

**ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
The Satisfaction Towards The School Management of Teachers
under The Secondary Educational Service Office Area 31**

**จำรูญ ล้อมกระโทก
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ เจริญวัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรดา ชัยสุวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 และ 2) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครูที่มีสภาพทั่วไปต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และ One way ANOVA และเมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป
2. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำแนกตามระดับชั้นที่สอนและขนาดสถานศึกษา พบว่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the level of the satisfaction towards the school management of teachers under the Secondary Educational Service Office Area 31 and 2) to compare the satisfactions towards the school management of teachers under the Secondary Educational Service Office Area 31 that are different in general situations. The research samples were 344 teachers. The research instrument for collecting data was a five rating scale questionnaire. The data were analyzed to find out percentage, mean score, standard deviation, t-test and F-test.

The findings revealed that:

1. The satisfaction towards the school management of teachers under the Secondary Educational Service Office Area 31 in overall was in high level. When considering in individual aspects; the education, the personnel management and the budget were in high level. The general management was in moderate level.
2. The satisfaction towards the school management of teachers under the Secondary Educational Service Office Area 31 classified by the classroom level and school size was statistically significantly different at 0.05, but the satisfaction of the teachers as classified by the experience was not different.

1. บทนำ

การศึกษาไทยในปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีทิศทางการศึกษามีความกว้างขวางและซับซ้อนมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของการจัดการศึกษาโดยทั่วไปที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การศึกษานั้นถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถดำเนินชีวิตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และนำพาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไปในอนาคต บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะก่อให้เกิดการพัฒนานั้นคือ ครู ซึ่งจะเป็นผู้วางรากฐานทางการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติให้เป็นคนเก่ง คนดี และสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวังไว้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งขึ้นมาเพื่อวางแผนผลิตและพัฒนาครู ซึ่งแนวคิดนี้เกิดจากการประชุมร่วมกับคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย ที่มีหน้าที่ผลิตครู 71 สถาบันศึกษา และมีความเห็นร่วมกันว่าควรวางแผนผลิตครู 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูของครูที่จะขาดแคลนในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า และกลุ่มครูของนักเรียนที่ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตครูในระยะยาวอย่างเป็นระบบว่าจะผลิตครูสาขาใดเท่าใด ใครจะผลิตเท่าใด รวมทั้งยังให้คณะกรรมการชุดนี้ช่วยคิดเรื่องการผลิตครูพันธุ์ใหม่ที่จะเน้นการจูงใจให้คนเก่งและดีเข้ามาเป็นครูมากขึ้น โดยจะต้องมีหลักประกันต่างๆ ตอบแทนให้เหมาะสม เขตพื้นที่การศึกษาต้องเข้าไปมีบทบาทในนโยบายเรื่องนี้เช่นกันด้วย เพราะถ้ามีการกำหนดมาตรฐานชัดเจนครูใหม่ที่เข้ามาก็มีคุณภาพ ขณะเดียวกันครูเก่าก็จะได้รับการพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้น ตรงนี้ก็จะเป็นการแก้ปัญหาครูไม่ครบทั้งหมด นอกจากนั้นก็อาจจะมีการจูงใจให้คนเก่งมาเป็นครูมากขึ้น เช่น การให้ทุนสำหรับเด็กเก่งเข้ามาเรียนครู (นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 17) ดังนั้นครูควรเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต ทั้งนี้การทำงานเป็นการแสดงออกถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยที่การทำงานนั้นจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมายและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม นอกนั้นแล้วการทำงานอาจนำมาซึ่งโอกาสต่างๆ ของแต่ละบุคคล เช่น ความสุข ความมีชื่อเสียง ความมั่นคง การมีเพื่อน ความร่ำรวยและทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรืออาจกล่าวได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดในการทำงานที่มีการผสมผสานระหว่างชีวิตและงานอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบของการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพอใจในการทำงาน (ภัทรธิดา ผลงาม, 2542 : 1-2) การศึกษามีบุคลากรที่เกี่ยวข้องอยู่หลายฝ่าย แต่บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุดมีอยู่

2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษากับครู บทบาทผู้บริหารการศึกษาและครูที่ไม่ดีไม่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมมีผลกระทบไปถึงประเทศชาติในที่สุด สอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2543 : 284) ได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์การต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่า คนคือองค์ประกอบสำคัญขององค์การ องค์การจะดีไม่ได้ถ้าองค์การนั้นปราศจากบุคคลที่ดีมีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การ จะไม่มีความหมายแม้แต่น้อย หากบุคคลในองค์กรขาดคุณภาพหรือคุณค่าความเป็นคน ฉะนั้นคุณภาพของคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ และการที่จะพัฒนานคนให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการทางศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา เนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ และสนับสนุนให้การดำเนินงานในโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย

ผู้บริหารที่มุ่งแต่จะได้ผลงานที่มีปริมาณสูงเป็นที่พึงพอใจนั้นไม่เพียงพอควรมุ่งให้ปฏิบัติงาน ทุกคนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รักในหน่วยงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจและปฏิบัติต่อกันอย่างอบอุ่น และถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดี และเมื่อผลงานดีย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน (ประวิทย์ ต้นสมบุญ, 2550 : 2) การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานก็เพื่อที่จะศึกษาความสำคัญ ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อที่จะนำปัจจัยเหล่านี้มาเป็นเครื่องช่วยในการจูงใจ การศึกษาเรื่องความ พึงพอใจนั้นอาจกระทำด้วยการสำรวจหาทำที่ที่พนักงานมีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เมื่อทำที่ต่อปัจจัยใด ไม่เป็นที่น่าพอใจ ฝ่ายบริหารก็จะดำเนินการดัดแปลงแก้ไขการบริหารปัจจัยนั้นเสีย เพื่อเปลี่ยนแปลงทำที่ของครู ที่มีต่อปัจจัยเหล่านั้น อันจะนำมาซึ่งความพอใจโดยส่วนรวมที่สูงขึ้นได้ทางหนึ่ง (ประภาวรรณ แพงศรี, 2548 : 11)

การบริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น เนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิค และกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงาน กระบวนการบริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานทุกระดับ ทุกประเภท ของหน่วยงานหรือองค์การ ได้แก่ การวางแผน ซึ่งการวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการบริหารและพัฒนา การศึกษา การวางแผนสามารถบอกให้ทราบถึงระดับของปัญหาและโอกาสที่ปัญหาจะเกิดขึ้น เฉพาะให้เห็นทิศทาง ค่านิยมและวัตถุประสงค์ในอนาคตของหน่วยงาน สามารถช่วยให้บุคคลหรือแต่ละหน่วยงานปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และการวางแผนยังช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจ อันที่จะนำความอยู่รอดปลอดภัยมาสู่ องค์การหรือหน่วยงานนั้นด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรศึกษาและทราบถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีต่อความพึงพอใจในการ บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางวางแผน และเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหาร สถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษา ดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการศึกษา การบริหารสถานศึกษา เพื่อสนองความพึงพอใจให้แก่ครู และได้ปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุผลสำเร็จ เพื่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อชื่อเสียงของสถานศึกษา

คำถามในการวิจัย

1. ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 อยู่ในระดับใด

2. ครูที่มีสภาพทั่วไปต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครูที่มีสภาพทั่วไปต่างกัน

3. สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีสภาพทั่วไปต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ขอบเขตการวิจัยขอบข่ายด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 50 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 12 แห่ง จำนวน 209 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 18 แห่ง จำนวน 729 คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ 9 แห่ง จำนวน 626 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ 11 แห่ง จำนวน 1,619 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,183 คน

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดเนื้อหาตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1 ประชากร คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,183 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ปีการศึกษา 2557 ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 344 คน โดยการเปิดตารางเคอร์ซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างถึงในไพศาล หวังพานิช, 2551 : 25) จากนั้นจึงนำมาสุ่มตามขนาดสถานศึกษาด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นและในแต่ละสถานศึกษาสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา 1) ตัวแปรต้น คือ สภาพทั่วไปของครู ได้แก่ (1) ระดับชั้นที่สอน ก. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ข. ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น ก. น้อยกว่า 10 ปี ข. 10 ปี ขึ้นไป (3) ขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ก. สถานศึกษาขนาดเล็ก ข. สถานศึกษาขนาดกลาง ค. สถานศึกษาขนาดใหญ่ ง. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหารทั่วไป

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท เพื่อวัดความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

6.1 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

6.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษาและความพึงพอใจ

6.1.2 ศึกษาข้อมูลต่างๆ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาระดับต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าและเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2557 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.1.3 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ปรับปรุง ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและโครงสร้างคำถาม

6.1.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งในเรื่องภาษา เนื้อหา ความถูกต้องของเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสม

6.1.6 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อและปรับปรุงความเหมาะสมของภาษา และนำมาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ปรากฏว่าได้ค่า $IOC = 0.80-1.00$

6.1.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์จำแนกรายข้อระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total or Relation)

6.1.8 นำแบบสอบถามจากข้อ 7 ที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 และรายด้านอยู่ระหว่าง 0.89-0.93

6.1.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

7.1 ขอนหนังสือรับรองจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

7.2 จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 344 ฉบับ ไปยังครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ด้วยตนเอง โดยผ่านหน่วยงานต้นสังกัด โดยขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามส่งกลับ ต้นสังกัดภายในเวลาที่กำหนด

7.3 ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

8. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพทั่วไปเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัยดังนี้ วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ t-test และ One way ANOVA และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

10. สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

10.1 ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงบประมาณ และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทั่วไป ส่วนในรายด้านสรุป ได้ดังนี้

10.1.1 ด้านวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และมาก 14 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรกคือ การส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมิน ตามสภาพจริง และการส่งเสริมให้ครูประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายใน สถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของท้องถิ่น

10.1.2 ด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 12 ข้อ และปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ การตรวจสอบติดตามผลการใช้งบประมาณ ตามแผนงาน/โครงการ รองลงมาคือ การกำหนดให้มีการรายงานผลการใช้จ่ายเงินและผลดำเนินงาน ต่อเขตพื้นที่ การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการควบคุมระบบการจัดซื้อจัดจ้างเกี่ยวกับวัสดุครุภัณฑ์ ในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

10.1.3 ด้านบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรกคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และการสนับสนุนให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้คำแนะนำ นิเทศ กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ

10.1.4 ด้านการบริหารทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 14 ข้อ และน้อย 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้ครูร่วมกิจกรรม ประเพณีต่างๆ ในชุมชน รองลงมาคือ การวางแผนระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาโดยให้ครูมีส่วนร่วม และการวางแผนการจัดอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับความต้องการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการจัดทำสำมะโนผู้เรียน และนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป สรุปได้ดังนี้

10.2.1 ครูที่สอนในระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

10.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

10.2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

11. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย มีประเด็นที่อภิปรายผลดังนี้

11.1 ความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ บุคลากร ตลอดจนประชาชนในชุมชน ที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ในการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในโรงเรียนจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งการมอบหมายหน้าที่ให้กับข้าราชการครู ผู้บริหารจะต้องพิจารณาความเหมาะสมและสอบถามความสมัครใจกับข้าราชการครูก่อนที่จะแต่งตั้งความรับผิดชอบในงานในด้านต่างๆ เพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงส่งผลให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการสอน และยังส่งผลให้มีทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานและสิ่งอื่นๆ

ที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หากองค์การมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและการเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริพงษ์ พุ่มภักดี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

11.1.1 ด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนครู ต้องมีการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวดที่ 4 เรื่องแนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งข้าราชการครูต้องได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมหิธร นันตโลหิต (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนวัดแสมดำ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราชบุรณรังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนวัดราชบุรณรังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

11.1.2 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในการตรวจสอบ ติดตามผลการใช้งบประมาณตามแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดให้มีการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์เป็นประจำ มีการจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบันและโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการแสดงการใช้งบประมาณทุกภาคเรียนและสามารถขอได้ตลอดเวลา รวมถึงการจัดให้มีการทำทะเบียนบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นประจำให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ได้กำหนดให้การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณ คำขลับ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและโรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ มนตรี ดวงสิน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจของครู

ที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานด้านงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

11.1.3 ด้านบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูที่มีผลงานเด่น ความสามารถในการปฏิบัติงานเด่น เพื่อให้ครูได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนตรี ดวงสิน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราชบุรณรังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนวัดราชบุรณรังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

11.1.4 ด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูมีความพึงพอใจต่อการผู้บริหารสถานศึกษา คือ ในการสนับสนุนให้ครูร่วมกิจกรรมประเพณีต่างๆ ในชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังขาดการส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ หรืออาจเกิดการขาดความร่วมมือจากครู เช่น การส่งครูเข้าเป็นคณะกรรมการการจัดกิจกรรมการส่งเสริม เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อการกิจของชุมชนและโรงเรียนร่วมกันชุมชน การจัดโครงการเด็กดีมีจิตสาธารณะช่วยงานในชุมชน เมื่อชุมชนมีงานสำคัญต่างๆ เด็กดีมีจิตสาธารณะจะมาช่วยทันที รวมถึงกิจกรรมงานวัด งานวันสำคัญทางพุทธศาสนา และงานประจำปีที่วัดเป็นประจำ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จึงส่งผลให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มหิธร นันตโลหิต (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนวัดแสมดำ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

11.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 31 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป สรุปได้ดังนี้

11.2.1 ครูที่สอนในระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ระดับชั้นที่สอนต่างกัน อาจมีความรอบรู้ในงานของตนเองต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกในความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ องค์กรใดก็ตามหากผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเสียสละ อุทิศร่างกาย แรงใจ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ พนมไพร คำขจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11.2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารโรงเรียนจะต้องนำเอาหลักการบริหารโรงเรียนตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเข้ามาปฏิบัติที่เหมือนๆ กัน หรืออาจเป็นเพราะครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อยู่เป็นประจำและต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมเชิงวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเชิงสัมพันธ์ รวมทั้งการใช้สถานที่การประกอบกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนมไพร คำขจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ พะยอม ศรีสุข (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

11.2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพและบริบทของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญ ทำให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 เช่น สภาพเศรษฐกิจและสังคม การคมนาคม จำนวนประชากร แหล่งทรัพยากรสนับสนุน ความต้องการของชุมชน จึงอาจทำให้โอกาสการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

12. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

12.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

12.1.1 ด้านวิชาการ การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสำรวจความต้องการของท้องถิ่น แล้วนำผลที่ได้จากการ

สำรวจมาสรุปร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน แล้วนำผลการสรุปไปพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

12.1.2 ด้านงบประมาณ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมคณะครู เพื่อชี้แจงในเรื่องการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการตรวจสอบติดตามการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างจริงจัง

12.1.3 ด้านบริหารงานบุคคล การให้คำแนะนำ นิเทศ กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนการนิเทศให้ชัดเจน และจัดทำคู่มือการนิเทศและชี้แจงทำความเข้าใจให้กับครู ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

12.1.4 ด้านการบริหารทั่วไป การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน และนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรม หรือส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน พร้อมกับการนำข้อมูลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

12.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

12.2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา

12.2.2 ควรศึกษาปัญหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

12.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูกับความพึงพอใจของผู้บริหาร

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฐ์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). **นโยบายและการวางแผน**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์
- ประวิทย์ ต้นสมบุญ. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ประภาวรรณ แพงศรี. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงเรียนอุตสาหกรรมฮาร์ตส์ไทร์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- พนมไพร คำขจร. (2551). **การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พะยอม ศรีสุข. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

- พีรณันต์ สุขสมบูรณ์. (2553). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราชบูรณะรังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ไพศาล หวังพานิช. (2551). **เอกสารประกอบการบรรยายวิชา 913602 วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อการศึกษา**. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ภัทรธิดา ผลงาม. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสถาบันราชภัฏเลย**. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- มนตรี ดวงสิน. (2553). **การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มหิศร นันตโลहित. (2553). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนวัดแสมดำ สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริพงษ์ พุ่มภักดี. (2548). **ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ คำขลับ. (2552). **ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารโรงเรียนประเภทที่หนึ่งและโรงเรียนประเภทที่สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร