



ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 1

สุวรรณ จามชาติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2556

ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1



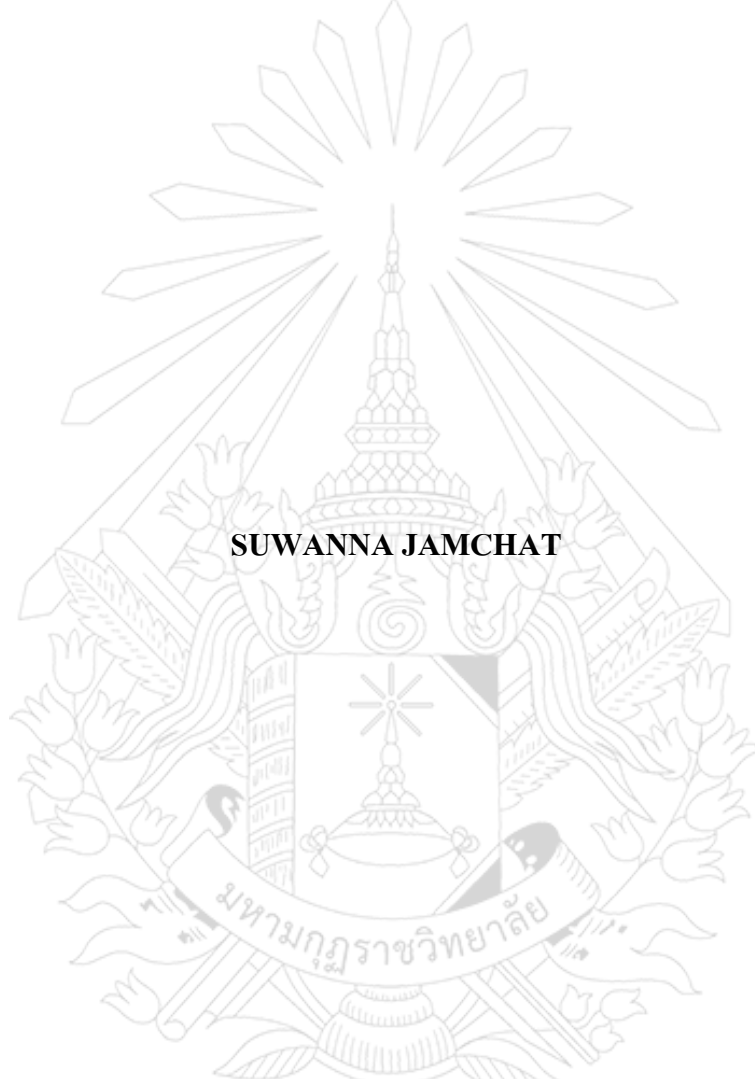
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2556

**THE TEACHER'S SATISFACTION TOWARDS EDUCATIONAL
ADMINISTRATION: A CASE STUDY OF TEACHERS'
OPINION UNDER SUPERVISION OF BURIRAM
EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 1**



SUWANNA JAMCHAT

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2556 (2013)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาความ
คิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 1

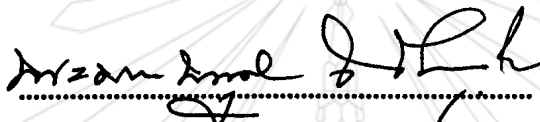
ชื่อนักศึกษา : สุวรรณ จามชาติ

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ

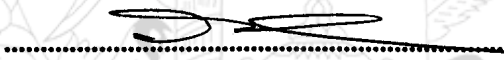
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.วงศ์วุฒ พิษย์ลักษณ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต



..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระมหาบุญศรี ฉนวนวุฒไธ (ผศ.ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (ดร.))


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.วงศ์วุฒ พิษย์ลักษณ์)


..... กรรมการ
(ดร.จักรกฤษณ์ โทดาพล)


..... กรรมการ
(ดร.ธีระศักดิ์ บึงมูม)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : **The Teacher's Satisfaction towards Educational Administration : A Case Study of Teachers' Opinion under Supervision of Buriram Educational Service Office Area 1**

Student's Name : **Suwanna Jamchat**

Department : **Educational Administration**

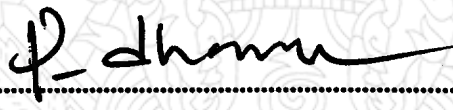
Advisor : **Assoc.Prof.Dr. Wirot Sanrattana**

Co-Advisor : **Dr. Wongwarin Pichailuck**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.



..... Acting Dean of Graduate School
(Phramaha Boonsri Nanavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thematic Committee


..... Chairman
(Phrakhrupaladdhammacariyawatdh (Dr.))


..... Advisor
(Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana)


..... Co-Advisor
(Dr. Wongwarin Pichailuck)


..... Member
(Dr.Chakgrit Podapol)


..... Member
(Dr.Theerasak Buengmoom)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษา ความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ชื่อนักศึกษา	:	สุวรรณา จามชาติ
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร.วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์
ปีการศึกษา	:	2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาจำนวน 568 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

ครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ ($\bar{x} = 4.14$) ด้านบริหารงบประมาณ ($\bar{x} = 4.05$) ด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 4.11$) และด้านบริหารทั่วไป ($\bar{x} = 4.10$) อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็ก และ ขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษานาเล็กมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษานากลาง และครูผู้สอนอยู่ในสถานศึกษานาใหญ่มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษานากลาง



Thematic Title : **The Teacher's Satisfaction towards Educational Administration : A Case Study of Teachers' Opinion under Supervision of Buriram Educational Service Office Area 1**

Student's Name : **Suwanna Jamchat**

Department : **Educational Administration**

Adviser : **Assoc. Prof. Dr. Wirot Sanrattana**

Co-advisor : **Dr. Wongwarin Pichailuck**

Academic Year : **B.E.2555 (2012)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were to study the level of teachers' satisfaction towards the administration of basic educational institutes under supervision of the Buriram Primary Educational Service Office Area 1 in 4 aspects: the aspect of academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration, and to compare the level of teachers' satisfaction towards the administration of basic educational institutes in 4 aspects classified by working experience and school size. The samples used in this research were 568 primary school teachers. A constructed 5-level rating scale questionnaire with the reliability of 0.97 was used as a tool to collect data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and F-test.

The results of the research were as follows:

The level of teachers' satisfaction towards the administration of basic educational institutes under supervision of the Buriram Primary Educational Service Office Area 1 in 4 aspects: the aspect of the aspect of academic administration ($\bar{X} = 4.14$), budget administration ($\bar{X} = 4.05$), personnel administration ($\bar{X} = 4.11$), and general administration ($\bar{X} = 4.10$) was high, the comparison on the level of the administration of basic educational institutes in above-mentioned 4 aspects classified by working experience expressed that there was not different, and the comparison on the level of the administration of basic educational institutes in above-

mentioned 4 aspects classified by school size expressed that the teacher in the medium-sized school and the small-sized one, and the large-sized school and the medium-sized one had different satisfaction at a statistically significant level of 0.01, the level of teacher's satisfaction in the small-sized school was higher than the one in the medium-sized school, and the level of teacher's satisfaction in the large-sized school was higher than the one in the medium-sized one.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้กรุณาสับสนุนช่วยเหลือให้การปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การทำสารนิพนธ์นี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ และ ดร.วงศ์วฤณ พิชัยลักษณ์ ที่กรุณาให้คำชี้แนะแนวทางในการจัดทำงานทำให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเนื้อหา คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทัง ปฏิบัติหน้าที่คณบดีสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

นายศรัทธา เหมือนถนอม ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษภาษาไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

นายกระพัน ศรีงาม อาจารย์สาขาการวัดผลคะแนนครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ขอขอบคุณ คุณครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนกระทั่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตลอดจนเพื่อน ๆ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ส่วนดีอันพึงเกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา และคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวรรณา จามชาติ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	19
2.3 ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	22
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	50

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	55
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	72
5.1 สรุปผลการวิจัย	73
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	77
5.3 ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	94
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	101
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	103
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	107
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	110
ภาคผนวก ฉ คำสัมภาษณ์อีแอลฟา	112



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงกลุ่มตัวอย่าง	52
ตารางที่ 3.2	แสดงค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น	54
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ	60
ตารางที่ 4.3	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร สถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.4	เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	62
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มี ขนาดสถานศึกษาต่างกัน	62
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของ ครูผู้สอนต่อการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ	63
ตารางที่ 4.7	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร สถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านงบประมาณ	64
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา	64

ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ 1 ด้านงบประมาณ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน	65
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล	66
ตารางที่ 4.11	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	67
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	67
ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน	68
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรี รรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป	69
ตารางที่ 4.15	แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	70
ตารางที่ 4.16	เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไปจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	71

- ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป ของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน 71



สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

50



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต่างมีอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทำให้ฐานะพลเมืองและพลโลก (ดี เก่ง และมีความสุข) และมีแนวทางการจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสังคมและการบริการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้เรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชน

ในยุคปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธวิธีและกระบวนการเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ ผู้บริหาร โรงเรียนต้องรู้และเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ ในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนนั้นต้องทำหน้าที่ผลักดัน โน้มน้าวชักจูงให้ผู้ร่วมงานทุกระดับปฏิบัติภารกิจอันได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ด้วยความพึงพอใจเต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ จากความหมายดังกล่าวถ้าผู้ร่วมงานทุกระดับสามารถจัดการหรือจัดแจงงานของเขาได้สำเร็จลุล่วงให้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพออกมาด้วยทักษะ (Skill) ความคิด (Brain) และประสบการณ์ (Experience) และสามารถร่วมมือกันทำงานด้วยบทบาทและพฤติกรรมของทีม (Team activity) ก็ยิ่งทำให้ผลผลิตโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษาของชาติและจะทำให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเกิดความปิติอย่างเต็มเปี่ยม ในความสำเร็จตามแนวทางแห่งวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย เป็นพลเมืองดีของชาติ (การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ) เพื่อการศึกษาต่อ และให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวชุมชน สังคมและประเทศชาติ และกำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับ จำนวน 9 ปี และบทบัญญัติ มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม) กำหนดให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล

และการบริหารทั่วไปให้คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อช่วยให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางในการบริหารและจัดการศึกษา อันนำไปสู่การปฏิรูประบบบริหารจัดการจากเดิมที่เน้นการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางไปสู่การบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยเฉพาะมาตรา 39 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพ¹

ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการโน้มน้าวจิตใจของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดกำลังใจและพลังสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือการทำงานเพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ครูย่อมทำงานด้วยความเต็มใจ ทুমเท ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน โดยแต่ละคนจะทำงานด้วยความพึงพอใจ มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างแรงกล้าและพยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันละกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรยังเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีด้วย

องค์กรใดที่บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีผลทำให้การปฏิบัติงานเสื่อมทรามลงไป งานก็จะดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่น ความรับผิดชอบต่องานหรือต่อผลสำเร็จของงานจะขาดไป ระดับการปฏิบัติงานก็จะลดต่ำลงและการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็จะเฉื่อยลงทุกที นอกจากนี้บุคลากรเหล่านี้ยังขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย ก็เป็นความยากลำบาก ที่ผู้บริหารจะน้อมนำบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความต้องการความรู้สึคนึกคิดและความเห็นที่แตกต่างกัน ให้มาร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้ผลและมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน แต่ก็มีนักบริหารไม่น้อยที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจให้แก่งานและหน่วยงาน

¹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาลาดพร้าว, 2540), หน้า 16.

ของเขา อันเป็นผลทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้นสามารถดำเนินงาน ไปสู่จุดมุ่งหมายและความก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจและองค์ประกอบ ที่จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูว่าจะมีมากหรือน้อยดังที่ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่านพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ทีมงาน สภาพบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบดังกล่าวนี้จะเป็นแรงผลักดัน ให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด มีความหวังและความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจในการผลักดันให้เกิดความรู้สึกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานถ้าครูมีความรู้สึกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ประสิทธิภาพของงานจะสูงแต่ถ้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย ประสิทธิภาพของงานจะต่ำ และอีกปัจจัยหนึ่ง การที่ปฏิบัติงานจะเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยแตกต่างกันนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยเบื้องต้น ที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ดังเช่นงานวิจัยของ รจนา เตชะศรี ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียนครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจ ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสูงกว่าครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการยกระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์เขต 1 (คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์เขต 1 ที่ ศธ 04082/3754) โดยคาดหวังว่า เมื่อข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารแล้ว จะช่วยย้่าการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์เขต 1 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และผู้บริหารจะได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นประโยชน์ในการวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการบริหารงานจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

การรายงานผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2554 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ได้รายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ปีงบประมาณ 2554 ตามกลยุทธ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยระบบและวิธีที่หลากหลาย กลยุทธ์เร่งปฏิรูปการศึกษาและระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลยุทธ์สร้างสภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้วิจัยและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามบุรีรัมย์ เขต 1 ได้กำหนดโครงการพัฒนาการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการอบรมกิจกรรมแนะแนว อบรมไทยเข้มแข็ง โครงการอบรมบุคลากรพุทธาษาจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาประสิทธิภาพที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามบุรีรัมย์ เขต 1 โครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศของสถานศึกษา โครงการเร่งประสิทธิภาพการจัดการศึกษา จากโครงการต่าง ๆ ข้างต้นจะเห็นว่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามบุรีรัมย์ เขต 1 ได้กำหนดกิจกรรมไว้เพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะที่ราชการครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา แต่ผลการดำเนินงานยังไม่ได้ครอบคลุมกับการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างทั่วถึงทุกสถานศึกษา เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการพัฒนาระบบการคิดใช้หลักการสอนตามพระพุทธศาสนาโดยใช้หลักการสอน 5 ห้องชีวิตมีผู้เข้าอบรมจำนวน 2,594 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 รุ่น รุ่นที่ 1 จำนวน 865 รุ่นที่ 2 จำนวน 865 และ รุ่นที่ 3 จำนวน 864 ผู้ได้รับการอบรมนำความรู้ที่ได้ไปจัดทำวางแผนการเรียน การ จำนวน 223 โรงเรียน²

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามบุรีรัมย์เขต 1 ว่ามีความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมากหรือน้อยในระดับใดเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในงานนั้นๆและเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาและครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

²สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, คู่มือแผนและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2554, (อัดสำเนา), หน้า 1-3.

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในงาน 4 งาน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในงาน 4 งานนั้น จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

จากผลการวิจัยของสงัด กระจ่าง ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และขนาดโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันและจากผลการวิจัยของพิรกิจดี ศิริวัฒนกุล ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันดังนั้นการวิจัยนี้จึงตั้งสมมติฐานว่า เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ในงาน 4 งานนั้น คือ 1 ด้านการบริหารวิชาการ 2 ด้านการบริหารงบประมาณ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล 4 ด้านการบริหารทั่วไปจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,594 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระมีดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงาน
2. ขนาดของสถานศึกษา

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านงานวิชาการ
2. ด้านบริหารงบประมาณ
3. ด้านบริหารงานบุคคล
4. ด้านบริหารทั่วไป

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่องานที่ทำให้ครุมีความสุข ในการทำงานและทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มเวลา เต็มความสามารถ ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จต่องานของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ใน 4 ด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ใน 4 ด้าน ดังนี้

ด้านบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนมีขอบข่ายและภารกิจ คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อ การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกัน

คุณภาพในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและ ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ด้านบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวสูง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงาน แบบมุ่งเน้นผลงาน โดยมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้ จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

ด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์การศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวนได้ดังนี้

1. น้อยกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 น้อยกว่า 20 ปี

2. ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ขนาด

สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแล ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอลำปลายมาศ อำเภอบ้านด่าน อำเภอปะคำ อำเภอชำนิ⁴

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 ทำให้ทราบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1.6.2 ทำให้ทราบผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

1.6.3 ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

1.6.4 เพื่อให้สามารถนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิด ในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

คำว่า การบริหาร มีหลายท่านได้ระบุดังนี้

ปีเตอร์ เอฟ ดักเคอร์ (Peter F Drucker) คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น¹

เฮอ์เบอริท เอ ไชมอน (Herbert A. Simon) กล่าวว่า กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

¹Peter F Drucker, อ้างใน ภาวนิดา ธาราศรีสุทธี, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยอักษร, 2542), หน้า 2.

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม

ส่วนคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ ปัจจัยของการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Materials)
4. การจัดการ (Management)

กระบวนการบริหารการศึกษา

จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันในตัวอักษรย่อที่ว่า POSDCORB กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์กรในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- P – Planning หมายถึง การวางแผน
- O – Organizing หมายถึง การจัดการองค์กร
- S – Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน
- D – Directing หมายถึง การสั่งการ
- Co – Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ
- R – Reporting หมายถึง การรายงาน
- B – Budgeting หมายถึง งบประมาณ²

² Herbert A. Simon, อังไฉ, ภาวนิดา ธาราศรีสุทธี, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, อังแล้ว, หน้า 126.

ความหมายและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาพอสรุปได้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ หรือ ครูใหญ่ รวมทั้งการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแล้วแต่สถานศึกษา³

สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม 3) บุคคลที่มีฐานะเป็นผู้นำของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์การทางสังคม หรือสถาบันทางสังคม⁴

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ตามมาตราที่ 4 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาดำรงตำแหน่งที่รัฐและเอกชน

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ความหมายสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

บัญชา อังสกุล ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารว่า ประเทศไทยมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกับประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะประเทศ ในแถบเอเชีย ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษาศึกษาทุกคนที่จะต้องมีความจริงใจและความร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

³ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล,1, (ฉบับปรับปรุง 2554), (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด, 2554), หน้า 26.

⁴สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 2.

ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาจะต้องนำหลักการและนโยบายปฏิรูปการศึกษาไปปฏิบัติเพื่อสนองรับกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในขณะนี้สถานศึกษาจะต้องมีผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งถือว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดเปรียบเสมือนหลักชัยของหน่วยงาน เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน⁵

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้ง การจัดการศึกษาให้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหาร โดยการปรับระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ผู้นำในสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารสถานศึกษาของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั้นย่อมหมายถึงผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหาร วิชาการ เป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันในการทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำวิชาการในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทในการทำงาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความรักและศรัทธาในตัวผู้นำ และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงาน หรือองค์กรของตนประสบความสำเร็จ เพราะการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา เพื่อทำให้สถานศึกษามีคุณภาพไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องทำบทบาทและความรับผิดชอบของทีม ปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจน ผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษาเป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่างๆ เมื่อจำเป็น เป็นผู้ชี้แจงกับหน่วยงานกลางเมื่อต้องการความช่วยเหลือและสนับสนุน ทีมสถานศึกษาจะเก่งกาจขนาดไหนก็ตาม หากไม่มีผู้นำที่แข็งแกร่งจริงๆ ก็ยากที่จะไปได้ไกลและผู้บริหารที่เป็นผู้นำทีมแข็งแกร่งนี้เองที่เปรียบได้เสมือนผู้นำทางของหน่วยงาน ในการบริหารสถานศึกษานั้น

⁵ บัญชา อึ้งสกุล, ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา, (วารสารวิชาการ, 5(3), 2545), (อัคราณา), หน้า 22-25

ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ ในการบริหาร ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังแนวคิด ของ สมศักดิ์ คงเที่ยง ที่ว่าการดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานสถานศึกษา มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษา ปรัชญาแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด⁶

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อตัวผู้นำ ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผูกพันรักใคร่ พร้อมทั้งจะร่วมมือด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถและเทคนิควิธีการต่างๆ ในการบริหารงานของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จนบรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ดังกล่าว พอสังเขปไว้ดังต่อไปนี้

รุ่ง แก้วแดง กล่าวถึง ภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็ง เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงนั้น ล้วนแต่เป็นบทบาทสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติตาม ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของผู้บริหาร ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ 4 ประการ คือ⁷

จันทราณี สงวนนาม ที่กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารในยุคปัจจุบันว่าผู้บริหารไม่ได้ทำหน้าที่สั่งงานอย่างเดียว แต่ยังมี งานประจำซึ่งเรียกว่าเป็นบทบาท (Role) ของผู้บริหารที่ดี การทำงานตามบทบาทนี้ไม่ถึงขั้นต้องมี ความเชี่ยวชาญหรือความถนัด แต่ผู้บริหารต้องทำได้เหมาะสม

⁶ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 63.

⁷รุ่ง แก้วแดง, รายงานความก้าวหน้าการปฏิรูป, แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ, (อัคราณา), 2426, หน้า 23.

เสมือนเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และทำในฐานะของการดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีบทบาทหลัก 3 บทบาทและ บทบาทย่อย 10 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal role) เป็นบทบาทด้านวิธีการและสัญลักษณ์ของผู้บริหาร แสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับภายนอก โดยใช้ความรู้ทางการเขียนและการพูดของผู้บริหารเป็นสำคัญ

บทบาทนี้แยกเป็น 3 บทบาทย่อยคือ

1.1 หัวโขน (Figurehead) เป็นบทบาทที่ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์ ขององค์กร เป็นงานทางกฎหมาย และทางสังคมที่ผู้บริหารต้องทำเป็นประจำในฐานะผู้บริหารองค์กร เช่น เป็นประธานในพิธีต่างๆ

1.2 ผู้นำ (Leader) เป็นบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมพนักงานให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

1.3 ผู้ประสานงาน (Liaison) มีบทบาทในการประสานสัมพันธ์กับภายนอกหน่วยงานและภายนอกองค์กร

2. บทบาททางด้านข้อมูล (Information role) เป็นบทบาทเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล คือ การรับข้อมูล การให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์กรแยกออกเป็น 3 บทบาทย่อย คือ

2.1 ผู้รับข้อมูล (Monitor) มีบทบาทในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นข่าวสารจากวารสาร หนังสือพิมพ์ เอกสารวิชาการ สื่อต่างๆ รวมทั้งการสนทนาพูดคุย กับบุคคลต่างๆ ให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นวิธีใดๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กร

2.2 ผู้กระจายข้อมูล (Disseminator) บทบาทในการส่งเสริมข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ ไปยังหน่วยงานและบุคคลในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเหล่านั้น ไม่ว่าจะข้อมูลนั้นจะได้อมาจากภายนอกองค์กรหรือมาจากภายในองค์กรก็ตาม

2.3 ผู้แถลงข่าว (Spokesperson) เป็นบทบาทในการแจ้งข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรในฐานะเป็นโฆษกหรือผู้แถลงข่าว

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decisional role) ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา บทบาทการตัดสินใจนี้ทำได้ใน 4 บทบาท คือ

3.1 ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มีบทบาทในการแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ๆ ให้กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรด้วยการสร้างสรรค์งานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินการอยู่

และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบ แบบแผน และไม่เป็นแบบแผน ทั้งในและนอกสถานศึกษา¹⁰

สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้ความรู้ ประสบการณ์และอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี ของชาติ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹⁶

พัฒนาเยาวชนในทุกด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพสติปัญญา ความรู้ เจตคติ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็น พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข¹¹

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อให้การศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายทางการศึกษาของรัฐที่กำหนดไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจของครู (Teacher's satisfaction) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจ และ บางโอกาส อาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมให้บุคคลรอบข้างได้รับรู้สึกนั้นๆ ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งของตัวครูเองและผู้บริหารที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติการกิจในโรงเรียน ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจของครู หรือผู้ร่วมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสนใจใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง ได้มีนักการศึกษาได้สรุปความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ พอเป็นสังเขป ดังนี้

เรียม ศรีทอง ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด โดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานเชิงบวก¹²

¹⁰ ภิญญา สาธร, เอกสารประกอบการบรรยาย กระบวนวิชา EA 734 การบริการสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 42.

¹¹ สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ, เอกสารประกอบการบรรยาย กระบวนวิชา EA 734 การบริการสถานศึกษา. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 76.

¹² เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน, (กรุงเทพมหานคร : เจริญชีพ เอ็ดดูเคชั่น, 2542), หน้า 36.

สมยศ นาวิการ กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของบุคคล ความพึงพอใจจะเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ¹³

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการได้ตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดีหรือสมบูรณ์ที่สุด¹⁴

จากที่กล่าวข้างต้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจไว้มากมายหลายท่าน ผู้วิจัยขอสรุปพอสังเขป ดังนี้ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี มีการแสดงออกมาในทัศนคติในทางบวก ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อ ได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความสำคัญของความพึงพอใจมีนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

เรียม ศรีทอง กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมาก เนื่องจากคนทำงานที่คิดเกี่ยวกับงานเป็นอย่างไร สิ่งนั้นจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของเขา ที่สอดคล้องกับความคิดและความรู้สึกนั่นเอง เช่น บุคคลที่ขาดงานบ่อย อาจสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนั้น การเปลี่ยนงานบ่อยๆ ก็จะมีผลทำให้เกิดจากไม่พึงพอใจงาน ซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์กรจะเกิดผลกระทบต่อผลผลิตด้วยความ พึงพอใจจะเสริมระดับความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งมีผลต่อผลผลิตโดยตรง²³

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจ มีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการ ขาดงาน การลางาน การทำงานสาย และขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาคงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

¹³สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2544), หน้า 12.

¹⁴ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง, 2546), หน้า 19.

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จะเห็นได้ว่า ความสำคัญในความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การทำงาน เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของบุคคลและในขณะเดียวกันชีวิตในการทำงานจะต้องเป็นชีวิตที่มีคุณภาพด้วย ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานช่วยป้องกันความห่างเหินจากงาน กล่าวคือ ในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้เสมอ การทำงานร่วมกันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันกัน ทำให้บุคลากรมีความสุขจากการปฏิบัติงานและได้ผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ¹⁵

จากแนวคิดในเรื่องความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน

¹⁵ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า 23.

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครู ผู้วิจัยจึงศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับที่มา อันก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นดังนี้

แมคคลีนแลนด์ (David McClelland) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมาก น้อยต่างกันเท่านั้น ความต้องการเป็นการเรียนรู้หรือได้รับมาจากการมีประสบการณ์ ในวัฒนธรรมนั้นๆ ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้เหล่านี้จะเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ สถานการณ์และแรงจูงใจให้ไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากคนที่ ไม่ต้องการ โดยแบ่งลักษณะของความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement) หรือ NACH เป็นความต้องการที่เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใดๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศตามมาตรฐาน เป็นแรงจูงที่นำไปสู่การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีลักษณะเด่น 5 ประการ ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการทำงานหรือการหาทางแก้ปัญหาและมีแนวโน้มที่จะทำงานทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับผู้อื่น แต่ถ้านั้นต้องการคนช่วยก็มีแนวโน้มจะเลือกคนมาช่วยโดยพิจารณาจากความสามารถมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว

1.2 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอสมควร ในกรณีที่ต้องใช้ความสามารถแต่ไม่อาศัยโชค

1.3 เป็นผู้มีความปรารถนาแรงกล้าในการย้อนกลับมาดูการกระทำของตนเองว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

1.4 เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5 เป็นผู้ที่แข่งขัน หรือกระทำการแปลก ๆ ใหม่ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จ ชอบงานที่ทำท้าทายความสามารถ

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Needs of affiliation) หรือ NAFF เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น บุคคลที่ต้องการสัมพันธ์ มีลักษณะเด่น ดังนี้

2.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นและการรับรองจากผู้อื่น

2.2 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์หรือปทัสถานผู้อื่นเมื่อได้รับความกดดัน

2.3 มีความสนใจเอาใจใส่กับความรู้ของคนอื่นอย่างจริงจัง

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power) หรือ NPow เป็นความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการสูงทางด้านอำนาจจะมีลักษณะ ดังนี้

3.1 อยากมีอำนาจอิทธิพลและนำผู้อื่น

3.2 อยากทำการควบคุมผู้อื่น

3.3 ผูกติดอยู่กับความสำคัญของผู้นำและผู้ตาม

3.4 ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น ประเมินและพยายามที่จะให้ผู้อื่นเป็นไปตามที่ตนคิด¹⁶

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจจะเน้นในสาระสำคัญว่าความต้องการของคนทำให้เกิดการจูงใจและหากคนไม่มีความต้องการจูงใจก็เกิดขึ้นไม่ได้ ความต้องการของคนจะเปลี่ยนเป็นหลังภายในที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะพยายามบำบัดความต้องการนั้น ความต้องการของคนเป็นเสมือนบัญชีแสดงสิ่งของคนต้องการและจะดำเนินการเพื่อให้ได้สิ่งของนั้น เมื่อผู้บริหารรู้จักความต้องการเหล่านั้นก็ต้องจัดระบบให้ตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงานมาก รวมทั้งผู้ทำงานมีความสุขด้วย แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยก็จะทำให้ประสิทธิภาพของงานน้อย รวมทั้งผู้ทำงานขาดความสุขด้วย

ลักษณะองค์ประกอบของความพึงพอใจ

ถ้าภายในหน่วยงานมีผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งความต้องการในการปฏิบัติงานของคนนั้น ถ้าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้นก็จะไม่สามารถจูงใจให้คนรักหน่วยงานได้เท่ากับความต้องการที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป ความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการมาเป็นองค์ประกอบเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ระดับมาก โดยมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

¹⁶David McClelland, อังใน วิโรจน์ สารรัตนะ และ นรา สมประสงค์, หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยวิสุทธิ, 2546), หน้า 86.

สมยศ นาวิการ ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทน ผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง คนมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมของพวกเขา

2. การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงชันงานระดับสูงชันจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงชัน จะเป็นรางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3. การบังคับบัญชา การบังคับบัญชาที่สร้างความพึงพอใจงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อพวกเขา การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน ผู้บริหารที่คอยควบคุมบังคับบัญชา

4. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงานอย่างหนึ่ง คนต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและไม่ชอบทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ และมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน คนต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทำต่อชีวิตนอกเวลา ของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลาแล้ว พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัวและ การพักผ่อนของพวกเขาให้น้อยลง

6. ลักษณะงาน บุคลากรต้องการงานที่ทำท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการงานที่ไม่ต้องใช้ความคิด วันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพึงพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหายางงานและการควบคุมวิธีการทำงาน¹⁷

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติ ดังกล่าวข้างต้นนี้ จะทำให้เกิดค่านิยมส่วนบุคคล หรือความรู้สึกส่วนตัวของคนขึ้น โดยอาจจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน หรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันมีผลต่อการกระทำของคนต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ดี ถูกต้องเหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่พึงพอใจและมีการแสดงออกที่ดี ตลอดจนมีผลผลิตที่ดีจากการกระทำนั้นในที่สุด

¹⁷สมยศ นาวิการ, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 59.

2.3 ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานด้านต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ต้องปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาในทุกด้านให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้ ทั้งนี้ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จด้วยดี เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล การปฏิบัติงานของบุคคล โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ทำให้งามสัมฤทธิ์ผล

ผู้วิจัยจึงได้ยึดกรอบในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ใน 4 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

กิติมา ปรีดีดิลก ได้จำแนกงานบริหารสถานศึกษาตามโครงสร้างการจ้องค์การฯไว้ 3 ประเภท คือ

1. การบริหารงานด้านวิชาการ ได้แก่ งานในด้านการบริหารบุคลากรทางการสอน การบริหารด้านหลักสูตร ตารางสอน แบบเรียนและการประเมินผลการศึกษา
2. การบริหารงานด้านกิจการนักเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การรักษาระเบียบวินัยนักเรียน รวมทั้งการจัดบริการด้านอื่นๆ เช่น บริการสุขภาพ บริการอาหารกลางวัน
3. การบริหารด้านธุรการ ได้แก่ งานธุรการด้านต่างๆ เช่น งานสารบรรณ งานการเงิน งานพัสดุครุภัณฑ์ งานดูแลรักษาอาคารสถานที่ เป็นต้น¹⁸

¹⁸กิติมา ปรีดีดิลก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา, 2529), หน้า 331.

ฟาเบอร์ และเชียร์รอน (Faber and Dhearon) อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ มีความเห็นว่า งานของผู้บริหารสถานศึกษาควรแยกเป็น 8 ประเภท คือ

1. การจัดและพัฒนาหลักสูตร
2. งานบริหารกิจการนักศึกษา
3. งานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. งานบริหารบุคคล
5. งานบริหารอาคารสถานที่
6. การจัดองค์การและโครงสร้าง
7. งานธุรการและการงาน
8. การจัดอำนวยความสะดวกในการเดินทางของนักเรียน¹⁹

2.3.1 การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริการงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
2. เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา การประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
3. เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

¹⁹Faber and Dhearon, อ้างใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 2.

4. เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของบุคคล สถานศึกษา ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

ขอบข่าย ภารกิจ

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา
10. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

11. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาการบริหารงานวิชาการ เป็นงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การนิเทศ การศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการสอน งานกิจกรรมนักเรียน งานสื่อ ก่อสมุดและเทคโนโลยี การศึกษา การวัดประเมินผลและมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การบริหารทางวิชาการของโรงเรียน งานวิชาการกับชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ การบริหารการศึกษาในโรงเรียนก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการหรือการเรียน การสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มี จริยธรรมและมีคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้น การบริหารงานด้านวิชาการจึงเป็นงาน ที่สำคัญของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการใน โรงเรียนมักนิยมกระจายอำนาจและ ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้เสรีภาพทางวิชาการ อันเป็นผลให้ เกิดความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทำให้องค์กรบริหาร หรือโรงเรียนก้าวหน้าต่อไป โดยให้หยุดยั้งซึ่งมี นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานด้านวิชาการไว้ ดังเช่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการ บริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนด นโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ระบุขอบข่ายของงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ล่วงหน้า
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดการการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดหลักสูตรเข้าสอน การจัดเอกสารแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน
3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
4. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด
5. การวัดและประเมินผล เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย
 - 5.1 การสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม จรรยาบรรณและความประพฤตินี้ส่งเสริมการสอนที่ดีของครู
 - 5.2 พิจารณาจัดองค์กร นำหลักสูตรและประเมินไปปฏิบัติ
 - 5.3 ดำเนินการปรับปรุงในหมวดวิชาต่างๆ
 - 5.4 ดำเนินการสอนซ่อมเสริมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนทุกคน
 - 5.5 ดำเนินการให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้
 - 5.6 ติดตามและประเมินคุณภาพการสอน
 - 5.7 สร้างและส่งเสริมกลวิธีเชิงบวก
 - 5.8 พัฒนาเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพกับองค์กรในชุมชน
 - 5.9 สร้างและรักษาความเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ²⁰

สมคิด บางโม การบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างภายในสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้การศึกษาของเด็กให้มีคุณภาพสูง²¹

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน

²⁰ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า 78.

²¹สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป, อ่างแล้ว, หน้า 64.

3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ²²

2.3.2 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวกับนโยบายและแผนงานการงบประมาณ งานการจัดหารายได้ และกองทุนสถานศึกษา งานการบริหารทรัพย์สิน และผลประโยชน์ในสถานศึกษา มาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวว่า ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษา ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
2. ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากร ดังกล่าวโดยการสนับสนุนการอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

การบริหารงบประมาณมุ่งเน้นความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

²²สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สภาลาดพร้าว, 2540), หน้า 37.

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
2. เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ
3. เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

ขอบข่าย ภารกิจ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
 - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการ เพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
 - 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 5.2 การรับเงิน
 - 5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 5.4 การจ่ายเงิน
 - 5.5 การนำส่งเงิน
 - 5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี

6. การบริหารบัญชี

6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ²³

จ่านง แจ่มจันทร์วงศ์ และคณะ กล่าวถึง การจัดงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับผลผลิตและผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ซึ่งรวมเรียกว่า ผลงานหรือผลสำเร็จ ตลอดจนความพึงพอใจของผู้รับบริการ การเสร็จทันเวลา ต้นทุนต่อหน่วยและประสิทธิผล โดยปรับเปลี่ยนงบประมาณ จากแผนงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ไปสู่แผนงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นผลผลิตมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

2. ใช้การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์และงบประมาณ โดยให้กำหนดมีทิศทางกลยุทธ์ 3 ปีงบประมาณ ซึ่งแสดงถึงความพยายามเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการทำงานตามข้อบังคับเป็นตามพันธกิจของหน่วยงานที่เน้นผลงาน

3. ลดการควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลาง ลดกระบวนการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ ตลอดจนลดขั้นตอนการอนุมัติเบิกจ่าย แต่เพิ่มความรับผิดชอบต่อผลผลิตและผลลัพธ์โดยการมอบและการกระจายอำนาจ การจัดทำและบริหารงบประมาณให้แก่หน่วยปฏิบัติ

4. การจัดสรรงบประมาณเป็นวงเงินรวม เพื่อความยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณ และถ้ามีงบประมาณเหลือจากการดำเนินงาน โครงการใดๆ ก็สามารถนำไปใช้งานในโครงการ หรือโครงการอื่นได้

5. เพิ่มขอบเขตความครอบคลุมของงบประมาณ กล่าวคือการจัดทำงบประมาณ จะรวมถึงกิจกรรมที่อยู่นอกระบบงบประมาณด้วย เช่นเงินกู้ เงินบริจาค เงินช่วยเหลือสนับสนุน จากภายนอก

²³พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545), หน้า 33.

6. คำนวณค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณจากผลผลิตหรือกิจกรรม
7. กำหนดกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง ช่วงเวลา 3 ปี และจัดทำเป็นแผนหมุนเวียน
8. ใช้ระบบบัญชีที่รับฟังง่ายหรือเรียกว่า บัญชีเกณฑ์คงค้าง
9. เน้นการตรวจสอบควบคุมภายใน
10. การรายงานผลจะเชื่อมโยงระหว่างผลการดำเนินงานกับนโยบาย เป้าหมายของหน่วยงานและรัฐบาล²⁴

สมคิด บางโม กล่าวถึงการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) หมายถึงระบบงบประมาณแบบเน้นผลงาน ซึ่งเป็นงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ผลงานคุ้มค่างบประมาณที่ลงไปหรือไม่ งบประมาณนี้เน้นการตรวจสอบติดตามผลงานที่เกิดขึ้นในรูปของ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนงบประมาณ
2. การกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
4. การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ
5. การรายงานทางการเงินและผลดำเนินงาน
6. การบริหารสินทรัพย์
7. การตรวจสอบภายใน²⁵

สรุปได้ว่าบริหารงานงบประมาณ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวสูง

²⁴ จ्ञานง แจ่มจันทรวงศ์ และคณะ, คู่มือการสอบการปฏิบัติราชการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สามัญศึกษา, 2543), หน้า 116.

²⁵ สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, 2544), หน้า 77.

โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงาน แบบมุ่งเน้นผลงาน โดยมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

2.3.3 การบริหารบุคคล

การบริหารบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนเข้าสังคม สรรหา คัดเลือก ระบบทะเบียนบุคคล งานการประเมิน การพัฒนาบุคคลและงานวินัย และงานสวัสดิการ กองทุนบุคลากร วนสถานศึกษา หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำการกิจหลักได้ดี มีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริการ 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารทั้งนี้ เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้า สามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะตามมาเอง

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินงานบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสุระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย ภารกิจ

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุด เท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งการจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหาร นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายการบริหารบุคคลจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคคลขององค์กรมีขวัญดีและตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องบริหารโดยใช้ระบบคุณธรรม หรือระบบความดี ซึ่งยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่ หลักการเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคงและหลักความเป็นกลางทางการเมือง²⁶

เจริญศรี พันปี ได้สรุปเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลว่า งานบุคคลากรคือ

1. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ การพิจารณาหน้าที่และภารกิจของบุคลากรตามขอบข่ายงานที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ พิจารณาถึงจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ จัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา ปฐมนิเทศบุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ จัดทำแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา ปฐมนิเทศบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร กำกับควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. งานพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การวางแผนการกำหนดขั้นตอนวิธีการ ในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร สํารวจข้อมูลด้านต่างๆ ของบุคลากร เพื่อพิจารณาดำเนินการ พัฒนาและธำรงรักษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนา กับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ศึกษาต่อ ในระดับสูง จัดให้มี

²⁶สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป, อ่างแล้ว, หน้า 39.

สวัสดิการด้านต่างๆ เสริมจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรขึ้นเอง เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน

3. งานรักษาระเบียบวินัย ได้แก่ การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนแก่บุคลากร ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ในฐานะที่เป็นข้าราชการครู ความรู้ด้านวินัยแก่บุคลากรโดยการจัดประชุม อบรม หรือจัดทำเอกสารแจกจ่ายแก่บุคลากร กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับ

ควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตของวินัย พิจารณาให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการแก้ไขปัญหาบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย ดำเนินการจัดเก็บเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา หากความรู้และเป็นข้อมูลของผู้บริหารในการพิจารณาดำเนินการทางวินัย

4. งานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ การประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง ประเมินผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาด้านต่างๆ ของสถานศึกษา จัดทำหรือจัดหาเอกสารที่ใช้ในการประเมิน ศึกษารายละเอียด และกำหนดขั้นตอนในการประเมิน ให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรที่จะได้รับการประเมิน กำหนดให้บุคลากรได้จัด เตรียมหลักสูตร หรือเอกสารต่างๆ เพื่อพิจารณาประกอบการประเมิน กำหนด ผู้รับผิดชอบ และมอบหมายหน้าที่ในการประเมินตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

ชัดเจน พิจารณาผล ที่ได้จากการประเมินบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลทางการบริหาร เก็บรวบรวมข้อมูลและผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน²⁷

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสูงสุด
2. วางแผน จัดสรร สนับสนุนและประเมินงาน โดยกลุ่ม ทีม และคณะบุคคล
3. ดำเนินการให้มีระบบบริหารการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. กระตุ้นและช่วยให้บุคลากรใน โรงเรียนปฏิบัติภาระหน้าที่ ของตนได้ตามมาตรฐานสูงสุด
5. นำในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

²⁷เจริญศรี พันปี, “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”, *ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี), 2546, หน้า 42.

6. เข้าใจความคาดหวังของคนอื่น
7. รักษาระดับแรงจูงใจของตนและบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง
8. ดำเนินการให้ภาระหน้าที่ของตนได้รับการปฏิบัติเต็มที่

จากความคิดเห็นต่างๆ ของนักการศึกษา พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลได้ ดังนี้

1. การบริหารบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน

3. พิจารณาในแง่กระบวนการการบริหารบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล การบริหารบุคคล มีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดความต้องการของบุคคลจนถึงการสิ้นสุดความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรหรือหน่วยงาน เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคลก็คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งเพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน²⁸

สรุปได้ว่า บริหารงานบุคคล เป็น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

²⁸สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544, (กรุงเทพมหานคร : อรรถพลการพิมพ์, 2540), หน้า 78.

4. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารจัดการของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใสศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

ขอบข่าย ภารกิจ

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

18. งานบริการสาธารณะ

19. งานที่ไม่ระบุไว้ในงานอื่น

แนวทางหรือเงื่อนไขที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

1. รวบรวมจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การบริหารยุคใหม่ต้องตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลมากกว่าสามัญสำนึก การมีข้อมูลที่มากกว่าจึงได้เปรียบในการกำหนดทางเลือก

2. วางแผนและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ การวางแผนช่วยให้ผู้บริหารมรทศทางในการบริหารจัดการลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาและนโยบายการบริหาร ผู้บริหารต้องมีความรู้เรื่องการวางแผนและการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

งานบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานเกี่ยวงานธุรการและ สารบรรณ งานเลขานุการ กิจกรรมสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและ งานจัดจ้าง บริการ งานอาคารสถานที่ การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัยและระบบ สัญจร งานบริการอนามัย และ โภชนาการ งานระบบการตรวจสอบผลงานและการเงิน งานชุมชนสัมพันธ์ และได้มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.1 ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

1.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

1.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. การวางแผนการศึกษา

2.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชน และสังคมโดยมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา

2.3 กำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาและการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา

2.4 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีเพื่อขอรับการจัดสรร งบประมาณ

2.5 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามนโยบายและกรอบแนวทางของสถานศึกษา หรือที่สถานศึกษาจัดหาเอง²⁹

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กล่าวถึง ภารกิจของการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการศึกษา
 - 3.1 แผนพัฒนาการศึกษาหรือแผนกลยุทธ์
 - 3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติงานประจำปี
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
9. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
10. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร
11. การดูแลอาคารสถานที่
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
13. การรับนักเรียน

²⁹ สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป, อ้างแล้ว, หน้า 42.

14. การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลือกสถานศึกษา
15. การอำนวยความสะดวกและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
17. การทัศนศึกษา
18. การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
20. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
22. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
23. งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลรายงาน
24. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน³⁰

สรุปได้ว่าบริหารงานทั่วไป หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานธุรการงาน เลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์ การศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นบรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนดังนี้

1. **ด้านบริหารงานวิชาการ** หมายถึง กิจกรรมการเรียนการสอนมีขอบข่ายและภารกิจ คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาสื่อ การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและ ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

³⁰สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ราชอาณาจักรบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2), อ้างแล้ว, หน้า 80.

2. **ด้านบริหารงานงบประมาณ** หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การ ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การบริหารงาน งบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวสูง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงาน แบบ มุ่งเน้นผลงาน โดยมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้ จาก การบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

3. **ด้านบริหารงานบุคคล** หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานการวางแผนอัตรากำลังและ การ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การ เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจ สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็น ไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มี ขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็น สำคัญ

4. **ด้านบริหารงานทั่วไป** หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานธุรการ งาน เลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานส่งเสริมกิจการนักเรียน งานประชาสัมพันธ์ การศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวกับการ บริหารองค์กร ให้การบริหารงานอื่นบรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของ บุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งงานทั้ง 4 ด้านเป็นปัจจัยและมีผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารงาน ของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างยิ่ง ถ้าหากครูผู้สอนมีความพึงพอใจก็จะทำให้การ บริหารงานทั้ง 4 ด้านมีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพิ่มสูงขึ้น

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1. สภาพทั่วไปการจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอลำปลายมาศ อำเภอบ้านด่าน และอำเภอชำนิ

2. อำนาจหน้าที่ในการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรด้านบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กร องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการระแสวน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของอนุกรรมการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลยุทธ์การบริหารเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กลยุทธ์ 1 สร้างความเข้มแข็งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วน

1.1 พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรมาตรฐาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดระบบการประกันคุณภาพภายในให้ได้ตามมาตรฐาน

1.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาครู โดยเน้นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

1.5 ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

1.6 เร่งรัดพัฒนาความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้โรงเรียน เพื่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้

1.7 พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กโดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย

1.8 สร้างความเข้มแข็งให้สถานักเรียน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนวิถีประชาธิปไตย บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม และเสริมสร้างคุณธรรม ความรักชาติ

1.9 สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรคณะบุคคลในสำนักเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงบูรณาการ อย่างเป็นระบบ

1.10 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยบูรณาการ คุณธรรมจริยธรรม ปลูกฝังคุณธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกกลุ่มสาระ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กวัยการศึกษาระดับภาคบังคับและการศึกษา ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกประเภทและทุกพื้นที่บริการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเพื่อเตรียม เด็กให้มีความพร้อมเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษายก ขึ้นพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและรณรงค์ให้มีการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 เร่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาตรฐาน เน้นคุณธรรมนำความรู้และน้อมนำ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

3.1 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในการเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

3.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาสุขภาพพลานามัยของนักเรียนให้ได้ตาม เกณฑ์มาตรฐาน มีบุคลิกภาพที่ดี โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนพัฒนาและให้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง รักการเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.4 เร่งรัดพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์คิด สร้างสรรค์ คิดได้ตรง และมีความวิสัยทัศน์

3.5 เร่งรัดพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนจากการประเมินระดับชาติสูงขึ้น

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิเศษ โดยความร่วมมือจากทุก ภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ โดยนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการเรียนรู้มาใช้เพื่อบริหารจัดการ และจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1 เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

4.2 เร่งรัดพัฒนาครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.3 เร่งรัดพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตระหนักถึงเจตนารมณ์ของการบริหารจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และนโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2550 – 2551 แผนปฏิบัติราชการ 2 ปี พ.ศ. 2550 – 2551 และแผนปฏิบัติราชการ 1 ปีของกระทรวงศึกษาธิการ และของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการการพัฒนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่สอง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2550 - 2554) ของสพท.บร. 1 จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2553 ดังนี้

นโยบายข้อ 1 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดคุณธรรมนำความรู้ และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่องค์กรและสถานศึกษา

นโยบายข้อ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรในวัยเรียนอย่างกว้างขวางและทั่วถึง รวมทั้งนำระบบดูแลและช่วยเหลือนักเรียนมาใช้อย่างจริงจัง

นโยบายข้อ 3 พัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดีขึ้นและเข้าสู่มาตรฐาน กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและประเมินผลคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก เน้นการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนสมรรถนะของครู

นโยบายข้อ 4 ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่หน่วยงานและโรงเรียนในสังกัดให้เป็นไปตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา รวมทั้งประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

นโยบายข้อ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดระบบงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการ

นโยบายข้อ 6 เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และโรงเรียน โดยการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ และเชื่อมโยงเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารทุกระดับ พัฒนาระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และ

ประเมินผลการจัดการศึกษา โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเสมอภาค ด้านครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก

จากจุดเน้น นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ แลเป้าประสงค์ ของเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะงานกิจกรรมหลักๆ ของงานวิชาการ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู การนิเทศภายใน การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนานักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีศักยภาพพระคัมภีร์สากล เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

ขอบข่ายงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1

การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการบริหารตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 20 – 21) ระบุว่าพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นใน พื้นที่และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการซึ่ง ปรัชญา เวสารัชช ก่อว่าว่า บทบาทของคณะกรรมการ คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดนโยบาย ทิศทาง ให้ ความเห็นชอบการตัดสินใจ สำคัญของสถานศึกษา และกำกับให้ผู้บริหารปฏิบัติตามนโยบาย หลักเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารและต้องรับผิดชอบ ในการตัดสินใจของตน ความรับผิดชอบนี้ไม่อาจบิดเบี่ยงไปให้กรรมการได้การจัดโครงสร้าง ขอบข่ายและภารกิจการบริหาร โรงเรียน จัดตามการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัด การศึกษาตามหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 ที่ให้ระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษามีเอกภาพเชิงนโยบาย มี ความหลากหลายในทางปฏิบัติ และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ และสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป การกระจาย อำนาจดังกล่าว ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์เขต 1 กำหนดขอบข่าย อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการบริหารวิชาการ มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษาเด็กพิเศษ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ

2. กลุ่มการบริหารงบประมาณ มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ คือ การจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. กลุ่มการบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ คือ การวางแผนอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. กลุ่มการบริหารทั่วไป มีขอบข่ายอำนาจหน้าที่ คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสนเทศ การ ประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยี สารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การ จัดทำสำมะโนผู้เรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสาน ราชการกับ เขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมในหน่วยงาน งานบริการ สาธารณะ งานส่งเสริมสวัสดิการ³¹

สรุปได้ว่าจากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการ ยกย่องความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และ 3 สังกัด

³¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, คู่มือแผนและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1, (อัคราณา), 2554, หน้า 26.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 (คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ที่ ศธ 04082/3754) โดยคาดหวังว่า เมื่อข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารแล้ว จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดทำการสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น และผู้บริหารจะได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพเป็นประโยชน์ในการวางแผน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ให้ได้มาตรฐานสากล และมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ว่ามีความพึงพอใจในงานใดบ้างและไม่พอใจในงานใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในงานนั้นๆ และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาและครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิรักษ์ เลียบใย ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคำพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของประชากร ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เมื่อวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยรวมอันดับที่ของการบริหารงานทั้งหมดด้าน ปรากฏว่าครูมีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน³²

ทองพูน นาทองบ่อ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสอบถามจากครู 383 คน พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคลากร การเงินธุรการและกิจการ

³²อภิรักษ์ เลียบใย, “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2539, 125 หน้า.

นักเรียนอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ อาคารสถานที่และความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลางผลการเปรียบเทียบ³³

โชคชัย ไกรนา ได้วิจัยเรื่อง ทรรศนะของครูต่อบาบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ทรรศนะของครูต่อการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับมาก³⁴

ปัญญา ไชยเสน ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 12 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมหกด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รวมทั้งหกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารแต่ละด้านพบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความพึงพอใจของ

³³ทองพูน นาทองบ่อ, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2524, 139 หน้า.

³⁴โชคชัย ไกรนา, “ทรรศนะของครูต่อบาบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2535, 124 หน้า.

ครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ³⁵

พรทิพย์ ไพฑูรย์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและค่าจ้าง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ³⁶

กัญศาคี สารกิตติพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและครูต่อการบริหารงานของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย พบว่า ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ในด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง³⁷

พีรกิตติ ศิริวัฒนกุล ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

³⁵ปัญญา ไชยเสน, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 12”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2527, 142 หน้า.

³⁶พรทิพย์ ไพฑูรย์, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, **ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา), 2547, 98 หน้า

³⁷กัญศาคี สารกิตติพันธ์, “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและครูต่อการบริหารงานของโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), 2548, 134 หน้า.

ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่และร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและการบริหารงานทั่วไป การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมพบว่า แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ³⁸

มานอช บุตรเชื้อไทย ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ประการได้แก่ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 13 คน โรงเรียน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารวิชาการ³⁹

³⁸พีรศักดิ์ ศิริวัฒนกุล, “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2548, 112 หน้า.

³⁹มานอช บุตรเชื้อไทย, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”, งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 129 หน้า.

สัมฤทธิ์ ขจร ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษา ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการควบคุมงาน รองลงมาคือ ด้านการจัดการองค์การ และด้านการวางแผน ส่วนความพึงพอใจต่ำสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรลงสู่งาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษาของครู พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของครู พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁰

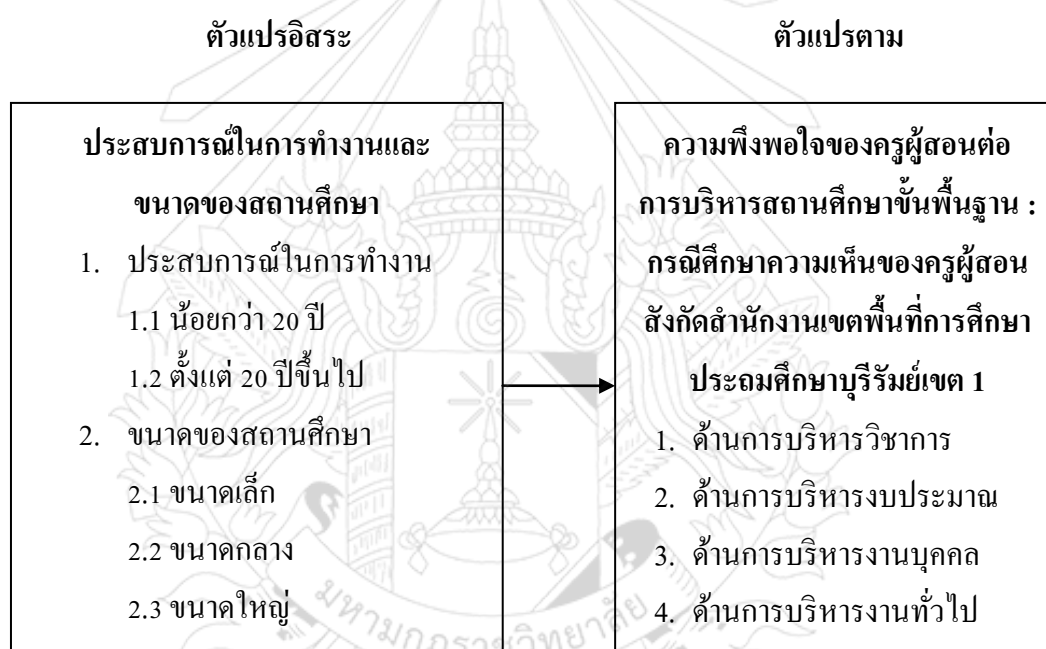
จุฑามาศ ศีลดำรงชัย ดลฤดี จุฑายรรยงและเบญจมาภรณ์ จันทร์แสงสุก ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 5 โรงเรียน รวม 201 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติที่ใช้คือการทดสอบเอฟ (F-test) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามอายุระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.05 และด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างไม่มี

⁴⁰ สัมฤทธิ์ ขจร, “ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี”, *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2549, 142 หน้า.

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก⁴¹

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ตามขอบข่ายหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁴¹จุฑามาศ สีลดำรงชัย ดลฤดี จุฑาขรรยงและเบญจมาภรณ์ จันทร์แสงสุก, “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3”, การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), 2551, 98 หน้า.

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็น ครูผู้สอน ซึ่งจากสถิติในปีการศึกษา 2555 มีจำนวน 2,594 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 2,594 ราย ผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้จำนวน 568 ราย และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอน	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	489	112
ขนาดกลาง	1,790	381
ขนาดใหญ่	315	75
รวม	2,594	568

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านกรวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงของข้อคำถามโดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item – objective congruence : IOC)

3.3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยรวมเท่ากับ 42.24 แสดงให้เห็นว่าค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม สามารถสรุปได้ว่าทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนั้น จึงสามารถตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือมีความตรงเชิงเนื้อหา¹

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและโดยรวม หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)² ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านระหว่าง 0.96-0.97 โดยเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นเหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 แสดงว่าค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้ดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถนำไปใช้ได้ดังในตารางที่ 3.2

¹บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7 แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553), หน้า 43-46.

²กัลยา วาณิชบัญชา, การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), หน้า 449.

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น

ที่	การบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย
1.	ด้านการบริหารวิชาการ	0.96
2.	ด้านการบริหารงบประมาณ	0.96
3.	ด้านการบริหารงานบุคคล	0.97
4.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	0.97
รวม		0.97

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือคือ แบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมออกหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้บริหารสถานศึกษา

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 568 ชุด ได้รับคืนครั้งที่ 1 จำนวน 457 ชุด จากนั้นได้จัดส่งไปอีก โดยส่งไปทาง EMS จำนวน 111 ชุด พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ช่วยกรอกแบบสอบถาม และได้พูดคุยทางโทรศัพท์กับผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถามที่ส่งไปทาง EMS ด้วยตนเอง จนครบตามจำนวนที่ส่งไปใหม่ จำนวน 111 ชุด รวมแล้วได้รับคืน 568 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางการวิจัยสังคมศาสตร์ มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test, F-test เพื่อนำไปวิเคราะห์กับแบบสอบถาม มีลำดับขั้นตอนดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอแบบความเรียง

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ต่อไปนี้³

4.51–5.00	หมายความว่า	มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
3.51–4.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจระดับมาก
2.51–3.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
1.51–2.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจระดับน้อย
1.00–1.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยใช้ t-test แบบ (Independent samples)

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test แบบ (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีผลแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

³บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 7 แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553), หน้า 103.

3.5.5 วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยวิเคราะห์แบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการแจกแจงความถี่ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้าน สรุปเป็นภาพรวม

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 หาค่าความสอดคล้องหรือความเที่ยงของเครื่องมือ (Index of consistency หรือ Index of item objective congruence หรือ ค่า IOC)

3.6.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา (Alpha of coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 ความถี่ (Frequency)

3.6.2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.6.3.1 t-test (Independent Samples)

3.6.3.2 F-test (One way ANOVA) เมื่อพบแตกต่าง ก็หาความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 568 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ สำหรับตอบปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	การแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ (F - distribution)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองคะแนน (Sum of square)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง (Mean of square)
p-values	แทน	ความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Probability)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัย ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 568 คน ได้รับคืนครั้งที่ 1 จำนวน 457 ชุด จากนั้นได้จัดส่งไปอีกโดยส่งไปทาง EMS จำนวน 111 ชุด พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ช่วยกรอกแบบสอบถาม และได้พูดคุยทางโทรศัพท์กับผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถามที่ส่งไปทาง EMS ด้วยตนเอง จนครบตามจำนวนที่ส่งไปใหม่ จำนวน 111 ชุด รวมแล้วได้รับคืน 568 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 20 ปี	248	43.60
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	320	56.40
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	112	19.70
ขนาดกลาง	381	67.10
ขนาดใหญ่	75	13.20
รวม	568	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 568 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.40) มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี (ร้อยละ 43.60) และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า เป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มากที่สุด (ร้อยละ 67.10) รองลงมา เป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 19.70) และครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 13.20)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3.1 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
- 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

4.3.1.1 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 และเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้านวิชาการ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านการบริหารวิชาการ

ที่	ความพึงพอใจของครูผู้สอนด้านวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา	4.09	0.66	มาก
2.	ส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.19	0.56	มาก
3.	ส่งเสริมการทำแผนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.29	0.44	มาก
4.	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู วิเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.30	0.45	มาก
5.	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.29	0.46	มาก
6.	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการผลิตสื่อการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.09	0.66	มาก
7.	จัดให้มีระบบการนิเทศการภายในสถานศึกษาแบบ กัลยาณมิตร	4.07	0.68	มาก
8.	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาทางวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.09	0.66	มาก
9.	จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.19	0.56	มาก
10.	ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	4.19	0.72	มาก
11.	ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ	4.03	0.62	มาก
12.	ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร และหน่วยงานสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.09	0.66	มาก
รวม		4.15	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู วิเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (ข้อ4) มีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ($\bar{X} = 4.30$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ ($\bar{X} = 4.03$)

และจากข้อเสนอแนะความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 งานด้านการบริหารวิชาการที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนครูในการจัดการศึกษา (ค่าความถี่เท่ากับ 150) 2) ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาหารือ (ค่าความถี่เท่ากับ 148) 3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ (ค่าความถี่เท่ากับ 166) 4) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (ค่าความถี่เท่ากับ 170) 5) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น (ค่าความถี่เท่ากับ 145) 6) ผู้บริหารควรมีการบริการที่ดีและมีการบริการจัดการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม (ค่าความถี่เท่ากับ 137)

ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	p-value
น้อยกว่า 20 ปี	4.21	0.26	0.40	0.47
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.19	0.27		

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	16.26	2	8.13	22.99**	0.00
	ภายในกลุ่ม	171.50	565	0.35		
	รวม	187.76	567			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน

ความพึงพอใจของครูผู้สอน	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.28	4.10	4.23
ด้านวิชาการ	ขนาดเล็ก	4.28	-	0.21**	0.05
	ขนาดกลาง	4.10	-	-	0.16**
	ขนาดใหญ่	4.23	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.28$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.10$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.10$) ครูผู้สอนในสถานศึกษา

ขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.23$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

4.3.1.2 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 และเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้านงบประมาณ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ

ที่	ความพึงพอใจของครูผู้สอนด้านงบประมาณ	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	วางแผนจัดทำและเสนอของบประมาณ	4.16	0.62	มาก
2.	จัดสรรงบประมาณ	4.26	0.61	มาก
3.	ตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน	4.22	0.61	มาก
4.	มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.27	0.59	มาก
5.	การบริหารการเงินที่เป็นระบบและปัจจุบัน	4.10	0.64	มาก
6.	การบริหารบัญชีที่เป็นระบบและปัจจุบัน	4.22	0.61	มาก
7.	การบริหารระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์สถานศึกษา	4.11	0.65	มาก
8.	การควบคุมบำรุง รักษา และจำหน่ายวัสดุ	4.01	0.61	มาก
9.	การจัดการเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.03	0.77	มาก
10.	การจัดสรรรายได้และผลประโยชน์เพื่อการจัดการเรียนการสอน	4.11	0.65	มาก
รวม		4.14	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด (ข้อ 4) มีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ($\bar{X} = 4.27$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การควบคุมบำรุง รักษา และจำหน่ายวัสดุ ($\bar{X} = 4.01$) และจากข้อเสนอแนะความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 งานด้านการบริหารงบประมาณที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

- 1) ควรบริหารงบประมาณอย่างประหยัด และคุ้มค่า (ค่าความถี่เท่ากับ 149)
- 2) ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ (ค่าความถี่เท่ากับ 170)
- 3) การดำเนินงานควรผ่านวาระประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน (ค่าความถี่เท่ากับ 162)
- 4) ควรเน้นการมีส่วนร่วมของครู (ค่าความถี่เท่ากับ 158)
- 5) ควรดำเนินการอย่างถูกต้อง เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ (ค่าความถี่เท่ากับ 160)

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านงบประมาณ

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	p-value
น้อยกว่า 20 ปี	4.15	0.34	1.59	0.95
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.09	0.33		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานงบประมาณไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	16.26	2	8.13	22.99**	0.00
	ภายในกลุ่ม	171.50	565	0.35		
	รวม	187.76	567			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ 1 ด้านงบประมาณ ของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน

ความพึงพอใจ ของครูผู้สอน	ขนาด สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.19	4.01	4.13
ด้าน งบประมาณ	ขนาดเล็ก	4.19	-	0.23**	0.05
	ขนาดกลาง	4.01	-	-	0.18**
	ขนาดใหญ่	4.13	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.19$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.01$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.01$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.13$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

4.3.1.3 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้านบริหารงานบุคคล

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล

ที่	ความพึงพอใจของครูผู้สอนด้านบริหารงานบุคคล	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.06	0.63	มาก
2.	มีวางแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.04	0.62	มาก
3.	สร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.11	0.69	มาก
4.	การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.06	0.66	มาก
5.	สร้างให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.68	มาก
6.	ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากรการศึกษา		0.65	มาก
7.	จัดกองทุนสวัสดิการภายในสถานศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.11	0.68	มาก
8.	บริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล	4.31	0.63	มาก
9.	การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการ	4.06	0.66	มาก
		4.18		
	รวม	4.13	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ยกเว้น สร้างให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาและจัดกองทุนสวัสดิการภายในสถานศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$) มีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาและจัดกองทุนสวัสดิการภายในสถานศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านวินัยและการรักษาวินัย และจากข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าความถี่เท่ากับ 171) 2) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูและให้ความร่วมมือกับครู (ค่าความถี่เท่ากับ 169) 3) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ(ค่าความถี่เท่ากับ 168) 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมความกล้า

วหนังสือของครู (ค่าความถี่เท่ากับ 161) 5) ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ดี (ค่าความถี่เท่ากับ 159) 6) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน (ค่าความถี่เท่ากับ 155) และ 6) ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มากกว่านี้ (ค่าความถี่เท่ากับ 155)

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	p-value
น้อยกว่า 20 ปี	4.21	0.35	1.06	0.49
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.18	0.37		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคลจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	9.29	2	4.64	12.47**	0.00
	ภายในกลุ่ม	180.62	565	0.37		
	รวม	189.91	567			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน

ความพึงพอใจของ ครูผู้สอน	ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.28	4.09	4.23
ด้านบริหารงาน บุคคล	ขนาดเล็ก	4.28	-	0.21**	.05
	ขนาดกลาง	4.09	-	-	.17**
	ขนาดใหญ่	4.23	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.28$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.09$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.09$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.23$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป

ที่	ความพึงพอใจของครูผู้สอนด้านบริหารทั่วไป	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การดำเนินงานธุรการ	4.18	0.74	มาก
2.	ดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.31	0.68	มาก
3.	พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.06	0.63	มาก
4.	ส่งเสริม สนับสนุนและประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	4.06	0.63	มาก
5.	จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	4.14	0.66	มาก
6.	จัดระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.11	0.62	มาก
7.	การส่งเสริมสนับสนุนด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป	4.06	0.63	มาก
8.	จัดให้มีการบำรุง ดูแลอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม	4.23	0.58	มาก
9.	ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา	3.81	0.79	มาก
10.	มีระบบการรับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.65	มาก
11.	ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย	4.20	0.63	มาก
12.	วางแผนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.17	0.75	มาก
13.	การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.97	0.67	มาก
14.	ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์งานด้านการศึกษาของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	4.11	0.69	มาก
รวม		4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกข้อยกเว้นการดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อ2) มีข้อสังเกตว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ($\bar{X}=4.31$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือประสานงานชุมชน และ ท้องถิ่นในการสำรวจ และ จัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้า รับบริการทางการศึกษา ($\bar{X}=3.81$) และจากข้อเสนอแนะความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 งานด้านการบริหารทั่วไปที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (ค่าความถี่เท่ากับ 155) 2) ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน (ค่าความถี่เท่ากับ 145) 3) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาหรือกับครู (ค่าความถี่เท่ากับ 160) 4) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน (ค่าความถี่เท่ากับ 142) 5) ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครู (ค่าความถี่เท่ากับ 159)

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	p-value
น้อยกว่า 20 ปี	4.27	0.29	0.40	0.46
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.26	0.30		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในการบริหารทั่วไปไม่แตกต่างกัน

4.3.1.4 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไปและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านบริหาร ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	20.09	2	10.05	22.31**	0.00
	ภายในกลุ่ม	218.35	565	0.45		
	รวม	238.44	567			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีขนาดต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe') ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ของความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารทั่วไป ของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน

ความพึงพอใจ ของครูผู้สอน	ขนาด สถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.33	4.12	4.22
ด้านบริหารทั่วไป	ขนาดเล็ก	4.33	-	0.25**	0.09
	ขนาดกลาง	4.12	-	-	0.17**
	ขนาดใหญ่	4.22	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดกลาง และขนาดกลางกับขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.33$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.12$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.12$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.22$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 และ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารใน 4 ด้านนั้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันและ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,594 คน กลุ่มตัวอย่าง 568 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดมีจำนวน 49 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริหารวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้ใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีจำนวน 4 ข้อ สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความถี่ (Frequency) และสถิติอนุমানหรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t - test แบบ Independent samples) การทดสอบค่าเอฟ (F - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูลตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 568 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 568 ชุด ได้รับคืนครั้งที่ 1 จำนวน 457 ชุด จากนั้นได้จัดส่งไปอีกโดยส่งไปทาง EMS จำนวน 111 ชุด พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ช่วยกรอกแบบสอบถาม และได้พูดคุยทางโทรศัพท์กับผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถามที่ส่งไปทาง EMS ด้วยตนเอง จนครบตามจำนวนที่ส่งไปใหม่ จำนวน 111 ชุด รวมแล้วได้รับคืน 568 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และเป็นครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10

5.1.2 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู วิเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$)

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู วิเคราะห์ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และจากข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารวิชาการที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล (ค่าความถี่ เท่ากับ 170) 2) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ (ค่าความถี่เท่ากับ 166) 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนครูในการจัดการศึกษา (ค่าความถี่เท่ากับ 155) 4) ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาหารือ (ค่าความถี่เท่ากับ 148) 5) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความ

คิดเห็น (ค่าความถี่เท่ากับ 145) และ 6) ผู้บริหารควรมีการบริการที่ดีและบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม (ค่าความถี่เท่ากับ 137)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.28$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.10$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.10$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.23$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

5.1.3 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$)

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมบำรุง รักษา และจำหน่ายวัสดุ และจากข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานงบประมาณที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารงบประมาณ อยู่เป็นระบบ (ค่าความถี่เท่ากับ 170) 2) การดำเนินงานควรผ่อนวาระประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ค่าความถี่เท่ากับ 162) 3) ควรดำเนินการอยู่างถูกต้ององเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้(ค่าความถี่เท่ากับ 160) 4) ควรเน้นการมีส่วนร่วมของครู (ค่าความถี่เท่ากับ 158) และ 5) ควรบริหารงบประมาณอย่างประหยัด และคุ้มค่า (ค่าความถี่เท่ากับ 149)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.19$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.01$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.01$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.13$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

5.1.4 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น สร้างให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาและจัดกองทุนสวัสดิการภายในสถานศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$)

โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สร้างให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาและจัดกองทุนสวัสดิการภายในสถานศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านวินัยและการรักษาวินัย และจากข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ได้จากแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรบริหารจัดการอยู่ ว่าง นธรรม (ค่าความถี่เท่ากับ 171) 2) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ครูและให้ ความร วมมือกับครู (ค่าความถี่เท่ากับ 169) 3) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ (ค่าความถี่เท่ากับ 168) 4) ผู้บริหารควรส ่งเสริมความก วหน าของครู (ค่าความถี่เท่ากับ 161) 5) ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ ดี (ค่าความถี่เท่ากับ 159) 6) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน (ค่าความถี่เท่ากับ 155) และ 7) ผู้บริหารควรมี การกระจายงานให้ มากกว านี้ (ค่าความถี่เท่ากับ 155)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานบุคคล เมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.28$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.09$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.09$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.23$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

5.1.5 ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 และเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ด้านบริหารงานทั่วไป ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ยกเว้น การดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$) โดยมีข้อสังเกตว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา การให้บริการด้านสาธารณสุขต่าง ๆ และจากข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานทั่วไปที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา (ค่าความถี่เท่ากับ 155) 2) ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน (ค่าความถี่เท่ากับ 145) 3) ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาหารือกับครู (ค่าความถี่เท่ากับ 160) 4) ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน(ค่าความถี่เท่ากับ 142) 5) ผู้บริหารควรสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครู (ค่าความถี่เท่ากับ 159)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป และเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.33$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.12$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.12$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X}=4.22$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง

5. 2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.2.1 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

5.2.1.1 ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสามารถอภิปรายได้ทั้งนี้อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ การประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินภายนอก ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ การบริหารวิชาการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นปัจจัยเกื้อหนุนกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนชุมชนท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในด้านการบริหารวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็น กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรภิกดิ์ ศิริวัฒนกุล ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิช บุตรเชื้อไทย ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตไผ่ธูมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตไผ่ธูมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานวิชาการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่าครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์มากสามารถใช้เทคนิควิธีการต่างๆที่ตนเคยปฏิบัติมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและมีความรู้ความสามารถและเข้าใจการบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างดี ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยอาจมีความสามารถแต่ขาดในเรื่องของทักษะกระบวนการวิธีคิดจึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับ จูฑามาต ดำรงชัย ดลฤดีจุ ศิทยารรยง และเบญจมาภรณ์ จันทร์แสงสูง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกันส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ครูวิชาการที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างจากครูวิชาการที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และ 10 - 20ปี อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์มากย่อมเข้าใจกระบวนการบริหารงานวิชาการและมีความคิดใกล้เคียงกันเพราะมีอายุใกล้เคียงกับผู้บริหารสถานศึกษา

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจาก โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.22$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.04$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.04$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.17$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ไพฑูรย์ ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

5.2.2.1 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของงานงบประมาณมากพอ เช่นเดียวกันกับการบริหารงานด้านอื่นๆ ซึ่งการบริหารงบประมาณมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและในทำนองเดียวกันการบริหารงบประมาณจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ด้วยการที่ผู้บริหารได้จัดระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเห็นว่าการที่งานงบประมาณมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากก็เพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาในรูปแบบต่างๆ แล้วจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบ แล้วจัดทำบัญชีที่เป็นปัจจุบัน โดยเปิดผล ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นผลให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **จางง แจ่มจันทร์** ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ เป็นการการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม สอดคล้องกับ **รุ่ง แก้วแดง** ได้กล่าวว่า ระบบบริหารจัดการงบประมาณที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ทำให้มีการกระจายอำนาจการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยการกระจายอำนาจดังกล่าวต้องรวมทั้งเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณการเงิน เพราะมีเช่นนั้นการกระจายอำนาจจะไม่มีประโยชน์ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณให้มีการจัดสรรค่าใช้จ่ายรายหัวตรงไปยังสถานศึกษา จะเป็นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจเรื่องการบริหารงบประมาณ โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุน (BlockGrant) ให้เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลตามจำนวนนักเรียน สถานศึกษาจะมีอำนาจและอิสระในการใช้เงินมาก และถ้ามีเงินเหลือสถานศึกษาก็สามารถเก็บงบประมาณและทรัพยากรไว้ใช้ต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **สมคิด บางโม** กล่าวถึงการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) หมายถึงระบบงบประมาณแบบเน้นผลงาน ซึ่งเป็นงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร ผลงานคุ้มค่างบประมาณที่ลงไปหรือไม่งบประมาณนี้เน้นการตรวจสอบติดตามผลงานที่เกิดขึ้นในรูปของ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะเป็นไป

อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องโดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ดังนี้ การวางแผนงบประมาณ การกำหนดผลผลิตและการคำนวณต้นทุน การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน การบริหารงานงบประมาณเป็นการบริหารงานแบบเน้นผลงาน(PBB)ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณของสถานศึกษาให้ถูกต้อง

5.2.2.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านงบประมาณจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการจัดระบบการบริหารงบประมาณเป็นอย่างดีมีการวางแผนที่ชัดเจนซึ่งตรงกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี เนื่องจากมีประสบการณ์มากทำให้รู้วิธีการบริหารเป็นอย่างดี ส่วนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี ก็อาจจะรู้หลักการบริหารบ้างแต่อาจจะยังไม่ชัดเจน จึงทำให้มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองพูน นาทองบ่อ ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน โรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยสอบถามจากครู 383 คน พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานบุคลากร การเงินธุรการและกิจการนักเรียนอยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ อาคารสถานที่และความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย ไกรนา ได้ศึกษาทัศนคติของครูต่อบทบาทการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทัศนคติของครูต่อการบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับมากโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจาก โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.14$)ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.93$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น

($\bar{X} = 3.93$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.09$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในสถานศึกษาขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่ซึ่งมีการจัดตั้งและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารมีการจัดการบริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาด ที่มุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหารจัดการ การมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปัญญา ไชยเสน** ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 12 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทางด้านผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารแต่ละด้าน พบว่า ครูโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนทั้งหกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านบริหารงานบุคคลและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

5.2.3.1 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านบริหารงานบุคคลผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา ในการบริหารบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา จากที่ผลการวิจัยมีความพอใจในระดับสูงแสดงว่าผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเป็นอย่างดีสามารถให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ **ธงชัย สันติวงษ์** กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัย ด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุดคือการสร้างขวัญและกำลังใจแรงจูงใจในการทำงาน จะเห็นว่าในข้อนี้มีส่วนสำคัญ ซึ่งถ้าครูผู้สอนมีความ

พอใจในการทำงานแล้วก็ยอมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด เจริญศรี พันปี การพิจารณาหน้าที่และภารกิจของบุคลากรตามขอบข่ายงานที่สถานศึกษาต้อง ดำเนินการ พิจารณาถึงจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียน กำหนด บทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ โชคชัย ไกรนา ได้ศึกษาทัศนคติของครูต่อบทบาทการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ทัศนคติของครูต่อ การบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานบริหารด้านความสัมพันธ์ กับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานธุรการและการเงินอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ มาโนช บุตรเชื้อไทย ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาสภวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการ บริหารงานทั่วไป ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสภวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 13 โรงเรียน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มี ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สภวิทยาเขตไผ่ธูปพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบริหารงาน

5.2.3.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้าน บริหารงานบุคคล

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนมี ระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถจัดการบริหารบุคคล อย่างทั่วถึงไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จัดกองทุนสวัสดิการอย่างทั่วถึง ให้ความเสมอภาคกับทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันแต่ก็ให้เกียรติผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า และยอมรับความคิดเห็นกับผู้ที่มี ประสบการณ์น้อยกว่าและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานสร้างความร่วมมือเพื่อให้งานประสบ ผลสำเร็จ นอกจากนั้นยังต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรกิจต์ สิริวัฒนกุล ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหาร ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีความเข้าใจเป็นอย่างดีว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูให้เป็น แบบอย่างแก่นักเรียน โดยส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนก็มี

การให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จุฑามาศ ศีลดำรงชัย ดลฤดี จุฑายรรยงและเบญจมาภรณ์ จันทร์แสงสูง ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการใน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 อาจมีสาเหตุมาจาก โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.22$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.03$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.03$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.17$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรไม่มากเกินไปภาระงานของสถานศึกษา มีการจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานที่เหมาะสม และครูผู้สอนได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ส่วนขนาดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพึงพอใจรองลงมาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารย่อมมีความรู้ความสามารถสูงเพราะจะต้องบริหารครูและบุคลากรเป็นจำนวนมากเมื่อมีบุคลากรจำนวนมากในสถานศึกษาขนาดใหญ่ก็ย่อมมีภาระงานที่มากตามมาเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องเป็นบุคคลที่สร้างควมไว้วางใจในการทำงานให้กับบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในข้อนี้เป็นส่วนสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ถ้ามีการปฏิบัติไม่ดีแล้วย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ ขจร ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษา ประชากรได้แก่ครูผู้สอนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 338 คนจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษาของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับแนวคิดของ

เจริญศรี พันปี ได้การพิจารณาหน้าที่และภารกิจของบุคลากรตามขอบข่ายงานที่สถานศึกษาต้องดำเนินการ พิจารณาถึงจำนวนและความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีในโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่และมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถ การวางแผนการกำหนดขั้นตอนวิธีการในการพัฒนาและธำรงรักษามูลค่าของบุคลากร สืบหาข้อมูลด้านต่างๆ ของบุคลากร

5.2.4 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไปและเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

5.2.4.1 ระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านบริหารงานทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทั่วไปเพราะการบริหารงานทั่วไปเป็นพื้นฐานที่จะปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารวิชาการ งบประมาณ และบริหารงานบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นผู้บริหารยังได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ซึ่งทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษารวมถึงประชาชนทั่วไปเกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาแล้วให้การสนับสนุนสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านสู่สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายนี้และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพในผู้เรียนให้ได้ นอกจากนั้นผู้บริหารที่บริหารงานทั่วไป ยังมีเทคนิควิธีการและมีแนวทางการปฏิบัติที่ดี มีหลักการและแบบแผนที่ชัดเจนทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษามีความเข้าใจในการบริหารของผู้บริหาร

5.2.4.2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้านบริหารงานทั่วไป กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนทุกคนเท่าเทียมกัน และได้บริหารงานจนเป็นที่ประจักษ์ให้ครูทุกคนได้รับรู้และเข้าใจในการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารได้

มีการให้มีการบำรุง ดูแล อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง มีการสนับสนุนให้นักเรียนเล่นกีฬา กลางแจ้งหรือในร่มเป็นประจำ มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ ทำให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติมนอกเหนือจากผู้บริหาร ซึ่ง อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมและ สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารจัดการของ สถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัด การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิดบางโม กล่าวถึงการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้ การประสานงานและ พัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา สนองความต้องการของชุมชน และสังคมโดยการ มีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการและ สารสารบรรณ งานเลขานุการ กิจกรรมสถานศึกษา งานการเงินและการบัญชี งานพัสดุและ งานจัด จ้าง บริการ งานอาคารสถานที่ การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัยและระบบ สัญจร งานบริการอนามัย และโภชนาการ งานระบบการตรวจสอบผลงานและการเงิน งานชุมชน สัมพันธ์เป็นภารกิจของผู้บริหารที่ได้กระทำอยู่ในระบบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ **พริกิตตี ศรีวัฒนกุล** ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 ปีการศึกษา 2547 การ เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ **พรทิพย์ ไพฑูรย์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ความพึง พอดีในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เปรียบเทียบ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีระดับความพึงพอใจในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.21$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.00$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.00$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.12$) ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับงานการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาจึงอาจกล่าวได้ว่าไม่ว่าจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใดไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือใหญ่ปริมาณงานก็เท่ากันจะลดหลั่นไปตามจำนวนบุคลากรและประชากรของนักเรียนและชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ ขจร ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษา ประชากรได้แก่ ครูผู้สอนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการควบคุมงาน รองลงมาคือ ด้านการจัดการองค์การ และด้านการวางแผน ส่วนความพึงพอใจต่ำสุด คือ ด้านการจัดบุคลากรลงสู่งาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและระดับการศึกษาของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของครู พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 3 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1.1 เนื่องจากระดับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขึ้น พื้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ในด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด การกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของผู้บริหาร งบประมาณสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานควรให้ความสำคัญกับตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าโดยเฉพาะ ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย เช่นเดียวกับการกำหนดแนวทางพัฒนาในแต่ละด้าน ก็ควรให้ความสำคัญเพื่อยกระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายของแต่ละด้านนั้นด้วย ทั้งนี้ แนวคิดนี้ สามารถนำไปใช้กับการกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานแต่ละปัจจัยได้ด้วย

5.3.1.2 การสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน และโปรแกรมเพื่อพัฒนา ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน จะต้องควรคำนึงถึง หลักความคล้ายคลึงกันหรือหลักการใช้ร่วมกันได้ ในแต่ละประสบการณ์ในการทำงาน เพราะ ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และ ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และ คำนึงถึงหลัก ความหลากหลายที่เหมาะสมกับกรณีที่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

5.3.1.3 การสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาปัจจัยด้านการบริหารทั่วไป และปัจจัยด้าน การบริหารงานบุคคล สามารถคำนึงถึงหลักความคล้ายคลึงกันหรือหลักการใช้ร่วมกันได้ กรณี ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และ ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 20 ปี เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

5.3.1.4 ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ กว้างไกลผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนครูใน การจัดการศึกษา ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาหารือ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารควรมีการบริการที่ดีและบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

5.3.1.5 ข้อเสนอแนะการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้ ผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งเป็นระบบ การดำเนินงานควร ฝักใฝ่ประมุขของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรดำเนินการอย่างถูกต้อง เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ควรเน้น การมีส่วนร่วมของครู ควรบริหารงบประมาณอย่างประหยัด และคุ้มค่า

5.3.1.6 ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ดังนี้ ผู้บริหารควรบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ครูและให้ ความร่วมมือกับครู ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ ดี ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้ มากกว่านี้

5.3.1.7 ข้อเสนอแนะการบริหารงานทั่วไป ดังนี้ ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาหารือกับครู ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.2.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้ดูแลและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษาพื้นฐาน ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการบริหารงานงบประมาณมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานงบประมาณมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในการบริหารงบประมาณมากขึ้น ก็จะทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาเกิดความรัก ความศรัทธา เกิดความเข้าใจในหลักการบริหารแล้วสามารถมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดแลไม่คิดโยกย้ายหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

5.3.2.2 ด้านการบริหารวิชาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผลิตพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรจัดหาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้กับครูอย่างเพียงพอ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูในด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.3.2.3 ด้านการบริหารงบประมาณ สถานศึกษาควรกระจายการบริหารจัดการงบประมาณอย่างทั่วถึง ควรส่งเสริมการทำแบบสรุปรายงาน ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ควรส่งเสริมการบริหารการจัดหารายได้และผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

5.3.2.4 ด้านการบริหารบุคคล สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของสถานศึกษา จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ หรือผู้เปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ในสถานศึกษา ส่งเสริมการเลื่อนวิทยฐานะและการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร

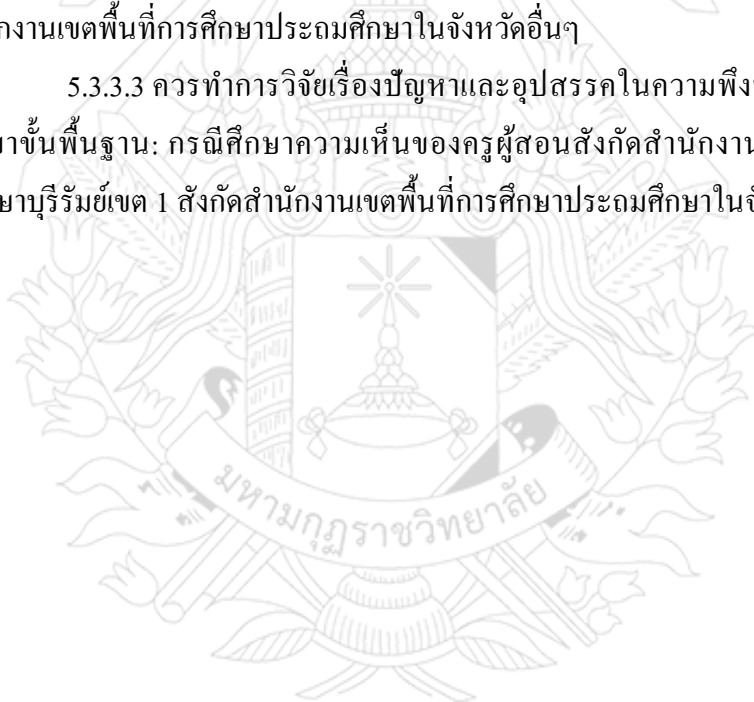
5.3.2.5 ด้านการบริหารทั่วไป สถานศึกษาควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ชุมชนจัดขึ้น ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดอื่นๆ

5.3.3.2 ควรทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอื่นๆ

5.3.3.3 ควรทำการวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอื่นๆ



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กัลยา วาณิชบัญชา. การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

กิติมา ปรีดีคิดถ. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา, 2529.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บั๊กพอยท์, 2545.

จ่านง แจ่มจันทร์วงศ์ และคณะ. คู่มือการสอบการปฏิบัติราชการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : สามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2543.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : ประชุมช่าง, 2546.
บัญชา อึ้งสกุล. ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ. 53. 2545, (อค์ดสำเนา).

บุญชม ศรีสะอาด. “การวิจัยเบื้องต้น”. พิมพ์ครั้งที่ 7 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี, 2544.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.

ภานิดา ธาราศรีสุทธิ. “ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยอักษร. 2542

ภิญโญ สาธร. เอกสารประกอบการบรรยาย กระบวนวิชา EA 734 การบริการสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

รุ่ง แก้วแดง. รายงานความก้าวหน้าการปฏิรูป. แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ. อค์ดสำเนา, 2426.

เรียม ศรีทอง. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : เจริญชีพ เอ็ดดูเคชั่น, 2542.

วิโรจน์ สารรัตนะ และ นรา สมประสงค์. **หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์**.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ. 2546

สมคิด บางโม. **การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, 2544.

สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2544.

สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543

_____ **เอกสารประกอบการบรรยาย กระบวนวิชา EA 734 การบริการสถานศึกษา**.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. **คู่มือแผนและนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. 2554, (อัครา).

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**

แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อรุณลาดพร้าว, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544**.

กรุงเทพมหานคร : อรรถพลการพิมพ์, 2540.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กัญจกดิ์ สารกิตติพันธ์. “ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและครูต่อการบริหารงานของ

โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548.

จุฑามาศ ศิลดำรงชัย คลฤดี จุฑายรรยงและเบญจมาภรณ์ จันทร์แสงสุก. “ความพึงพอใจของครูที่มี

ต่อการบริหารงานโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขต 3”. **การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2551.

เจริญศรี พันปี. “ความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของผู้บริหาร

โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”. **ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2546.

โชคชัย ไกรนา. “ทัศนคติของครูต่อบาทการการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช”. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535.

ทองพูน นาทองบ่อ. “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานโรงเรียนของครูใหญ่

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์”. **ปริญญาานิพนธ์**

การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524.

ปัญญา ไชยเสน. “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 12”. **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2527.

พรทิพย์ ไพฑูรย์. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”. **ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2547.

พริกิตต์ ศิริวัฒนกุล. “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทรา เขต 1”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

มานิช บุตรเชื้อไทย. “ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสหวิทยาเขตไผ่ธูณพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

สัมฤทธิ์ ขจร. “ความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชลบุรี”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี, 2549.

อภินันท์ เลียบไย. “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”. **งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2539.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครู
ผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1
คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่อย่างใด
 3. แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดสถานของศึกษาของผู้ตอบ
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมความพึงพอใจต่อการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ ที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้
อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ และสอดคล้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ คำตอบของท่านจะ
เป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สุวรรณา จามชาติ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

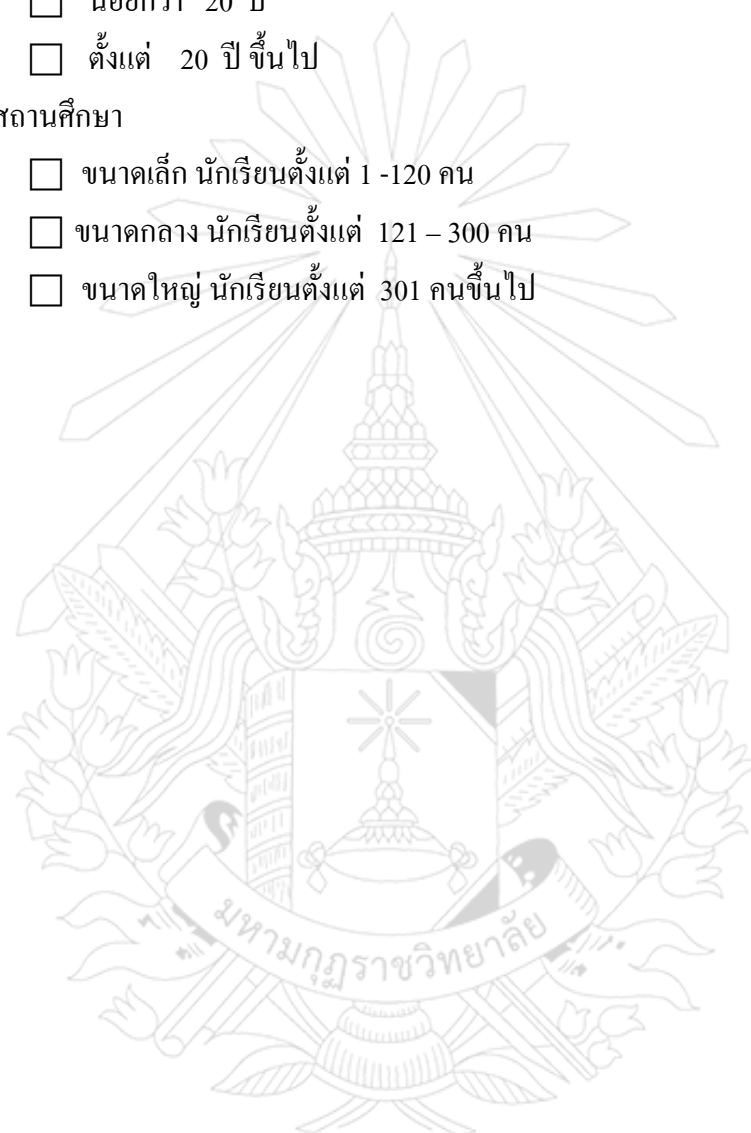
วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการสอนและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจงโปรดเขียนเครื่องหมาย / ในช่อง ที่ตรงกับสถานภาพของท่านตามความเป็นจริง
ประสบการณ์การสอน

- น้อยกว่า 20 ปี
- ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

ขนาดของสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก นักเรียนตั้งแต่ 1 -120 คน
- ขนาดกลาง นักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน
- ขนาดใหญ่ นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:
กรณีศึกษา ความเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าในแต่ละข้อความตรงกับความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามมี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านการบริหารวิชาการ					
1	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
2	ส่งเสริมพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
3	ส่งเสริมการทำแผนการเรียนรู้ โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม					
4	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู วิทยากร การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
5	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้					
6	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการผลิตสื่อ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา					
7	จัดให้มีระบบการนิเทศการภายในสถานศึกษา แบบกัลยาณมิตร					
8	ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาทาง วิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
9	จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
10	ส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน					

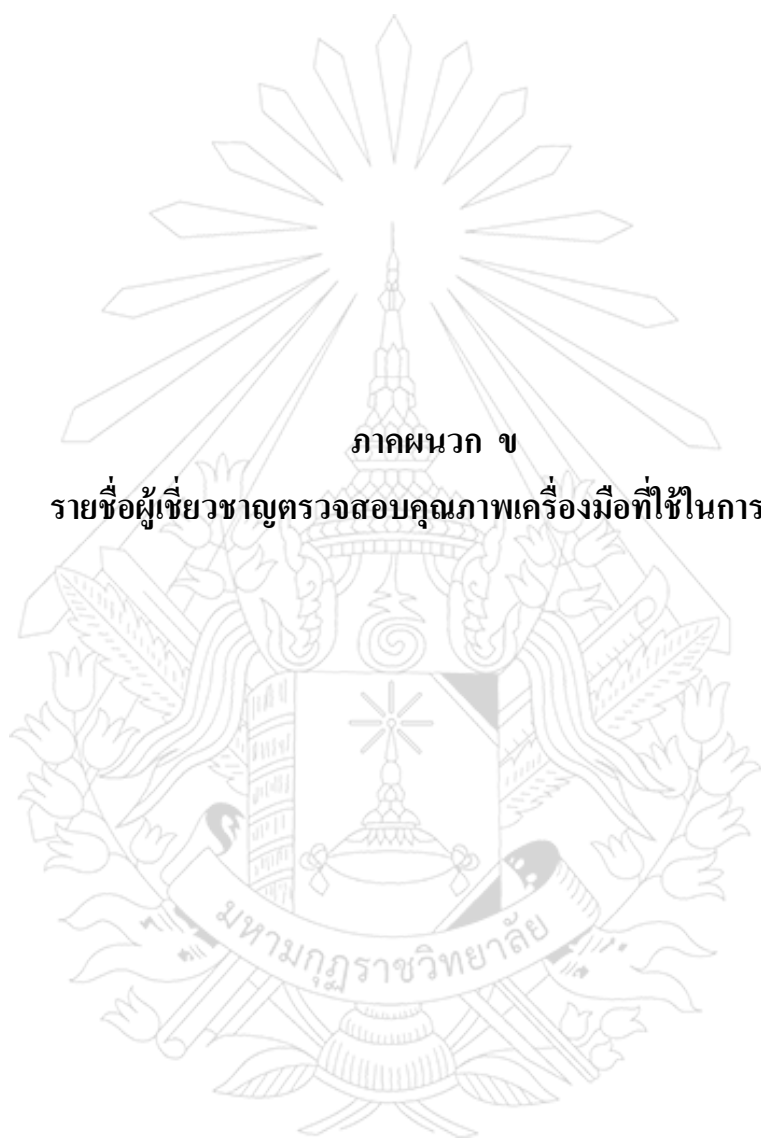
ข้อ	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
11	ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ					
12	ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร และหน่วยงานสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา					
ด้านการบริหารงบประมาณ						
13	วางแผนจัดทำและเสนอของบประมาณ					
14	จัดสรรงบประมาณ					
15	ตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการ ใช้เงิน และผลการดำเนินงาน					
16	มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
17	การบริหารการเงินที่เป็นระบบและปัจจุบัน					
18	การบริหารบัญชีที่เป็นระบบและปัจจุบัน					
19	การบริหารระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์สถานศึกษา					
20	การควบคุมบำรุง รักษา และจำหน่ายวัสดุ					
21	การจัดการเกี่ยวกับการลงทุนเพื่อการศึกษา					
22	การจัดสรรรายได้และผลประโยชน์เพื่อการจัดการ เรียนการสอน					
ด้านการบริหารงานบุคคล						
23	มีการวางแผนกำลังและกำหนดตำแหน่ง					
24	มีวางแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
25	สร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ					
26	การดำเนินงานเกี่ยวกับด้านวินัยและการรักษาวินัย					
27	สร้างให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทาง การศึกษา					
28	ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร การศึกษา					

ข้อ	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
29	จัดกองทุนสวัสดิการภายในสถานศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา					
30	บริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาล					
31	การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการออกจากราชการ					
32	ด้านการบริหารทั่วไป การดำเนินงานธุรการ					
33	ดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน					
34	พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ					
35	ส่งเสริม สนับสนุนและประสานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา					
36	จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร					
37	จัดระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ					
38	การส่งเสริมสนับสนุนด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป					
39	จัดให้มีการบำรุง ดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม					
40	ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ และจัดทำสำมะโนนักเรียนที่จะเข้ารับบริการ ทางการศึกษา					
41	มีระบบการรับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					
42	ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย					
43	วางแผนในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
44	การส่งเสริมงานกิจการนักเรียนตามระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน					

ข้อ	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
45	ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์งานด้านการศึกษา ของโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา					
46	ส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษา ของ ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ					
47	ส่งเสริมประสานราชการกับพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่น ๆ					
48	จัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา					
49	ให้บริการด้านสาธารณะต่าง ๆ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:กรณีศึกษาความเห็น
ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ตามภารกิจ 4 ด้าน คือ

1. ด้านบริหารงานวิชาการ
2. ด้านบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านบริหารงานบุคคล.....
4. ด้านบริหารงานทั่วไป



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโลทั้ง

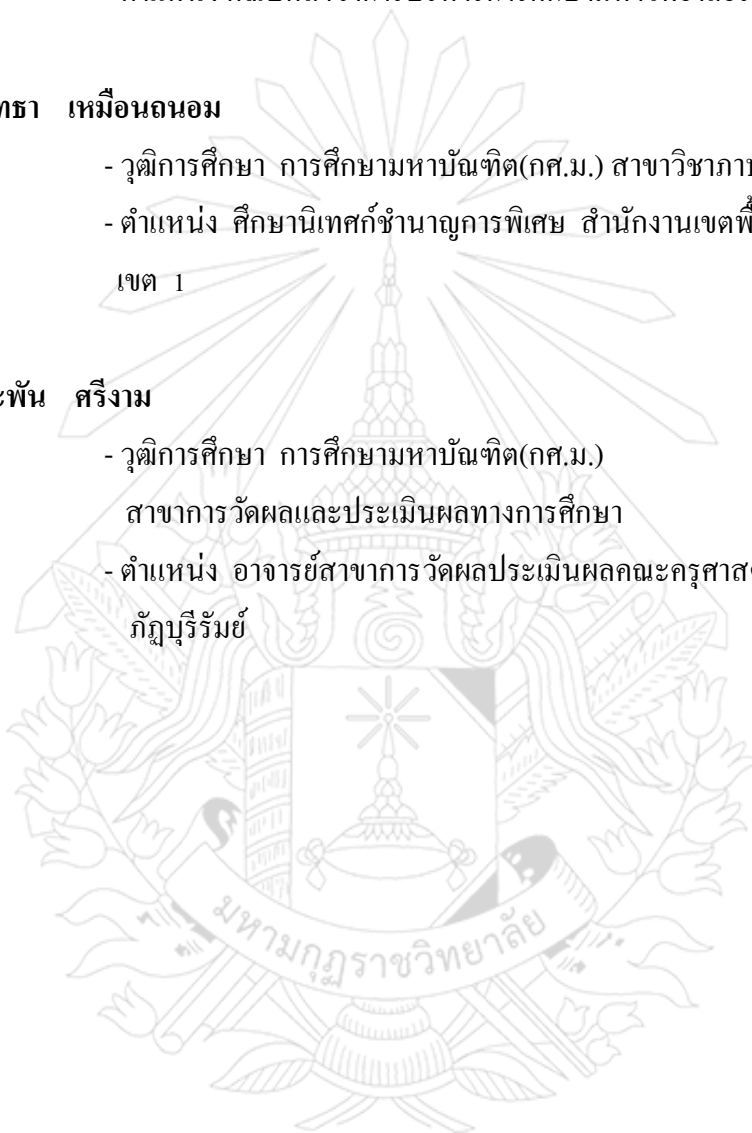
- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา
- ตำแหน่ง คณบดีสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

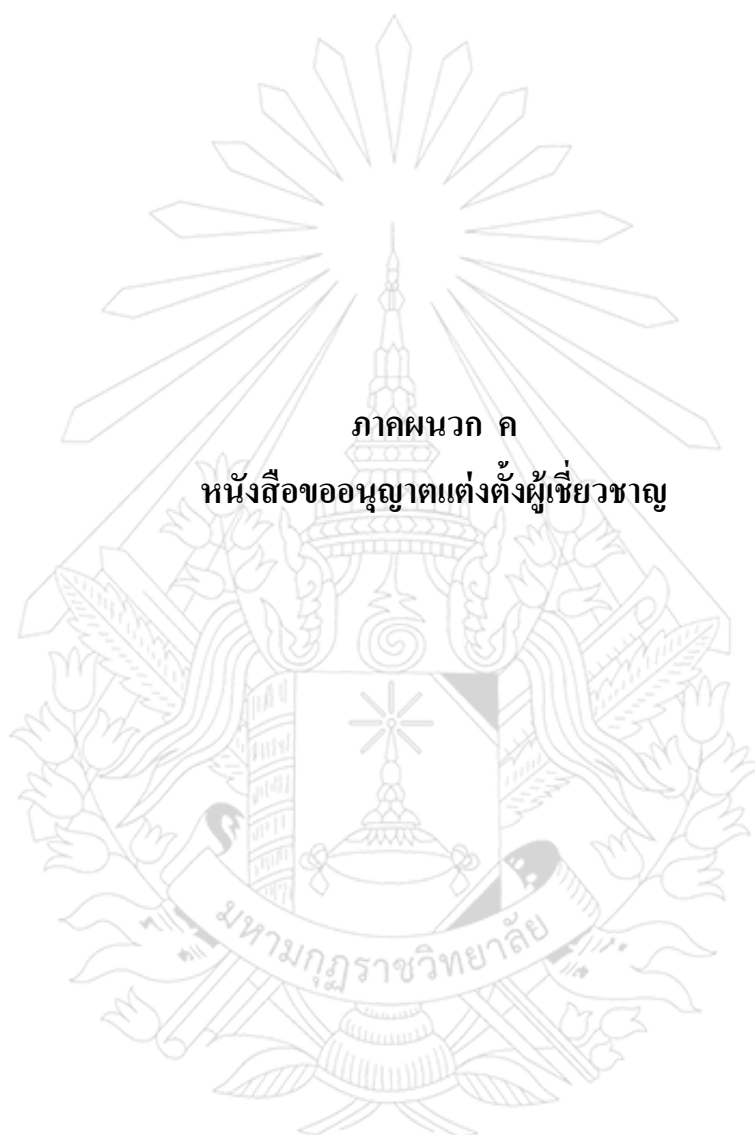
2. นายศรัทธา เหมือนถนอม

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.) สาขาวิชาภาษาไทย
- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุริรัมย์ เขต 1

3. นายกระพันธ์ ศรีงาม

- วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต(กศ.ม.) สาขาการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา
- ตำแหน่ง อาจารย์สาขาการวัดผลประเมินผลคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์





ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 6012(2)/ว114



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณฉัตร ปะโคทัง

ด้วย นางสาวสุวรรณ จามชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205054 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจต่อ
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ที่ ศธ 6012(2)/ว114

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายศรัทธา เหมือนถนอม

ด้วย นางสาวสุวรรณา จามชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205054 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจต่อ
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ที่ ศธ 6012(2)/ว114



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มีนาคม 2556

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายกระพัน ศรีงาม

ด้วย นางสาวสุวรรณ จามชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205054 กำลังทำ สารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจต่อ
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

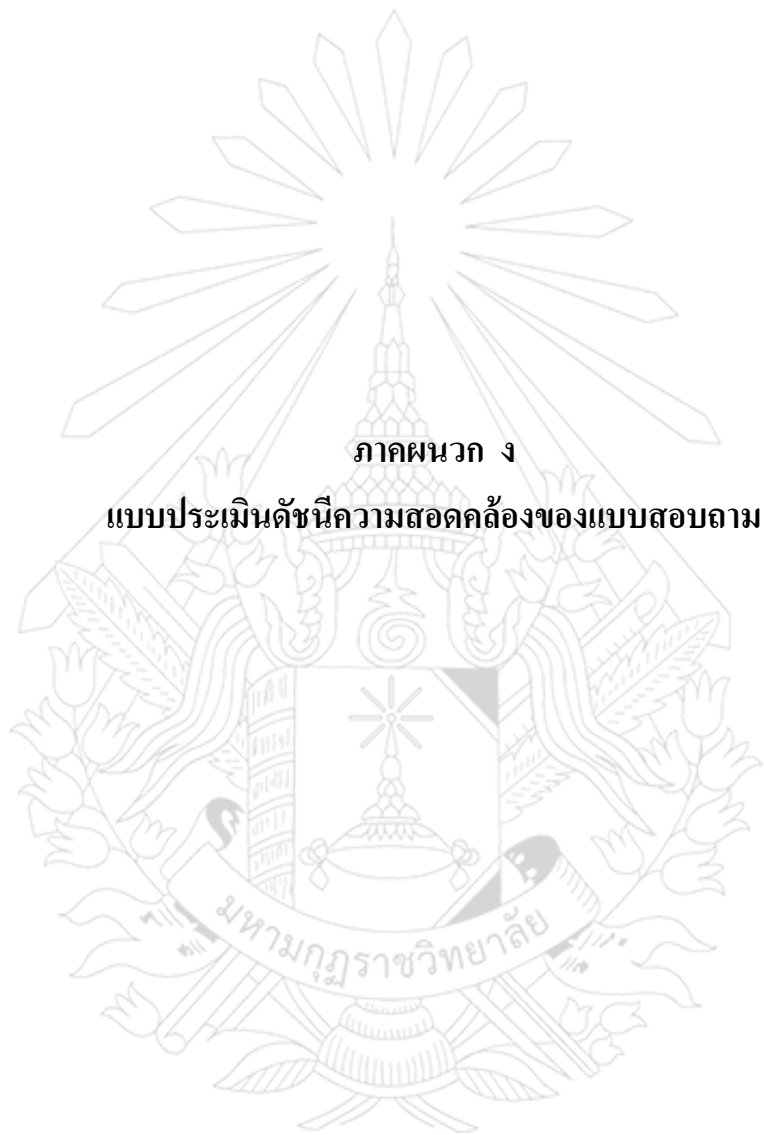
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริวัฒน์, ดร.)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



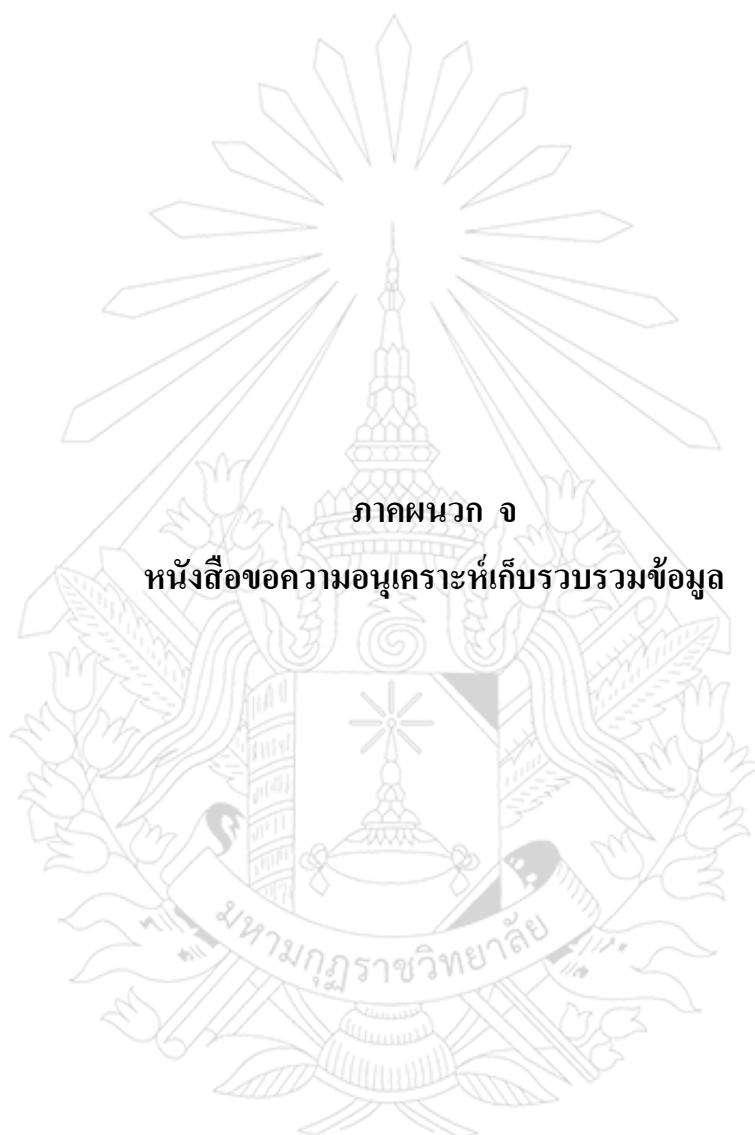
ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ (Ioc)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญ					
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
2	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
3	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
4	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
5	+ 1	0	+ 1	2.00	0.66	สอดคล้อง
6	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
7	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
8	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
9	+ 1	+ 1	0	2.00	0.66	สอดคล้อง
10	+ 1	+ 1	+ 1	2.00	0.66	สอดคล้อง
11	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
12	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
13	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
14	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
15	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
16	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
17	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
18	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
19	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
20	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
21	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
22	+ 1	+ 1	+ 1	2.00	0.66	สอดคล้อง
23	+ 1	+ 1	+ 1	3.00	1.00	สอดคล้อง
24	+ 1	0	+ 1	2.00	0.66	สอดคล้อง
25	+ 1	+ 1	+ 1	2.00	0.66	สอดคล้อง

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
29	+1	0	+1	2.00	0.66	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	2.00	0.66	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	0	2.00	0.66	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	2.00	0.66	สอดคล้อง
40	+1	0	+1	2.00	0.66	สอดคล้อง
41	+1	0	+1	2.00	0.66	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	3.00	0.66	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	2.00	0.66	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	3.00	1.00	สอดคล้อง



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012(2)/176

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
9/37 หมู่ 12 ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

2 เมษายน 2556

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ด้วย นางสาวสุวรรณา จามชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5514205054 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : กรณีศึกษาความเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1” โดยมี รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.วงวฤณ พิชัยลักษณ์ เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อยุติขาดให้ นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน



ภาคผนวก ฉ
คำสัมประสิทธิ์แอลฟา

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE(ALPHA)

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.967	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	220.7333	264.202	.913	.965
a2	220.5333	267.499	.853	.965
a3	220.6667	264.644	.976	.965
a4	220.6000	266.041	.881	.965
a5	220.5333	269.844	.809	.965
a6	220.5000	269.776	.802	.965
a7	220.5333	267.568	.918	.965
a8	220.5000	267.293	.853	.965
a9	220.4333	270.737	.745	.966
a10	220.5333	266.533	.896	.965
a11	220.4667	267.706	.828	.965
a12	220.4667	268.326	.862	.965
b13	220.5000	267.293	.853	.965
b14	220.4667	268.878	.837	.965
b15	220.6000	266.110	.825	.965
b16	220.7000	263.734	.864	.965
b17	220.7333	263.513	.889	.965

b18	220.7333	263.513	.889	.965
b19	220.7333	263.513	.889	.965
b20	220.7667	263.289	.918	.965
b21	219.8667	287.844	.000	.967
b22	219.8667	287.844	.000	.967
c23	219.9000	289.197	-.223	.968

Item-Total Statistics

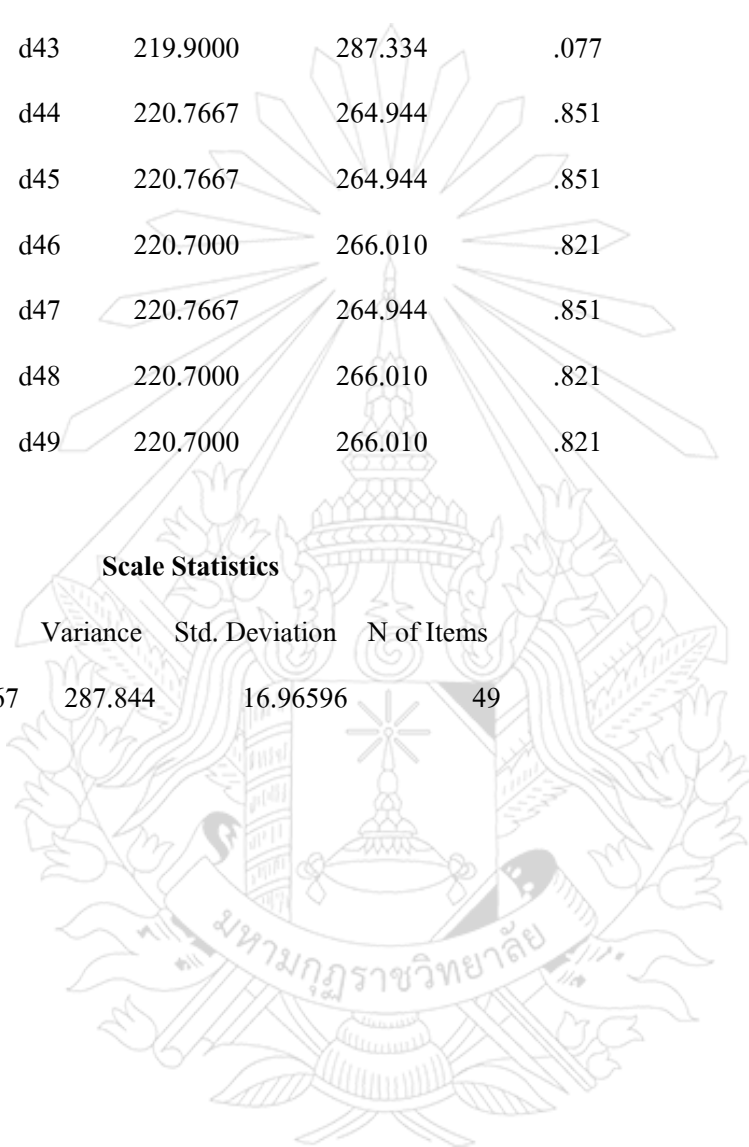
ต่อ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c24	219.8667	287.844	.000	.967
c25	219.8667	287.844	.000	.967
c26	219.8667	287.844	.000	.967
c27	219.8667	287.844	.000	.967
c28	219.8667	287.844	.000	.967
c29	219.8667	287.844	.000	.967
c30	219.8667	287.844	.000	.967
c31	219.8667	287.844	.000	.967
d32	219.8667	287.844	.000	.967
d33	219.8667	287.844	.000	.967
d34	219.8667	287.844	.000	.967
d35	219.8667	287.844	.000	.967
d36	219.8667	287.844	.000	.967
d37	219.9000	289.128	-.212	.968
d38	219.8667	287.844	.000	.967

d39	219.8667	287.844	.000	.967
d40	219.8667	287.844	.000	.967
d41	219.8667	287.844	.000	.967
d42	220.3000	286.286	.055	.968
d43	219.9000	287.334	.077	.967
d44	220.7667	264.944	.851	.965
d45	220.7667	264.944	.851	.965
d46	220.7000	266.010	.821	.965
d47	220.7667	264.944	.851	.965
d48	220.7000	266.010	.821	.965
d49	220.7000	266.010	.821	.965

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
224.8667	287.844	16.96596	49



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุวรรณา จามชาติ
วัน เดือน ปีเกิด	12 เดือน กันยายน พุทธศักราช 2505
ภูมิลำเนาเดิม	อยู่บ้านเลขที่ 458 หมู่ 5 ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ที่อยู่ปัจจุบัน	อยู่บ้านเลขที่ 458 หมู่ 5 ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2518	สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนผดุงวิทยา อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2523	สำเร็จการศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2531	สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เอกการแนะแนว วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2534	อาจารย์1 โรงเรียนวัดละลวด อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์
พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน	ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดละลวด อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานการประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดละลวด อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานการประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1