3	3	3	3	12
43	ธนบุรี	17	6	6	6	6	6	24

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	สำนักงานเขต	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล				
				ผู้บริหาร สถานศึกษา	รองผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้างาน อื่นๆ	ครู	รวม
44	คลองสาน	7	3	3	3	3	3	12
45	บางขุนเทียน	16	6	6	6	6	6	24
46	ราษฎร์บูรณะ	6	3	3	3	3	3	12
47	จอมทอง	11	5	5	5	5	5	20
48	บางแค	12	6	6	6	6	6	24
49	ทุ่งครุ	8	4	4	4	4	4	16
50	บางบอน	8	4	4	4	4	4	16
	รวม	433	205	205	205	205	205	820

ที่มา : สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ระยะ  
แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2545), 50-51.

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีรายละเอียดดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโครงการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 **ตัวแปรต้น** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการ( $X_{tot}$ ) ตามแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner)<sup>2</sup> ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละตัวแปรดังนี้

2.1.1 **การริเริ่มโครงการ ( $X_1$ )** หมายถึง การเริ่มต้นในการจัดทำโครงการตามกรอบแผนงานและความต้องการขององค์กร โดยจัดทำเป็นฉบับร่างหรือข้อเสนอโครงการ (Project proposal) นำเสนอผู้บริหารระดับสูงพิจารณา

<sup>2</sup> Kerzner Harold, Project Management, 6<sup>th</sup> ed (new york : John Wiley & Sons Inc., 1998), 2-5.



2.1.2 การวางแผนโครงการ ( $X_2$ ) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมย่อยๆ และ เป้าหมายทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของกิจกรรมย่อยๆ นั้น กำหนดค่าใช้จ่าย ระยะเวลาดำเนินการ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้บริหารโครงการและทีมงานหรือผู้รับผิดชอบ

2.1.3 การวิเคราะห์โครงการ ( $X_3$ ) หมายถึง การวิเคราะห์โครงการเพื่อประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโครงการ เช่น ด้านวิชาการ ด้านสังคม ด้านเทคนิค และ ด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

2.1.4 การปฏิบัติตามโครงการ ( $X_4$ ) หมายถึง การดำเนินการตามแผนโครงการที่ กำหนดไว้ พร้อมทั้งการบันทึกข้อมูลจากการปฏิบัติตามแผน

2.1.5 การติดตามโครงการ ( $X_5$ ) หมายถึง การตรวจสอบ และการติดตามผลของ โครงการ ได้แก่ การติดตามความก้าวหน้า การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ปรากฏจริงกับผลลัพธ์ที่ คาดหวัง การวิเคราะห์ผลกระทบ และการปรับปรุงโครงการ

2.1.6 การประเมินโครงการ ( $X_6$ ) หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของ โครงการหรือแผนงาน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์โดยรวมของโครงการหรือแผนงาน

2.1.7 การยุติโครงการ ( $X_7$ ) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ หรือแผนงานต่อผู้บริหารระดับสูง

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ( $Y_{tot}$ ) ตามแนวคิดของล็อก (Locke) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ลักษณะของงาน ( $Y_1$ ) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานเสร็จ การควบคุมการกำหนด และวิธีการทำงาน

2.2.2 รายได้ ( $Y_2$ ) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียม และความยุติธรรม ในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน

2.2.3 การเลื่อนตำแหน่ง ( $Y_3$ ) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความ ยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

2.2.4 การได้รับการยอมรับนับถือ ( $Y_4$ ) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยใน ผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน

2.2.5 ผลประโยชน์เกื้อกูล ( $Y_5$ ) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การ รักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี

2.2.6 สภาพการทำงาน ( $Y_6$ ) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ที่ตั้ง และรูปแบบ การก่อสร้าง อาคารสถานที่ทำงาน

2.2.7 การนิเทศงาน ( $Y_7$ ) ได้แก่ วิธีการ และเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คำแนะนำ โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์ และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ

2.2.8 เพื่อนร่วมงาน ( $Y_8$ ) ได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

2.2.9 หน่วยงานและการจัดการ ( $Y_9$ ) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหารของหน่วยงาน<sup>3</sup>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามกำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (forces choice)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner) และผู้วิจัย ได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก ว่าที่พันตรี สุธรรม เรื่องพยุหศักดิ์

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของล๊อค (Locke) และผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจาก นางพิสมัย สงจันทร์

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ ไทเลอร์ (Likert's rating scale) ได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรวมเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน

<sup>3</sup> Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of job Satisfaction". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed. Marvin D. Dnette (Chicago : Rand Mc-Nally, 1976),130.

- ระดับ 3 หมายถึง การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาคำราทางวิชาการ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิดในการบริหารงานในสถานศึกษา การบริหารโครงการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยอาศัยขอบข่ายจากหลักการบริหารโครงการ ตามแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner)

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของล็อกค (Locke)

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีของความสอดคล้องโดยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence)

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)<sup>4</sup> โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9853

<sup>4</sup> Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3<sup>rd</sup> ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 1614.

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา และภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 820 คน การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for social science) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (frequencies) แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (percentag)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโครงการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>5</sup> รายละเอียดดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารโครงการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารโครงการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

---

<sup>5</sup> John W.Best , Research in Education ( Englewood cliffs,New Jersey : Prentice-Hall Inc.,1977),185-190.

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### สรุป

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานอื่น ๆ และครูผู้สอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการตามแนวคิดของเคิร์ซเนอร์ (Kerzner) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ล็อก (Locke) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานอื่น ๆ และครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างในสถานศึกษาต่าง ๆ ที่สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 820 ฉบับ และได้รับคืนกลับมาครบสมบูรณ์ทั้ง 820 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เปอร์เซ็นต์มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางตารางประกอบคำบรรยาย จำนวน 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานอื่นๆ และครูผู้สอนในสถานศึกษาต่างๆ ที่สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร 205 สถานศึกษา จำนวน 820 คน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. เพศชาย	199	24.30
	2. เพศหญิง	621	75.70
	รวม	820	100
2	อายุ		
	1. น้อยกว่า 30 ปี	92	11.20
	2. 31 – 40 ปี	303	37.00
	3. 41 – 50 ปี	255	31.10
	4. 50 ปีขึ้นไป	170	20.70
	รวม	820	100
3	ระดับการศึกษา		
	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	2.20
	2. ปริญญาตรี	649	79.10
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	153	18.70
	รวม	820	100.00
4	ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา	205	25
	2. รองผู้บริหารสถานศึกษา	205	25
	3. หัวหน้างานอื่น ๆ	205	25
	4. ครู	205	25
	รวม	820	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5	ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา		
	1. 1 – 10 ปี	199	24.30
	2. 11 – 20 ปี	310	37.80
	3. มากกว่า 20 ปี	311	37.90
	รวม	820	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 621 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 เพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมากที่สุด จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 และอายุ 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 649 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 153 คิดเป็นร้อยละ 18.70 และต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูเท่ากับ จำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษามากกว่า 20 ปีมากที่สุด จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมาคือระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และ 1-10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30

## ตอนที่ 2 การบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน วิเคราะห์ระดับการบริหารโครงการและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร จากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารโครงการและความพึงพอใจ ตามเกณฑ์ระดับคุณภาพที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4 และตารางที่ 5



ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าระดับการบริหาร โครงการในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร

(n=205)

การบริหารโครงการในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D	ระดับ
1. การริเริ่มโครงการ( $x_1$ )	4.22	0.31	มาก
2. การวางแผนโครงการ( $x_2$ )	4.06	0.34	มาก
3. การวิเคราะห์โครงการ( $x_3$ )	3.98	0.37	มาก
4. การปฏิบัติตามโครงการ( $x_4$ )	4.03	0.34	มาก
5. การติดตามโครงการ( $x_5$ )	4.00	0.37	มาก
6. การประเมินโครงการ( $x_6$ )	3.96	0.37	มาก
7. การยุติโครงการ( $x_7$ )	3.95	0.35	มาก
รวม ( $x_{tot}$ )	4.03	0.31	มาก

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนพิเศษสตรี

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.30$ , S.D=0.31) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย การริเริ่มโครงการ( $\bar{X}=4.22$ , S.D = 0.31) การวางแผนโครงการ ( $\bar{X}=4.06$ , S.D = 0.34) การปฏิบัติตามโครงการ ( $\bar{X}=4.03$ , S.D = 0.34) การติดตามโครงการ ( $\bar{X}=4.00$ , S.D = 0.37) การวิเคราะห์โครงการ ( $\bar{X}=3.98$ , S.D = 0.37) การประเมินโครงการ ( $\bar{X}=3.96$ , S.D = 0.37) การยุติโครงการ ( $\bar{X}=3.95$ , S.D = 0.35)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการบริหารโครงการในสถานศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ (n=205)

การบริหารโครงการในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>การริเริ่มโครงการ</b>	4.22	0.31	มาก
1. สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ไว้อย่างเหมาะสม	4.14	0.38	มาก
2. สถานศึกษามีการจัดทำโครงการตามกรอบแผนงานที่กำหนดไว้	4.15	0.36	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของ องค์กร	4.17	0.31	มาก
4. โครงการสถานศึกษาต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.36	0.37	มาก
5. สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการวางแผน	4.29	0.42	มาก
<b>การวางแผนโครงการ</b>	4.06	0.34	มาก
6. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการจากสภาพ ปัจจุบันปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.11	0.40	มาก
7. กำหนดเป้าหมายของโครงการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	4.13	0.39	มาก
8. กำหนดทรัพยากรตามโครงการอย่างเหมาะสม	3.93	0.46	มาก
9. กำหนดกิจกรรมขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณพร้อมทั้ง ผู้รับผิดชอบ แต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	4.09	0.39	มาก
10. เปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการดำเนินงาน	4.05	0.42	มาก
<b>การวิเคราะห์โครงการ</b>	3.98	0.37	มาก
11. ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนรายละเอียดของโครงการและวิธีบริหารงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนา	4.05	0.42	มาก
12. ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนวัตถุประสงค์และเป้าหมายโครงการให้มีความ เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	4.02	0.41	มาก
13. วิเคราะห์ทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ได้ตามโครงการ	4.02	0.40	มาก
14. ศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอก สถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อ ดำเนินงานโครงการ	3.91	0.45	มาก

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 205)

การบริหารโครงการในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
15. ศึกษาวิเคราะห์และคาดคะเนสภาพปัญหา กำหนดลักษณะของปัญหา และขนาดของปัญหารวมทั้งผลของปัญหาในอนาคต	3.90	0.43	มาก
<b>การปฏิบัติตามโครงการ</b>	4.03	0.34	มาก
16. มีการประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการและครูในสถานศึกษา อย่างชัดเจน ก่อนการปฏิบัติตามโครงการ	4.06	0.43	มาก
17. กำหนดปฏิทินควบคุมการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างเหมาะสม	4.06	0.40	มาก
18. ประสานงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง	4.01	0.40	มาก
19. ดำเนินงานโครงการตามขั้นตอนและระยะเวลาในปฏิทินการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	4.00	0.33	มาก
20. ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนำแผนงานลงสู่ การปฏิบัติงานตามโครงการ	4.01	0.40	มาก
<b>การติดตามโครงการ</b>	4.00	0.37	มาก
21. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ติดตาม กำกับ การดำเนินงานโครงการที่เหมาะสม	4.08	0.39	มาก
22. มีการวางแผน กำหนดวิธีการติดตามการดำเนินงานโครงการ	4.04	0.42	มาก
23. มีเครื่องมือ กำกับติดตามการดำเนินงานโครงการในสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน	3.94	0.43	มาก
24. มีการติดตาม การดำเนินงานโครงการในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.45	มาก
25. มีการทำข้อมูลที่ได้จากการติดตามโครงการเพื่อใช้พัฒนางานต่อไป	3.96	0.44	มาก
<b>การประเมินโครงการ</b>	3.96	0.37	มาก
26. กำหนดบุคลากรทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานโครงการอย่าง ชัดเจน	4.09	0.40	มาก
27. กำหนดรูปแบบ วิธีการและเครื่องมือสำหรับประเมินผลโครงการ	3.97	0.40	มาก
28. ประเมินโครงการอย่างเป็นระบบทั้งก่อนปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นสุดโครงการอย่างเหมาะสม	3.92	0.44	มาก

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 205)

การบริหารโครงการในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
29. ประชุม สรุป วิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการตามระยะเวลาที่กำหนด	3.89	0.42	มาก
30. รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.95	0.45	มาก
<b>การยุติโครงการ</b>	3.95	0.35	มาก
31. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.90	0.40	มาก
32. ประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโครงการ	3.89	0.46	มาก
33. สรุปจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของการปฏิบัติงานโครงการ	3.92	0.44	มาก
34. นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามโครงการอย่างเหมาะสม	3.96	0.39	มาก
35. รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้บริหารทราบ	4.05	0.36	มาก
รวม	4.03	0.31	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารโครงการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.03$ , S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

การริเริ่มโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ โครงการสถานศึกษาต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษา ( $\bar{X}= 4.36$ , S.D = 0.37) สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ( $\bar{X}=4.29$ ,S.D.=0.42) สถานศึกษามีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ( $\bar{X}=4.17$ , S.D.= 0.31) สถานศึกษามีการจัดทำโครงการตามกรอบแผนงานที่กำหนดไว้ ( $\bar{X}= 4.15$ , S.D.=0.36) รายข้อที่ 1 สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีไว้อย่างเหมาะสม( $\bar{X}=4.14$ , S.D.=0.38)

วางแผนโครงการ เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กำหนดเป้าหมายของโครงการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ( $\bar{X}=4.13$ ,S.D.=0.39) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม( $\bar{X}=4.11$ ,S.D.=0.40)กำหนดกิจกรรมขั้นตอนระยะเวลาและงบประมาณพร้อมทั้งผู้รับผิดชอบแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

( $\bar{X}= 4.09, S.D.=0.39$ ) เปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและมาตรการในการดำเนินงาน ( $\bar{X}= 4.05, S.D.=0.42$ ) กำหนดทรัพยากรตามโครงการ อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}= 3.93, S.D.= 0.46$ )

การวิเคราะห์โครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียง จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนรายละเอียดของโครงการและวิธี บริหารงานเพื่อปรับปรุงพัฒนา ( $\bar{X}=4.05, S.D.=0.42$ ) ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนวัตถุประสงค์และ เป้าหมายโครงการให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ( $\bar{X}=4.02, S.D. = 0.41$ ) วิเคราะห์ทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้ได้ตามโครงการ ( $\bar{X}= 4.02, S.D. = 0.40$ ) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัย ภายนอก สถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อการทำงานโครงการ ( $\bar{X}= 3.91, S.D. = 0.45$ ) ศึกษา วิเคราะห์และคาดคะเนสภาพปัญหา กำหนดลักษณะของปัญหา และขนาดของปัญหารวมทั้งผลของ ปัญหาในอนาคต ( $\bar{X}= 3.90, S.D. = 0.43$ )

การปฏิบัติตามโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการและครูใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน ก่อนการปฏิบัติตามโครงการ ( $\bar{X}= 4.06, S.D.=0.43$ ) กำหนดปฏิทินควบคุม การปฏิบัติงานตามโครงการอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=4.06, S.D.=0.40$ ) ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติงานตามโครงการ ( $\bar{X}= 4.01, S.D. = 0.40$ ) ดำเนินงาน โครงการตามขั้นตอนและระยะเวลาในปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}= 4.00, S.D. = 0.33$ )

การติดตามโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ติดตาม กำกับ การดำเนินงานโครงการที่ เหมาะสม ( $\bar{X}= 4.08, S.D. = 0.39$ ) มีการวางแผน กำหนดวิธีการติดตามการดำเนินงานโครงการ ( $\bar{X}= 4.04, S.D. = 0.42$ ) มีการติดตาม การดำเนินงานโครงการในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}= 3.98, S.D. = 0.45$ ) มีการทำข้อมูลที่ได้จากการติดตามโครงการเพื่อใช้พัฒนางานต่อไป ( $\bar{X}= 3.96, S.D. = 0.44$ ) มีเครื่องมือ กำกับ ติดตามการดำเนินงานโครงการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ( $\bar{X}= 3.94, S.D. = 0.45$ )

การประเมินโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รายข้อที่ 26 กำหนดบุคลากรทำหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงาน โครงการอย่างชัดเจน ( $\bar{X}= 4.09, S.D. = 0.40$ ) กำหนดรูปแบบ วิธีการและเครื่องมือสำหรับ ประเมินผลโครงการ ( $\bar{X}= 3.97, S.D. = 0.40$ ) รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ ( $\bar{X}= 3.95, S.D. = 0.45$ ) ประเมินโครงการอย่างเป็นระบบทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่าง

ปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นสุดโครงการอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.92, S.D.= 0.44$ ) ประชุม สรุป วิเคราะห์ ผลการดำเนินงานโครงการตามระยะเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}= 3.89, S.D. = 0.42$ )

การยุติโครงการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากมากทุกข้อโดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้บริหารทราบ ( $\bar{X}= 4.05, S.D.= 0.36$ ) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามโครงการอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}= 3.96, S.D. = 0.39$ ) สรุปจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของการปฏิบัติงานโครงการ ( $\bar{X}= 3.92, S.D. = 0.44$ ) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการอย่างถูกต้องเหมาะสม ( $\bar{X}= 3.90, S.D. = 0.40$ ) ประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโครงการ ( $\bar{X}= 3.89, S.D. = 0.46$ )

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

(n = 205)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ลักษณะของงาน ( $y_1$ )	4.00	0.36	มาก
2. รายได้ ( $y_2$ )	3.47	0.65	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่ง ( $y_3$ )	3.76	0.44	มาก
4. การได้รับการยอมรับนับถือ ( $y_4$ )	3.81	0.43	มาก
5. ผลประโยชน์เกี่ยวกับ ( $y_5$ )	3.49	0.59	ปานกลาง
6. สภาพการทำงาน ( $y_6$ )	4.00	0.36	มาก
7. การนิเทศงาน ( $y_7$ )	3.83	0.40	มาก
8. เพื่อนร่วมงาน ( $y_8$ )	3.84	0.40	มาก
9. หน่วยงานและการจัดการ ( $y_9$ )	3.86	0.42	มาก
รวม ( $y_{tot}$ )	3.78	0.38	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ , S.D = 0.38 ) เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}=4.00$ , S.D = 0.36) ด้านหน่วยงานและการจัดการ ( $\bar{X}=3.86$ , S.D = 0.42 ) ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.84$ , S.D = 0.40 ) ด้านการนิเทศงาน ( $\bar{X}=3.83$ , S.D = 0.40) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}=3.81$ , S.D = 0.43 ) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X}=3.76$ , S.D = 0.44 ) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์เกี่ยวกับ ( $\bar{X}=3.49$ , S.D = 0.59 ) และด้านรายได้ ( $\bar{X}=3.47$ , S.D = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ค่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายชื่อ

(n=205)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>ลักษณะของงาน</b>	4.00	0.36	มาก
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.03	0.40	มาก
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.08	0.40	มาก
3. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.97	0.44	มาก
4. ท่านพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	0.43	มาก
5. ท่านได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	3.97	0.43	มาก
<b>รายได้</b>	3.47	0.65	มาก
6. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.55	0.66	มาก
7. เงินเดือนและเงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน	3.52	0.66	มาก
8. เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายประจำของท่าน	3.51	0.65	มาก
9. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ	3.30	0.79	ปานกลาง
<b>การเลื่อนตำแหน่ง</b>	3.76	0.44	มาก
10. งานที่ท่านทำมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.78	0.48	มาก
11. ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งสูงกว่าเดิม	3.61	0.57	มาก
12. ในปัจจุบันระบบบริหารในสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน	3.77	0.53	มาก
13. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่านได้รับประสบการณ์มากขึ้น	3.87	0.43	มาก
<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
14. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร	3.81	0.43	มาก
15. ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.51	มาก
	3.73	0.50	มาก



ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 205)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
16. ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยกย่อง เชื่อถือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.51	มาก
17. ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.91	0.43	มาก
18. ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ	3.88	0.42	มาก
<b>ผลประโยชน์เกื้อกูล</b>	3.49	0.59	มาก
19. เงินเดือน และเงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับคุ้มค่างับปริมาณงาน และระยะเวลาในการทำงาน	3.59	0.59	มาก
20. เงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำของท่าน	3.43	0.66	ปานกลาง
21. เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร	3.46	0.61	ปานกลาง
<b>สภาพการทำงาน</b>	4.00	0.36	มาก
22. สถานศึกษาได้จัดการะหน้าทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.78	0.47	มาก
23. สถานศึกษาจัดอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	3.75	0.51	มาก
24. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.74	0.54	มาก
25. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.81	0.53	มาก
26. สถานที่ทำงานในสถานศึกษาของท่านจัดอย่างเหมาะสม และจูงใจให้อยากทำงาน	3.78	0.49	มาก
<b>การนิเทศงาน</b>	3.83	0.40	มาก
27. ผู้บังคับบัญชรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.84	0.41	มาก
28. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน	3.81	0.47	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 205)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
29. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง	3.81	0.47	มาก
30. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.87	0.44	มาก
31. ท่านมีโอกาสปรึกษา และขอคำแนะนำกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.42	มาก
<b>เพื่อนร่วมงาน</b>	3.75	0.48	มาก
32. ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.40	มาก
33. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.82	0.43	มาก
34. ท่านได้รับความช่วยเหลือ และกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.80	0.45	มาก
35. ท่านมีโอกาสปรึกษา และขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.45	มาก
<b>หน่วยงาน และการจัดการ</b>	3.87	0.43	มาก
36. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากร และด้านอื่นๆ เพื่อให้สถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ	3.86	0.42	มาก
37. นโยบายของผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล	3.91	0.44	มาก
38. นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมได้	3.84	0.48	มาก
39. หน่วยงานของท่านมีการประเมินนโยบายสม่ำเสมอเป็นขั้นตอนทุกช่วงเวลาที่เหมาะสม	3.86	0.45	มาก
40. หน่วยงานของท่านบริหารงานอย่างมีระบบ และแบบแผนที่ชัดเจน	3.84	0.47	มาก
<b>รวม</b>	3.78	0.38	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.78$ , S.D. =0.38 ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ลักษณะของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}= 3.47$ , S.D. = 0.65) ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X}= 3.47$ , S.D. = 0.65 ) ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}= 3.47$ , S.D. = 0.65 ) ได้ ปฏิบัติงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน ( $\bar{X}= 3.47$ , S.D. = 0.65 ) ท่านพอใจในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=3.47$ , S.D.= 0.65 )

รายได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ( $\bar{X}= 3.55$ , S.D. = 0.66) เงินเดือนและเงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน ( $\bar{X}= 3.52$ , S.D. = 0.66 ) เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่ายประจำของท่าน ( $\bar{X}= 3.51$ , S.D. = 0.65 ) ระดับปานกลาง ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ ( $\bar{X}= 3.30$ , S.D.= 0.79)

การเลื่อนตำแหน่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่านได้รับประสบการณ์มากขึ้น ( $\bar{X}= 3.87$ , S.D. = 0.43) งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{X}= 3.78$ , S.D. = 0.48 ) ในปัจจุบันระบบบริหารในสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน ( $\bar{X}= 3.77$ , S.D. = 0.53 ) ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งสูงกว่าเดิม ( $\bar{X}= 3.61$ , S.D. = 0.57 )

การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน ( $\bar{X}= 3.91$ , S.D. = 0.43) ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ( $\bar{X}= 3.88$ , S.D.= 0.42 ) ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยกย่องเชื่อถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}= 3.80$ , S.D. = 0.51 ) ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}= 3.73$ , S.D. = 0.50 ) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร ( $\bar{X}= 3.72$ , S.D.= 0.51)

ประโยชน์ที่ก่อคุณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากจำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนและเงินรายได้พิเศษ ที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับปริมาณงานและระยะเวลาในการทำงาน

( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 0.59) และระดับปานกลาง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.61) เงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำของท่าน ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.66)

สภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.53) สถานที่ทำงานในสถานศึกษาของท่านจัดอย่างเหมาะสมและจูงใจให้อยากทำงาน ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.49) สถานศึกษาได้จัดภาระหน้าที่งานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและความรู้ความสามารถของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.47) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดีและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.50) สถานศึกษาจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.51)

การนิเทศงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.44) ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.42) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.41) ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.47) ท่านมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.48)

เพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.45) ท่านมีโอกาสปรึกษาและขอคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.43) ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.43) ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.45)

หน่วยงานและการจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านอื่นๆ เพื่อให้สถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.44) นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.45) หน่วยงานของท่านบริหารงานอย่างมีระบบและแบบแผนที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.46) นโยบายของผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.48) หน่วยงานของท่านมีการประเมินนโยบายสม่ำเสมอเป็นขั้นตอนทุกช่วงเวลาที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.47)

**ตอนที่ 4** ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในภาพรวมและแยกวิเคราะห์ที่เป็นรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	ลักษณะของงาน (y <sub>1</sub> )	รายได้ (y <sub>2</sub> )	การเลื่อนตำแหน่ง (y <sub>3</sub> )	การได้รับการยอมรับนับถือ (y <sub>4</sub> )	ผลประโยชน์เกื้อกูล (y <sub>5</sub> )	สภาพการทำงาน (y <sub>6</sub> )	การนิเทศงาน (y <sub>7</sub> )	เพื่อนร่วมงาน (y <sub>8</sub> )	หน่วยงานและการจัดการ (y <sub>9</sub> )	รวม y <sub>tot</sub>
การบริหารโครงการในสถานศึกษา										
การริเริ่มโครงการ (x <sub>1</sub> )	.609**	.419**	.537**	.537**	.440**	.666**	.588**	.454**	.652**	.624**
การวางแผนโครงการ (x <sub>2</sub> )	.623**	.509**	.608**	.585**	.500**	.713**	.645**	.510**	.694**	.690**
การวิเคราะห์โครงการ (x <sub>3</sub> )	.668**	.589**	.710**	.675**	.608**	.761**	.632**	.587**	.706**	.767**
การปฏิบัติโครงการ (x <sub>4</sub> )	.677**	.474**	.659**	.589**	.467**	.851**	.640**	.521**	.676**	.704**
การติดตามโครงการ (x <sub>5</sub> )	.644**	.519**	.645**	.630**	.527**	.984**	.668**	.541**	.717**	.747**
การประเมินโครงการ (x <sub>6</sub> )	.671**	.474**	.616**	.576**	.493**	.874**	.682**	.541**	.740**	.717**
การยุติโครงการ (x <sub>7</sub> )	.734**	.505**	.639**	.618**	.521**	.841**	.651**	.569**	.740**	.733**
x <sub>tot</sub>	.734**	.565**	.714**	.682**	.576**	.932**	.728**	.728**	.796**	.806**

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม การบริหารโครงการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ( $r = .806$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ การวิเคราะห์โครงการ ( $r = .767$ ) การติดตามโครงการ ( $r = .747$ ) การยุติโครงการ ( $r = .733$ ) การประเมินโครงการ ( $r = .717$ ) การปฏิบัติตามโครงการ ( $r = .704$ ) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ตามลำดับดังนี้ การวางแผนโครงการ ( $r = .690$ ) และการริเริ่มโครงการ ( $r = .624$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูแต่ละด้าน พบว่า การบริหารโครงการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้ หน่วยงานและการจัดการ ( $r = .796$ ) ลักษณะของงาน ( $r = .734$ ) การนิเทศงาน ( $r = .728$ ) การเลื่อนตำแหน่ง ( $r = .714$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $r = .682$ ) เพื่อนร่วมงาน ( $r = .602$ ) รายได้ ( $r = .565$ )

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ 1) ทราบการบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร 2) ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร 3) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 สถานศึกษา ตัวอย่างที่ได้มาจากการสุรูปแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีผู้บริหาร จำนวน 410 คน และครูผู้สอน จำนวน 410 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของเคิร์ชเนอร์ (Kerner) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้พัฒนาแนวคิดของล็อก (Locke) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product – moment – correlation coefficient)

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การริเริ่มโครงการ การวางแผนโครงการ การปฏิบัติการโครงการ การติดตามโครงการ การประเมินโครงการ การยุติโครงการ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงตามจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงาน หน่วยงานและการจัดการ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การเลื่อนตำแหน่ง และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ที่ถูกต้อง และรายได้ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. การบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการบริหารโครงการในสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญทุกๆด้าน โดยเฉพาะด้านริเริ่มโครงการ และการวางแผนโครงการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นการเตรียมงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการมีกระบวนการทำงานเป็นทีมในการจัดทำแผนโครงการ ซึ่งนโยบายของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครนั้น สถานศึกษามีแนวนโยบายจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารอย่างเป็นระบบครบวงจร มีการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานและบริบทที่มีการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางในการจัดทำโครงการกิจกรรมให้สอดคล้อง กับกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ ของแต่ละสถานศึกษา โดยมีการนิเทศติดตามผล โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตาม นิเทศติดตามงาน ตรวจสอบกิจกรรม โครงการ/กิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์กร พูลสมบัติ ที่ทำการวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหาร โรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการวางแผนการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งถือว่าการวางแผนโครงการในสถานศึกษาเป็นการสนับสนุนการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร จรินทร์วัฒนากร ที่ศึกษากระบวนการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่บริหารโครงการโดยมีการวางแผน จัดทำแผน มีการเตรียมการ สืบหาข้อมูล จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการวางแผน จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี

จากการวิจัยพบว่า การริเริ่มโครงการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาได้ยึดหลักกระบวนการบริหารโครงการในการบริหารจัดการ เพราะการริเริ่มโครงการเป็นการเริ่มต้นในการจัดทำโครงการตามกรอบแผนงานของสถานศึกษาและเป็นความต้องการของสถานศึกษา ลักษณะในการจัดทำเป็นฉบับร่างหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งเป็นข้อเสนอโครงการ (Project proposal) เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ เคิร์ซเนอร์ (Kerzner) กล่าวว่า การบริหารโครงการเป็น



กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนโครงการ ปฏิบัติตามโครงการหรือเป็นกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้ดำเนินโครงการบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นขั้นตอนต่าง ๆ ของโครงการมาจากการริเริ่มโครงการของผู้บริหาร ครูผู้สอน จากเหตุผลดังกล่าวจึงสอดคล้องกับการบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากในภาพรวมทุกด้าน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครนั้น ผู้บริหารได้ ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สนองความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงานทางด้านสังคมและการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสามารถใช้แทนเงิน จึง จำเป็นที่ควรจัดให้มีในงานทุกประเภท ผู้นำหรือผู้บริหารจำนวนมากมักละเลยไม่เห็นความสำคัญ ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยคิดแต่เพียงการจะเลือกสร้างบุคลากรให้ เหมาะสมกับงานที่จะทำเท่านั้น แต่ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกมีความพึงพอใจในงานที่ทำจึง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนงานบ่อยๆ หรือลาออก ซึ่งสอดคล้องกับ เซย์เลส และ สเตราส์ (Seyles and Strauss) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ เกี่ยวข้องกับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมาก เพราะผู้ปฏิบัติงานต้องการได้รับความสำเร็จตามความคิดของตน

จากผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ และรายได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งอยู่กับผลประโยชน์เขาจะได้รับ ปัจจุบันนโยบายสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้พยายามสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก เช่น การให้ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ การลาศึกษาต่อ การ เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น ทำให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงานมากขึ้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครมีระดับความพึงพอใจในด้านลักษณะงานอยู่ใน ระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ ครูยังเป็นอาชีพที่สังคมยังการยอมรับนับถือ ทั้งในด้าน หน้าที่การงานและลักษณะงานที่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย ของ ชัดติยา ดวงสำราญ ที่ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ใน ระดับมาก

ดังนั้น การบริหารที่ประสบความสำเร็จในสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารต้องเข้าใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับประสบการณ์ จากการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูเกิดความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งอาจนำสิ่งจูงใจในการทำงานมากระตุ้น เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานมากขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ครูมีความต้องการทำงาน ซึ่งช่วยยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้สูงขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานและรายได้ อยู่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารที่ดี และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมาก องค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรไม่พอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน การขอย้ายหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับครูในสถานศึกษา จากงานวิจัยของพรรณทิพย์ กาลธียนันท์ ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารที่เป็นข้าราชการมีแรงจูงใจมากกว่าบุคลากรฝ่ายบริหารที่เป็นลูกจ้างงบประมาณได้ และงานวิจัยของสุมาลี กุลพิมพ์ไทย ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดตรัง ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบด้านยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของทองสะ พรหมินทร์ ที่

ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ กระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มองเห็นความจำเป็นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติ รู้จักการให้โอกาสในด้านต่าง ๆ แล้ว ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารในเชิงบวกและการบริหารงานก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้นและหาแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโครงการและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร จึงได้เสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการยุติโครงการอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยมากในบรรดา 5 ด้าน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการดำเนินงานของโครงการว่าโครงการที่ดำเนินการอยู่ในสถานศึกษานั้น โครงการที่ยุติลงเพราะสาเหตุใดที่ยุติโครงการนั้น และโครงการที่ยุติการนำมาสรุปข้อดี ข้อเสียและควรนำไปปรับปรุงพัฒนาให้เป็นโครงการใหม่หรือต่อเนื่องและนักเรียนได้รับผลประโยชน์จากโครงการนั้นให้มากที่สุด

- 1.1 สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้ครูที่ดำเนินโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือสถานศึกษาอื่นๆที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อทำสิ่งที่พบเห็นมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของตน อีกทั้งควรศึกษางานวิจัยและเชิญผู้บริหาร ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารโครงการมาบรรยายให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษามีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ในด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครด้านลักษณะงาน หน่วยงานและการจัดการ เพื่อนร่วมงาน การนิเทศการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับมาก แต่มีด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและรายได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในความเป็นจริงแล้วแต่ละด้านล้วนแล้วมีความสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นอย่างดีต้องเข้าใจและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูเกิดความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ครูได้สร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง หรืออาจทำสิ่งจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานมากขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนร่วมยกระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้สูงขึ้น

3. การบริหารโครงการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาที่ในปัจจุบันและอนาคตผู้วิจัยจึงขอเสนอว่า

3.1 ผู้บริหารควรบริหารจัดการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบร่วมกัน

3.2 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานต่อครูหรือนุเคราะห์อื่นที่ชัดเจนและปฏิบัติได้

3.3 ผู้บริหารควรมีระบบการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วแม่นยำมีการนิเทศงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป คือ

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหาร โครงการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ  
เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาของสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กนกพร จรินทร์รัตนกร. “กระบวนการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

เกษชญา มีความสุข. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความพึงพอใจในงานข้าราชการสาย ก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ชัตติยา คิ้วงสาราญ. “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.

จักรตรา โขมะสรานนท์. เอกสารคำสอนรายวิชาการบริหารโครงการทางไฟฟ้า. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2547.

จิระพล ฉายชัยจิต. บริหารโครงการอย่างมีประสิทธิภาพใน 1 สัปดาห์. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, 2538.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์ ภาควิชาสารัตถศึกษา. หลักและพื้นฐานการศึกษาไทย. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

จันทงค์ สมควร. “การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

ชล่ำ อรรถธรรม. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพังงา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2543.

ฐาปนา ฉิ้นไพศาล. การบริหารโครงการและการศึกษาความเป็นไปได้. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2540.

จิตาภรณ์ เฟื่องหนู. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

ดาลัด กุศลผลบุญ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

ถวิล ตะโกภู. “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

ทิสนา แวมมณีและคณะ. การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, การประชุมทางวิชาการ : การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547.

ทองใส โยวะ. “ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองเลย จังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.

ทองฮะ พรภูมินทร์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

เบญจวรรณ สกุลเนรมิต. “การบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

ประกอบ คุณารักษ์. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Planning and Organizing. ม.ป.ท., 2539.

ประคอง วรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงแก้ไข กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ประสงค์ ทักษิณ. “การศึกษาเพื่อการพัฒนาการวางแผนกลุ่มการบริหารการประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัยศิลปากร, 2532.

ประสิทธิ์ คงยั้งศิริ. การวิเคราะห์และประเมินโครงการ โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารการกรุงเทพฯ, 2538.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, ฉบับปรับปรุง 2544. ( กรุงเทพมหานคร :  
บริษัทพิมพ์ดีจำกัด , 2544 ), 121.

ปิยะ สัตยวาท. “การศึกษาสภาพและปัญหาของกระบวนการวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2530.

พงษ์กร พูลสมบัติ. “บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนจุฬาราชวิทยาลัย.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

พิณทิพย์ จงศักดิ์สวัสดิ์. “การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อผลที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษาระดับก่อน  
ประถมศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

พรรณทิพย์ กาลธินันท์. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

พิสมัย สงจันทร์. “ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
2549.

มานพ ทับเงิน. “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารกับความพึงพอใจใน  
การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา  
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2546.

มานิช ฤทธากัย. “ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ  
ผู้ตรวจสอบภายในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
2547.



- มานิช สุวรรณศิลป์. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อกระบวนการได้มาซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร (รัฐศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- รัตนา สายคณิต. การบริหารโครงการ : แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- รัตนา สายคณิต. การบริหารองค์การด้วยโครงการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- วิทยา วรรณประพันธ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนกับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส เขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- วิภพ จันทรา. การบริหารโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- วิสูตร จิระดำเกิง. การบริหารโครงการแนวทางปฏิบัติจริง กรุงเทพมหานคร : วรรณแก้ว, 2548.
- ศิริกาญจนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. “เหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2544.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2545.
- สมใจ ลักษณ์ะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2543.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาธรรม, 2544.
- สมบัติ บ่อสมบัติ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูโรงเรียนสระบุรีวิทยาคม.” ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- สมศักดิ์ เหมะสุรินทร์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. รวมบทความทางการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษา, 2543.

\_\_\_\_\_. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานการศึกษา, 2545.

\_\_\_\_\_. การประเมินผลแผนและโครงการของกรุงเทพมหานคร ปีงบประมาณ 2545-2547. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2547.

\_\_\_\_\_. “แผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปี (2548-2551)”. เอกสารฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ลำดับที่ 04/ 2549, 2551.

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. ตัวชี้เป้าสภาพโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2529.

\_\_\_\_\_. แผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานคร ระยะแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2545.

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ระยะแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2545.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สรุปผลการประเมินความก้าวหน้าโครงการพัฒนาระบบการวางแผนและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ฟีนีพิบลิสซิ่ง, 2529.

\_\_\_\_\_. รายงานผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องสารสนเทศเพื่อการวางแผนและพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : กองสารสนเทศ, 2529.

\_\_\_\_\_. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545.

\_\_\_\_\_. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

\_\_\_\_\_. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

สุทนต์ มุสิกะทัน. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

สุธรรม เรื่องพยุงศักดิ์. “การบริหารโครงการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา.”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

สุนทร เกิดแก้ว. การบริหารโครงการ : การติดตามควบคุมและการประเมินผล. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์เสมอธรรม, 2541.

สุพาดา สิริกุดตา และคณะ. การวางแผนและการบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ : บริษัทดวงกลมสมัย  
จำกัด, 2543.

สุมาลี กุลพิมพ์ไทย. “ การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนขยาย  
โอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดตรัง.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

สุวรรณ ภูติวนิชย์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก  
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

โสพจน์ รุ่งเรือง. “ การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ  
ของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10.” วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ  
อุบลราชธานี, 2543.

เสนาะ ดีเยาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

เสมอ นาสอน. “การบริหารโครงการโรงเรียนเพื่อชีวิตและชุมชนในจังหวัดอุดรดิษฐ์”. ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

อรพรรณ ตูจินดา. “พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียน  
ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา  
วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.

อุบลรัตน์ เจาะจิตต์. “ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทะเบียน  
และประมวลผลมหาวิทยาลัยศรีปทุม.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2542.

อุบลรัตน์ ประสาท. “ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปาง.”  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

### ภาษาต่างประเทศ

Bladley J. Peck, “ A High School Principal’s Challenge : Toward Work that enhance New Teacher Satisfaction and Relenton. ” Ph.D. dissertation, University of Wiconsin – Madison, 2002.

Constantine Papadopoulos, Teacher Job Satisfaction of Elementary Teachers in the Northern Marina Island, USA (Ph.D.Dissertation, The University of Southem Mississippi, 2003.

C.F. Gray/E.W. Larson, Project Management : The Managerial Process. Singapore : Irwin McGraw-Hikk, 2000 p.4

Carol Anne and Reckner Munson, “Teacher Motivation deprivation : individual and Institutional respon” Ed.D. dissertation, Northern Arizona University, 2002.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper & Row Publishing, 1974.

Daniel Katz and Robert L. Kahn. The Social Psychology of Organization. New York : John Wiley & Sons, 1998.

Edwards, G.C. and sharkansky, Ira. The Oloicy Prediacament : Making and Implementing Public Policy. Sanfrancisco : Sanfrancisco and Co., 1978.

Edwin A. Locke, “The Nature and causes of Job Satisfaction.” In Handbook of Industrial and Organizational Psychology, ed. Marvin D. dinette Chicago : Rand Mc – Nally 1976.

Gail L. Sunderman, Influence of Stated Policy on Standard and School Practices : A comparison of The Urban disRICTcts. Eric Issue : Riesp, 2001.

Gilmer, V.H. Industrial and Organizational Psychology. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill, 1971.

Good, C.V., Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1973.

Horald W. Huequl, Administrative Behavior in Education of Montana State. Helena: Row and Row, 1989.

Janice Joyce Ulriksen, “ Perception of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Eissatisfaction”, Dissertation Abstracts International 46 (July 1997): 127 –A

Jui – Chen Yu, “Job Satisfaction of Industrial Arts Teachers in Secondary School in Taiwan, Republic of China” Dissertation Abstracts International Dal 52/04 ( 1991) : 1234.

- Porter, D.E. and Applewhite, P.B. Organizational Behavior and Management. Pennsylvania : Stanford University, 1968, 6.
- Rodney L. Rathmann, "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School", Dissertation Abstracts International 46 (January 1999) : 2354 -4.
- French, Wendell. The Personnel Management Process : Human Resource Administration. Boston : Houghton Mifflin, 1964.
- Meredith, J.R. Meredith and Samuel J. Mantel. Jr., Project management : a Managerial approach, 4<sup>th</sup> ed. New York : John Willey% Sons Inc., 2000.
- Kerzner, Harold. Project Management, 6<sup>th</sup> ed. (New York : John Wiley & Sons Inc., 1998), p.2
- Krejcie, R.V., and D.M. Morgan. "Determining sample size for research activities." Educational and Psychological Measurement. 30 (1970) :607-610.
- Likert, Rensis. New pattern of Management. New York : McGraw-Hill, 1961.
- Locke, E.A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction." In Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago : Rand McNally, 1976.
- Mohammed Sarhan Al– Mekhlafie, "A Study of of Job Satisfaction of faculty Member at Sana'a University in the Republic of Yemen : A Systematic Analyses Based On Herberg's Two- Factor Theory," Dissertation Abstracts International DAI 52/054 (1991) : 1580.
- Porter, D.E., and applewhite, P.B., Organizational Behavior and Management. Pennsylvania : Stanford University, 1968.
- Rodney L. Rathmann, "Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School" Dissertation Abstracts International 46 (January 1999) : 2354 -4.
- Strauss, G. and sayles. Personnel : The Human problem of management. Englewood Cliff : Prentice-Hill, 1980.
- Von haller B. Glimmer and others, Industrial Psychology New York : McGraw- Hill, Book Co., 1971.
- Vroom, V.H. Work and Motivation. Malabo : Robert E. Krieger Publishing, 1982.
- William B. Werther Jr. and Keith Davis, Personnel Management and Human Resources (New York : McGraw- Hill Book, 1981.
- Yoder, D. Handbook of personnel management and labor relation. New York : McGraw, 1958.

ภาคผนวก  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
หน้าคือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- |                 |              |                                                                                                                                                                  |
|-----------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นางวิจิตรา   | คำยัง        | กศ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาบริหารการศึกษา<br>ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร                                  |
| 2. นายชลิต      | คุ้มทองคำ    | ศษ.ม. มหาวิทยาลัยศิลปากร<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนมัธยมศึกษาเมืองทวารวดี<br>สังกัดเทศบาลนครนครปฐม                  |
| 3. นายจักรกฤษณ์ | บรรจงชาธาร   | กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร<br>สาขาวัดผลการศึกษา<br>รองผู้อำนวยการสถานศึกษา<br>โรงเรียนเทศบาล 2 วัดเสนาหา (สมักรพลผดุง)<br>สังกัดเทศบาลนครนครปฐม |
| 4. นางบรรจง     | แสงนภาวรรณ   | กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร<br>วิชาเอกภาษาไทย<br>ครู กศ.3<br>โรงเรียนวัดดอนยายหอม จังหวัดนครปฐม                                                  |
| 5. นางกาญจนา    | โพธิวิชานนท์ | คม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา<br>ศึกษานิเทศก์ 8<br>สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร                                                       |



มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาควิชาออกแบบนิเทศศิลป์  
สงวนลิขสิทธิ์  
ขอทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0520.203.2/ว 05

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

18 มกราคม 2551

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนทางดิ่งชัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางรัชณี วัฒนภิรมย์ รหัสนักศึกษา 46252323 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการ  
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางรัชณี วัฒนภิรมย์  
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาที่ท่านรับผิดชอบอยู่ เพื่อนำไปปรับปรุง  
แก้ไขและพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่าง  
ยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 034-219136

### รายชื่อโรงเรียนขอทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนชุมทางตลิ่งชัน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนวัดรัชฎาธิษฐาน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนวัดประสาธต์ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนฉิมพลี สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
6. โรงเรียนวัดตลิ่งชัน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
7. โรงเรียนวัดโพธิ์ (ราษฎร์ผดุงผล) สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
8. โรงเรียนวัดมะกอก (วิสุทธิวิทยาการ) สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
9. โรงเรียนวัดอินทราวาส สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
10. โรงเรียนวัดทอง (อุดมศิลป์วิทยาการ) สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนลิขสิทธิ์  
ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0520.203.2/ว 05

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
นครปฐม 73000

25 มกราคม 2551

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดอินทรวีหาร

ด้วย นางรัชณี วัฒนภิรมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร โครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งครูผู้สอนทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร 0-3421-8788,0-3424-3435

### รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูล

- |                                 |                                     |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| 1. สำนักงานเขตพระนคร            | 19. โรงเรียนวัดประหารระเบิดธรรม     |
| 1. โรงเรียนวัดอินทรวีหาร        | 20. โรงเรียนวัดเทวราชกุญชร          |
| 2. โรงเรียนวัดสุทัศน์           | 21. โรงเรียนวัดธรรมมาธิตาราม        |
| 3. โรงเรียนวัดศรีทศเทพ          |                                     |
| 4. โรงเรียนวัดราชบพิธ           | 7. สำนักงานเขตพญาไท                 |
| 5. โรงเรียนวัดมหาธาตุ           | 22. โรงเรียนวัดไผ่ตัน               |
|                                 |                                     |
| 2. สำนักงานเขตป้อมปราบศัตรูพ่าย | 8. สำนักงานเขตบางซื่อ               |
| 6. โรงเรียนวัดคิสานุการาม       | 23. โรงเรียนวัดประชาศรัทธาธรรม      |
| 7. โรงเรียนวัดคณิกาผล           | 24. โรงเรียนวัดประชาราษฎร์บำรุง     |
|                                 | 25. โรงเรียนวัดสร้อยทอง             |
| 3. สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์       |                                     |
| 8. โรงเรียนวัดจักรวรรดิ         | 9. สำนักงานเขตราชเทวี               |
| 9. โรงเรียนวัดปทุมคงคา          | 26. โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทรภิการาม |
|                                 | 27. โรงเรียนวัดคิสิหงสาราม          |
| 4. สำนักงานเขตบางรัก            |                                     |
| 10. โรงเรียนวัดมหาพฤฒาราม       | 10. สำนักงานเขตยานนาวา              |
| 11. โรงเรียนวัดสวนพลู           | 28. โรงเรียนวัดช่องลม               |
|                                 | 29. โรงเรียนวัดปริวาส               |
| 5. สำนักงานเขตปทุมวัน           | 30. โรงเรียนวัดคอกไม้               |
| 12. โรงเรียนปลุกจิต             |                                     |
| 13. โรงเรียนวัดปทุมวนาราม       | 11. สำนักงานเขตห้วยขวาง             |
| 14. โรงเรียนสวนหลวง             | 31. โรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ       |
| 15. โรงเรียนวัดชัยมงคล          |                                     |
| 16. โรงเรียนวัดสระบัว           | 12. สำนักงานเขตพระโขนง              |
|                                 | 32. โรงเรียนวัดพูนสิน               |
| 6. สำนักงานเขตดุสิต             | 33. โรงเรียนบางจาก                  |
| 17. โรงเรียนสุโขทัย             |                                     |
| 18. โรงเรียนวัดจันทรสโมสร       |                                     |

**13. สำนักงานเขตสาทร**

34. โรงเรียนวัดยานนาวา

**14. สำนักงานเขตบางคอแหลม**

35. โรงเรียนวัดราชสิงขร

36. โรงเรียนวัดไฟเงินโชตนาราม

37. โรงเรียนวัดจันทร์ใน

38. โรงเรียนวัดไทร

**15. สำนักงานเขตคลองเตย**

39. โรงเรียนสะพาน

40. โรงเรียนชุมชนหมู่บ้านพัฒนา

**16. สำนักงานเขตดินแดง**

41. โรงเรียนสามเสนนอก

42. โรงเรียนวิชาการ

**17. สำนักงานเขตวัฒนา**

43. โรงเรียนสุเหร่าบ้านดอน

44. โรงเรียนวิจิตรวิทยา

45. โรงเรียนวัดธาตุทอง

46. โรงเรียนแจ่มจันทร์

**18. สำนักงานเขตบางนา**

47. โรงเรียนวัดบางนาใน

48. โรงเรียนรุ่งเรืองอุปถัมภ์

49. โรงเรียนวัดบางนาออก

**19. สำนักงานเขตบางกะปิ**

50. โรงเรียนบ้านบางกะปิ

51. โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่

52. โรงเรียนวัดบึงทองหลาง

53. โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย

54. โรงเรียนวัดเทพศิลา

**20. สำนักงานเขตบางเขน**

55. โรงเรียนวัดไตรรัตนาราม

56. โรงเรียนประชาภิบาล

**21. สำนักงานเขตดอนเมือง**

57. โรงเรียนวัดดอนเมือง

58. โรงเรียนบำรุงรวิวรรณาวิทยา

59. โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม

**22. สำนักงานเขตจตุจักร**

60. โรงเรียนบ้านลาดพร้าว

61. โรงเรียนประชานิเวศน์

62. โรงเรียนวัดเสมียนนารี

**23. สำนักงานเขตลาดพร้าว**

63. โรงเรียนเพชรดอนอม

64. โรงเรียนวัดลาดพร้าว

65. โรงเรียนเทพวิทยา

**24. สำนักงานเขตบึงกุ่ม**

66. โรงเรียนวัดบางเตย

67. โรงเรียนวัดพิชัย

68. โรงเรียนพิชัยวัฒนา

69. โรงเรียนคลองกุ่ม

25. สำนักงานเขตหลักสี่
70. โรงเรียนทุ่งสองห้อง
71. โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2
72. โรงเรียนการเคหะท่าทราย
26. สำนักงานเขตสายไหม
73. โรงเรียนออเงิน
74. โรงเรียนประชานุกูล
75. โรงเรียนวัดเกาะสุวรรณาราม
76. โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมอนุสรณ์)
77. โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
27. สำนักงานเขตวังทองหลาง
78. โรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว
79. โรงเรียนสุเหร่าคอนสะเก
28. สำนักงานเขตมีนบุรี
80. โรงเรียนวัดบำเพ็ญเหนือ
81. โรงเรียนวัดทองสัมฤทธิ์
82. โรงเรียนวังเล็กวิทยานุสรณ์
83. โรงเรียนสุเหร่าทรายกองดิน
84. โรงเรียนมีนบุรี
85. โรงเรียนคลองสามวา
86. โรงเรียนสุเหร่าบางชัน
29. สำนักงานเขตลาดกระบัง
87. โรงเรียนวัดสังฆราชา
88. โรงเรียนวัดชุมทอง
89. โรงเรียนแดงเป้า
90. โรงเรียนประสานสามัคคี
91. โรงเรียนวัดบำรุ้งริน
92. โรงเรียนวัดสุทธาโภชน์
93. โรงเรียนวัดปากบึง
94. โรงเรียนวัดพลมานีย์
95. โรงเรียนเคหะชุมชนลาดกระบัง
96. โรงเรียนวัดลาดกระบัง
30. สำนักงานเขตหนองจอก
97. โรงเรียนหนองจอกพิทยานุสรณ์
98. โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์
99. โรงเรียนหลวงแพ่ง (บำรุงรัฐกิจ)
100. โรงเรียนวัดสามง่าม
101. โรงเรียนบ้านลำกล้วย
102. โรงเรียนสุเหร่าใหม่
103. โรงเรียนผลิรุ่งเรือง
104. โรงเรียนสุเหร่าสนามกลางลำ
105. โรงเรียนวัดอุตะเกา
106. โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบ
107. โรงเรียนบ้านเจียรดับ
108. โรงเรียนลำเจ็ย
109. โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบ
110. โรงเรียนศิริวังวิทยาการ
111. โรงเรียนวัดแสนเกษม
31. สำนักงานเขตประเวศ
112. โรงเรียนงามมานะ
113. โรงเรียนคลองปึกหลัก
114. โรงเรียนอยู่เป็นสุขอนุสรณ์
115. โรงเรียนคชเผือกอนุสรณ์
116. โรงเรียนสุเหร่าทางควาย
117. โรงเรียนวัดตะกล้า



118. โรงเรียนวัดกระทุ่มเสือปลา
- 32. สำนักงานเขตสวนหลวง**
119. โรงเรียนวัดทองโน
120. โรงเรียนคลองกลั่นตัน
121. โรงเรียนสุเหร่าใหม่ (เขตสวนหลวง)
- 33. สำนักงานเขตคันนายาว**
122. โรงเรียนจินดาบำรุง
- 34. สำนักงานเขตสะพานสูง**
123. โรงเรียนสุเหร่าลาดบัวขาว
124. โรงเรียนสุเหร่าชีร่อ
125. โรงเรียนวัดลาดบัวขาว (สะพานสูง)
- 35. สำนักงานเขตคลองสามวา**
126. โรงเรียนบางชัน (ปทุมวิทยานุสรณ์)
127. โรงเรียนวัดลำกะดาน
128. โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด
129. โรงเรียนสุเหร่าคลองสี่
130. โรงเรียนสุเหร่าสามวา
131. โรงเรียนสุเหร่าเกาะขุนเณร
132. โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์
133. โรงเรียนวัดคูบัวอน
- 36. สำนักงานเขตบางกอกใหญ่**
134. โรงเรียนวัดท่าพระ
135. โรงเรียนวัดคีตวาด
136. โรงเรียนใหม่พิเรนทร์
- 37. สำนักงานเขตบางกอกน้อย**
137. โรงเรียนวัดบางขุนนนท์
138. โรงเรียนคูสีตานนท์
139. โรงเรียนวัดเจ้าอาวม
140. โรงเรียนวัดบูรณาวาส
141. โรงเรียนวัดมะลิ
142. โรงเรียนวัดยางสุทธาราม
143. โรงเรียนวัดบางเสาธง
144. โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี
- 38. สำนักงานเขตคลองสาน**
145. โรงเรียนวัดเกาะ
146. โรงเรียนวัดระโงมทอง
147. โรงเรียนวัดพิบูล
148. โรงเรียนวัดปากน้ำฝั่งเหนือ
149. โรงเรียนวัดช่างเหล็ก
150. โรงเรียนวัดโก่เตี้ย
151. โรงเรียนชุมทาง
152. โรงเรียนฉิมพลี
- 39. สำนักงานเขตภาษีเจริญ**
153. โรงเรียนวัดโคกอน
154. โรงเรียนวัดนิมมานรดี
155. โรงเรียนวัดอ่างแก้ว
156. โรงเรียนวัดมะพร้าวเตี้ย
157. โรงเรียนวัดกำแพง
158. โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม
- 40. สำนักงานเขตหนองแขม**
159. โรงเรียนบ้านขุนประเทศ
160. โรงเรียนประชาบำรุง
161. โรงเรียนวัดหนองแขม

**41. สำนักงานเขตบางพลัด**

- 162. โรงเรียนวัดสามัคคีสุทธิทวารวศ
- 163. โรงเรียนวัดบางพลัด
- 164. โรงเรียนวัดเปาโรหิตย์
- 165. โรงเรียนวัดรวก
- 166. โรงเรียนวัดศิริไอยสวรค์

**42. สำนักงานทวีวัฒนา**

- 167. โรงเรียนคลองทวีวัฒนา
- 168. โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์
- 169. โรงเรียนวัดปฐมาวาส

**43. สำนักงานเขตธนบุรี**

- 170. โรงเรียนวัดใหญ่ศรีสุพรรณ
- 171. โรงเรียนก้นตฬาราราม
- 172. โรงเรียนประดิษฐาราม
- 173. โรงเรียนดาวคนอง
- 174. โรงเรียนวัดขุนจันทร์
- 175. โรงเรียนวัดบางน้ำชัน

**44. สำนักงานเขตคลองสาน**

- 176. โรงเรียนวัดทองนพคุณ
- 177. โรงเรียนวัดทองเพลง
- 178. โรงเรียนวัดพิชัยญาติ

**45. สำนักงานเขตบางขุนเทียน**

- 179. โรงเรียนหัวกระบือ
- 180. โรงเรียนวัดสะแกงาม
- 181. โรงเรียนวัดแสมคำ

**182. โรงเรียนวัดกก**

- 183. โรงเรียนวัดท่าข้าม
- 184. โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา

**46. สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ**

- 184. โรงเรียนวัดแจ้งร้อน
- 185. โรงเรียนวัดประเสริฐสุทธิทวารวศ
- 186. โรงเรียนวัดบางปะกอก

**47. สำนักงานเขตจอมทอง**

- 187. โรงเรียนวัดไทร (ถาวรพรหมานุกูล)
- 188. โรงเรียนวัดมงคลวนาราม
- 189. โรงเรียนวัดศาลาครืน
- 190. โรงเรียนวัดนางนอง (พิพัฒน์)
- 191. โรงเรียนบางประทุนนอก

**48. สำนักงานเขตบางแค**

- 192. โรงเรียนวัดศาลาแดง
- 193. โรงเรียนบางไผ่
- 194. โรงเรียนบางแค (เนื่องสังวาลอนุสรณ์)
- 195. โรงเรียนคลองหนองใหญ่
- 196. โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ
- 197. โรงเรียนบางแคเหนือ

**49. สำนักงานเขตทุ่งครุ**

- 198. โรงเรียนราษฎร์บูรณะ
- 199. โรงเรียนบางมด (ตันเป่าวิทยาคาร)
- 200. โรงเรียนนาหลวง
- 201. โรงเรียนรางราชพฤกษ์นุชมีอุทิศ

50. สำนักงานเขตบางบอน
202. โรงเรียนพรหมราษฎร์รังสรรค์
203. โรงเรียนวัดนินสุขาราม
204. โรงเรียนบ้านนายสี
205. โรงเรียนบ้านนายเหรียญ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ง

มหาวิทยาลัยศิลปากร แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สงวนลิขสิทธิ์

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**  
**ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียน  
 สังกัดกรุงเทพมหานคร

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
 การบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการในสถานศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ  
 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

3. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใดจึงใคร่ขอความ  
 กรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบ  
 แบบสอบถามนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางรัชณี วัฒนภิรมย์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโครงการกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน**  
**ของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**

\*\*\*\*\*

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สำหรับผู้วิจัย  1-3

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> 4
2. อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 -40 ปี <input type="checkbox"/> 41 -50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปี ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 5
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 6
4. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> รองผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> หัวหน้างานอื่น ๆ <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	<input type="checkbox"/> 7
5. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 1-10 ปี <input type="checkbox"/> 11 -20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	<input type="checkbox"/> 8

**ตอนที่ 2** การบริหารโครงการในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง  
เกี่ยวกับการบริหารโครงการในสถานศึกษาของท่านตามข้อความในแต่ละข้อคำถาม  
ว่าอยู่ในระดับใดต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร โครงการมากที่สุด  
ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร โครงการมาก  
ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร โครงการปานกลาง  
ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร โครงการน้อย  
ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร โครงการน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การบริหาร โครงการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>การริเริ่มโครงการ</b>						
1.	สถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำ กำหนดกรอบแผนงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติ ประจำปีไว้อย่างเหมาะสม						<input checked="" type="checkbox"/> 9
2.	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการตามกรอบ แผนงานที่กำหนดไว้						<input type="checkbox"/> 10
3.	สถานศึกษามีการจัดทำโครงการที่ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร						<input type="checkbox"/> 11
4.	โครงการของสถานศึกษาต้องได้รับการ อนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษา						<input type="checkbox"/> 12
5.	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ครู และ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำ โครงการ						<input type="checkbox"/> 13
	<b>การวางแผนโครงการ</b>						
6.	กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ โครงการจากสภาพปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการของสถานศึกษาอย่าง เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 14
7.	กำหนดเป้าหมายของโครงการทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพ						<input type="checkbox"/> 15

ข้อ ที่	การบริหารโครงการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
8.	กำหนดทรัพยากรตามโครงการอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 16
9.	กำหนดกิจกรรม ขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณ พร้อมทั้งผู้รับผิดชอบแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 17
10.	ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรการในการ ดำเนินงาน						<input type="checkbox"/> 18
	<b>การวิเคราะห์โครงการ</b>						
11.	ผู้รับผิดชอบโครงการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน รายละเอียดของโครงการ และวิธีบริหารงานเพื่อ ปรับปรุงพัฒนา						<input type="checkbox"/> 19
12.	ผู้รับผิดชอบโครงการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการให้มีความ เหมาะสม และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ						<input type="checkbox"/> 20
13.	ผู้รับผิดชอบโครงการวิเคราะห์ทรัพยากรที่สามารถ นำมาใช้ได้ตามโครงการ						<input type="checkbox"/> 21
14.	ผู้รับผิดชอบโครงการศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอก สถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อการทำงาน โครงการงาน						<input type="checkbox"/> 22
15.	ผู้รับผิดชอบโครงการศึกษาวิเคราะห์ และคาดคะเน สภาพปัญหา กำหนดลักษณะของปัญหา และขนาด ของปัญหารวมทั้งผลของปัญหาในอนาคต						<input type="checkbox"/> 23
	<b>การปฏิบัติตามโครงการ</b>						
16.	มีการประชุมชี้แจงผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ และ ครูสถานศึกษาอย่างชัดเจนก่อนการปฏิบัติตาม โครงการ						<input type="checkbox"/> 24
17.	กำหนดปฏิทินควบคุมการปฏิบัติงานตามโครงการ อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 25
18.	ประสานงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตาม โครงการอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 26



ข้อ ที่	การบริหาร โครงการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
19.	ดำเนินงานโครงการตามขั้นตอน และระยะเวลา ในปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 27
20.	ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การนำแผนงานลงสู่การปฏิบัติงานตามโครงการ						<input type="checkbox"/> 28
	<b>การติดตามโครงการ</b>						
21.	แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ติดตาม กำกับการดำเนินงาน โครงการที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 29
22.	มีการวางแผน กำหนดวิธีการติดตามการ ดำเนินงานโครงการ						<input type="checkbox"/> 30
23.	มีเครื่องมือสำหรับติดตามการดำเนินงาน โครงการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 31
24.	มีการติดตามการดำเนินงาน โครงการใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> 32
25.	มีการนำข้อมูลที่ได้จากการติดตาม โครงการเพื่อ ใช้พัฒนางานต่อไป						<input type="checkbox"/> 33
	<b>การประเมินโครงการ</b>						
26.	กำหนดบุคลากรทำหน้าที่ประเมินผล การ ดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 34
27.	กำหนดรูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือสำหรับ ประเมินผลโครงการ						<input type="checkbox"/> 35
28.	ประเมินโครงการอย่างเป็นระบบทั้งก่อน ปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นสุด โครงการอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 36
29.	ประชุม สรุป วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน โครงการตามระยะเวลาที่กำหนด						<input type="checkbox"/> 37
30.	รายงานผลการดำเนินงาน โครงการให้ผู้เกี่ยวข้อง ทราบ						<input type="checkbox"/> 38

ข้อ ที่	การบริหารโครงการ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>การยุติโครงการ</b>						
31.	ประชุมผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโครงการ						<input type="checkbox"/> 39
32.	สรุปจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาของการปฏิบัติงานโครงการ						<input type="checkbox"/> 40
33.	นำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามโครงการอย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 41
34.	จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานโครงการอย่างถูกต้องเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 42
35.	รายงานผลการดำเนินงานโครงการให้ผู้บริหารทราบ						<input type="checkbox"/> 43

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

**ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณารายการต่อไปนี้ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับ

ความพึงพอใจของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>ลักษณะของงาน</b>						
1.	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 1
2.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 2
3.	ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่						<input type="checkbox"/> 3
4.	ท่านพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย						<input type="checkbox"/> 4
5.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 5
	<b>รายได้</b>						
6.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสม และเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน						<input type="checkbox"/> 6
7.	เงินเดือน และเงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับ คุ้มค่างับปริมาณงาน และระยะเวลาในการ ทำงาน						<input type="checkbox"/> 7
8.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับค่าใช้จ่าย ประจำของท่าน						<input type="checkbox"/> 8
9.	ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการเบิก จ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ						<input type="checkbox"/> 9

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>การเลื่อนตำแหน่ง</b>						
10.	งานที่ทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						<input type="checkbox"/> 10
11.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งสูงกว่าเดิม						<input type="checkbox"/> 11
12.	ในปัจจุบันระบบบริหารงานในสถานศึกษาส่งเสริมต่อความก้าวหน้าของท่าน						<input type="checkbox"/> 12
13.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ท่านได้รับประสบการณ์มากขึ้น						<input type="checkbox"/> 13
	<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
14.	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร						<input type="checkbox"/> 14
15.	ความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 15
16.	ความรู้ความสามารถของท่านได้รับการยกย่อง เชื่อถือจากผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 16
17.	ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน						<input type="checkbox"/> 17
18.	ท่านพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ						<input type="checkbox"/> 18
	<b>ผลประโยชน์เกื้อกูล</b>						
19.	เงินเดือน และเงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับปริมาณงาน และระยะเวลาในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 19
20.	เงินรายได้พิเศษที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำของท่าน						<input type="checkbox"/> 20
21.	เงินสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร						<input type="checkbox"/> 21

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>สภาพการทำงาน</b>						
22.	สถานศึกษาได้จัดการะหน้าทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถของบุคลากร						<input type="checkbox"/> 22
23.	สถานศึกษาจัดอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ						<input type="checkbox"/> 23
24.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 24
25.	บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 25
26.	สถานที่ทำงานในสถานศึกษาของท่านจัดอย่างเหมาะสม และจูงใจให้อยากทำงาน						<input type="checkbox"/> 26
	<b>การนิเทศงาน</b>						
27.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 27
28.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน						<input type="checkbox"/> 28
29.	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างเป็นกันเอง						<input type="checkbox"/> 29
30.	ผู้บังคับบัญชามีส่วนสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ						<input type="checkbox"/> 30
31.	ท่านมีโอกาสปรึกษา และขอคำแนะนำกับผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 31

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	<b>เพื่อนร่วมงาน</b>						
32.	ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานอย่าง สม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 32
33.	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 33
34.	ท่านได้รับความช่วยเหลือ และกำลังใจจาก เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 34
35.	ท่านมีโอกาสปรึกษา และขอคำแนะนำกับ เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 35
	<b>หน่วยงาน และการจัดการ</b>						
36.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านอื่น ๆ เพื่อให้ สถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จ						<input type="checkbox"/> 36
37.	นโยบายของผู้บริหารสามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคคล						<input type="checkbox"/> 37
38.	นโยบายของหน่วยงานมีความชัดเจน และ สามารถนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้						<input type="checkbox"/> 38
39.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินนโยบาย สม่ำเสมอเป็นขั้นตอนทุกช่วงเวลาที่เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 39
40.	หน่วยงานของท่านบริหารงานอย่างมีระบบ และแบบแผนที่ชัดเจน						<input type="checkbox"/> 40

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale	Scale	Corrected		
	Mean	Variance	Alpha		
	If Item	If Item	If Item		
	Deleted	Deleted	Deleted		
		Correlation			
1	B_1	294.4750	1504.1019	.5845	.9852
2	B_2	294.6000	1505.1179	.5710	.9853
3	B_3	294.5000	1494.1538	.7081	.9851
4	B_4	294.3250	1507.7122	.5635	.9853
5	B_5	294.3500	1499.2077	.6595	.9852
6	B_6	294.6750	1504.6865	.5466	.9853
7	B_7	294.5250	1499.2301	.6987	.9851
8	B_8	294.8750	1495.9071	.6119	.9852
9	B_9	294.6750	1499.6609	.6088	.9852
10	B_10	294.7500	1499.3718	.6216	.9852
11	B_11	294.6000	1490.7077	.7706	.9850
12	B_12	294.7250	1495.8968	.7479	.9851
13	B_13	294.6500	1485.5667	.7771	.9850
14	B_14	294.8500	1488.1821	.7529	.9851
15	B_15	294.8750	1499.8558	.7138	.9851
16	B_16	294.7000	1494.5744	.8035	.9850
17	B_17	294.6500	1503.1051	.6378	.9852
18	B_18	294.6250	1494.7532	.7084	.9851
19	B_19	294.5250	1501.1788	.6589	.9852
20	B_20	294.6750	1502.8917	.6587	.9852
21	B_21	294.7250	1491.2301	.7540	.9851
22	B_22	294.6750	1485.4558	.7907	.9850
23	B_23	294.8250	1493.8917	.7398	.9851
24	B_24	294.7000	1492.9333	.7453	.9851
25	B_25	294.7750	1494.4865	.7286	.9851
26	B_26	294.6500	1497.6692	.6666	.9852
27	B_27	294.8000	1487.4974	.8374	.9850
28	B_28	294.8000	1498.2154	.7188	.9851
29	B_29	294.8500	1492.6949	.7854	.9850
30	B_30	294.7250	1493.4353	.7524	.9851
31	B_31	294.7500	1492.2436	.7162	.9851
32	B_32	294.9500	1491.4846	.7097	.9851
33	B_33	294.8500	1490.4385	.7478	.9851
34	B_34	294.8000	1490.6909	.7221	.9851
35	B_35	294.6500	1492.4385	.7265	.9851



	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
C_1	294.5000	1493.8462	.6802	.9851
C_2	294.4750	1499.9994	.5690	.9853
C_3	294.5000	1495.6410	.7182	.9851
C_4	294.6750	1500.1737	.5996	.9852
C_5	294.6250	1495.9840	.7243	.9851
C_6	295.0500	1488.4590	.6099	.9853
C_7	295.0750	1490.8917	.6522	.9852
C_8	295.1250	1489.8045	.5977	.9853
C_9	295.5500	1484.8179	.5938	.9853
C_10	294.9000	1496.8615	.5638	.9853
C_11	295.2000	1485.5487	.6904	.9851
C_12	294.8500	1491.7718	.6645	.9852
C_13	294.8000	1498.1128	.5852	.9852
C_14	295.1250	1483.3942	.7319	.9851
C_15	295.0500	1486.8692	.7210	.9851
C_16	294.9750	1491.5122	.6988	.9851
C_17	294.8750	1497.2404	.7210	.9851
C_18	294.8750	1504.8814	.5095	.9853
C_19	295.0500	1497.6385	.5996	.9852
C_20	295.3250	1500.1224	.5095	.9854
C_21	295.2750	1491.8455	.6374	.9852
C_22	294.9500	1488.3564	.8412	.9850
C_23	295.0750	1488.2250	.7852	.9850
C_24	294.9750	1482.0763	.8232	.9850
C_25	294.8250	1491.3276	.6844	.9851

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale	Scale		Corrected
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
C_27	294.7750	1483.4609	.6138	.9850
C_28	295.0500	1476.6641	.7732	.9850
C_29	294.8750	1482.2147	.8051	.9850
C_30	294.8000	1482.5744	.7812	.9850
C_31	294.9250	1481.7122	.7374	.9851
C_32	294.9250	1504.2250	.5893	.9852
C_33	295.0250	1494.6404	.6893	.9851
C_34	294.9000	1500.9128	.5688	.9853
C_35	294.9250	1507.2506	.5286	.9853
C_36	294.7750	1496.2814	.6032	.9852
C_37	294.9250	1488.1224	.7166	.9851
C_38	294.8000	1497.6513	.6876	.9851
C_39	294.9500	1493.0231	.7536	.9851
C_40	294.8250	1492.8660	.7211	.9851

N of Cases = 40.0

N of Items = 75 Alpha = .9853

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางรัชณี วัฒนภิรมย์

ที่อยู่

บ้านพักเลขที่ 68/7 หมู่ 3 แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน

กรุงเทพมหานคร 10170

โทรศัพท์ 02-880-4944, 081-981-1531

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2516

สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนปิยะวิทยา

พ.ศ.2519

สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนวัดจำปา

พ.ศ.2522

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดนายโรง

พ.ศ.2524

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสตรีวัดระฆัง

พ.ศ.2528

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต  
วิชาเอกสังคมศึกษา วิทยาลัยครูสวนสุนันทา

พ.ศ.2546

เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ภาควิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2529

เริ่มรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3  
โรงเรียนวัดหนองบัวยอดแก้ว อำเภอจักราช  
จังหวัดนครราชสีมา

พ.ศ.2532

สอบโอนสังกัดในตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4

โรงเรียนปลูกจิต สำนักงานเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2540- ปัจจุบัน

ครู กศ.2 โรงเรียนวัดมะกอก สำนักงานเขตตลิ่งชัน  
กรุงเทพมหานคร