

## ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ

\*นายสนธิ ไทยพิริต

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า (t-test) แบบ Independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว(One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ และ (2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

### คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู การบริหารงานสถานศึกษา , ผู้บริหารสถานศึกษา

## บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศชาติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 5) พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีสัมมาทิฐิเพื่อสันติสุข ของคนในสังคม จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสม อย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่ นักเรียนทุกคน และหากผู้บริหารประเทศ นักธุรกิจ และนักการเมืองมิ และใช้คุณธรรมจริยธรรมย่อมนำให้บ้านเมืองรุ่งเรือง และประชาชนสุขสันต์ (วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 18 ฉบับที่ 2, 2550 หน้า 67) ดังนั้นการบริหารการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการบริหารจัดการที่ดี บุคลากร นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษานั้น คือผู้บริหารหรือหัวหน้าสถานศึกษาที่ต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการให้กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 370-396) เสนอไว้ คือมนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จสมหวัง กำลังใจเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ถ้าครู และบุคลากรมีกำลังใจที่ดีก็จะเกิดความร่วมมือในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องหมั่นตรวจสอบ หรือให้กำลังใจครู และบุคลากรอยู่เป็นระยะ เพื่อจะได้จัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงาน และสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจแก่ครู และบุคลากร อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ในหมวดที่ 4 กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษา หมวดที่ 7 กล่าวถึง ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงทั้งระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้อง กับ การเรียนการสอนค่อนข้างมากซึ่งบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนคือผู้อำนวยการความสะดวกผู้นำ และผู้สนับสนุนเป็นผู้นำนวัตกรรมเข้าสู่โรงเรียน จึงทำให้ภาระความรับผิดชอบของผู้บริหาร โรงเรียนเพิ่มมากขึ้น คุณภาพการบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับ

ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์ คือ ความรู้ในเรื่องระเบียบทฤษฎีต่างๆ และศิลปะในการบริหาร ทฤษฎีจะเป็นเครื่องมือ และเครื่องช่วยนำทางสำหรับผู้บริหาร ถ้าไม่มีทฤษฎีการบริหารงานจะประสบความสำเร็จก็ด้วยเหตุบังเอิญเท่านั้น ส่วนศิลปะนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีไปสู่ การปฏิบัติได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 5)

ในสภาพปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง โดยเฉพาะการบริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 26) กล่าวถึง ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นช่วง ที่หน่วยทางการศึกษาทุกระดับได้รับผลกระทบทางความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ โครงสร้างองค์กร สายการบริหารงาน ระบบงบประมาณ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ดังนั้น การปรับเปลี่ยน โครงสร้างดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยหลักการของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้ถึงสถานศึกษาทุกแห่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยน และการใช้ยุทธวิธีในการบริหารงานเช่นกัน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อหน้าที่ ซึ่งการที่จะบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีลักษณะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ คือ มุ่งส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหาร การศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบ คือการที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ ในการวางแผน ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง และประสานสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการตัดสินใจ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะต้องบริการการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน ด้านการติดต่อสื่อสารก็เป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้านคุณธรรม และจริยธรรมผู้บริหารต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความถูกต้องในการบริหารงานให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี (ยุทธพงษ์ กิ่งวิจิต, 2555, หน้า 3) ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

จากสาเหตุที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะนำสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จได้จึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการ บริหารสถานศึกษา สมควรที่จะศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานในการพัฒนางานของ สถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในพัฒนาการบริหารงานที่ดี และมีคุณภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน

## สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีเพศ, อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ แตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ และเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน

### 2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ รวมทั้งสิ้น 130 คน สุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan จำนวน 97 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรต้น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.2 ตัวแปรตาม ความพึงพอใจของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ตามแบบออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ จำนวน 4 ด้านดังนี้

- 1) การบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ
- 3) การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ
- 4) การบริหารงานทั่วไป จำนวน 10 ข้อ

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานมาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานน้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

- 4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานในระดับมากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานในระดับมาก
- 2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานในระดับปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานในระดับน้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานในระดับน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ โดยการแจกแจงความถี่ ( Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่า (t-test) แบบ Independent
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)
6. นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก (2) การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ พบว่ามี 2 ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### ประเด็นที่ 1 ระดับความพึงพอใจ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ 1 อาจเนื่องมาจากงานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา

ซึ่งทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนด  
แนวทางจัดการศึกษาโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญมีการจัดวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วม  
ประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา  
ให้ความสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา  
ทางวิชาการเพื่อนำความรู้มาพัฒนาผู้เรียน ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการการหาความรู้  
ทางอินเทอร์เน็ต การให้ครูเข้ารับการอบรมตามความต้องการ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูได้ไปทัศนศึกษานอกสถานที่ ทำให้ครูได้รับประสบการณ์ตรง สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษา  
ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต  
การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ  
ชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากร  
ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากร  
ประจำการอย่างต่อเนื่อง มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้  
และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน  
สามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ การประกันคุณภาพภายใน  
เพื่อปรับปรุง และพัฒนา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีงานที่ต้องปฏิบัติดำเนินการมาก จึงดำเนินการ  
ติดตาม ตรวจสอบ การประกันคุณภาพภายในงานทางวิชาการไม่ทั่วถึง

2. ด้านการบริหารงานทั่วไป ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน  
นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ  
2 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและการจัด  
การศึกษาด้วยตนเอง ด้วยการประสานส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตาม  
มาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการจัดกิจกรรม  
นักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหาร  
สถานศึกษาส่งเสริมให้นักเรียนจัดกิจกรรมตามความถนัด และความสนใจของผู้เรียน และฝึกให้นักเรียนทำ  
กิจกรรมเพื่อทำงานเป็น เป็นผู้นำที่มีคุณภาพ สามารถรู้จักใช้ทักษะชีวิตในการดำเนินชีวิตอย่างมี  
ประสิทธิภาพ และจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพด้านความรู้และทักษะจำเป็นสำหรับ  
การดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตาม  
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนด  
แนวทางจัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ

พัฒนาธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประกอบการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดทั้งผลดี และผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีความสุขบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน

3. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ 3 ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานงบประมาณต้องมีการจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวนักเรียนตามนโยบายภาครัฐ ซึ่งมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการทั้งโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องระดมทรัพยากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการงบประมาณประจำปีได้อย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 60 (4) ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุด ต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณเพื่อการศึกษา ดังนี้ โดยมีการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการ และงบลงทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา โดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “ผู้บริหารมีการตรวจสอบสภาพ การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ” เนื่องจากผู้บริหารไม่ได้กำกับ ติดตาม ประเมินผลการตรวจสอบสภาพ การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษา เพราะมีการโยกย้ายตำแหน่งเจ้าที่พัสดุ จึงทำให้การทำงานตรวจสอบสภาพ การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษาไม่ต่อเนื่อง ส่งผลทำให้งานเกิดความล่าช้า

4. ด้านการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับ 4 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพราะบุคคลซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะงานที่จะเกิดขึ้น ได้ต้องอาศัยความคิด การดำเนินงานหรือการวางแผนงานให้ประสบผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเห็น



ความสำคัญของครูในการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพครู และด้านสังคม เพื่อพัฒนาตัวเองให้มีความรอบรู้ ทั้งในเรื่องสอนนักเรียน เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ หรือมีความรู้รอบตัวในเรื่องอื่น ๆ การปรับปรุงตนเอง และเมื่อรู้ข้อดีข้อด้อยของตนเองแล้วพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการครูได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยเห็นว่า รัฐบาลได้จัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ส่งผลให้ขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานลดลง ทำให้ครูเกิดความรู้สึกรำคาญงานแบบเช้าชามเย็นชาม

## ประเด็นที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดแบ่งหน้าที่ มอบหมายงานให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม สามารถจัดงานตามความถนัดได้ อย่างเหมาะสมเข้ากับคนเข้ากับงาน กระจายงานให้ช่วยกันดูแลรับผิดชอบตามความสามารถ และความสมัครใจในงานที่มอบหมายนั้น ๆ และมีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามระเบียบราชการ

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีหลักธรรมาภิบาล ให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูได้ไปทัศนศึกษานอกสถานที่ ทำให้ครูได้รับประสบการณ์ตรง สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตรวจสอบสภาพ การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเอาใจใส่กำกับ ติดตาม ประเมินผล การตรวจสอบสภาพ การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ การอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้เกี่ยวกับพัสดุและสินทรัพย์ นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัดตามระเบียบทางราชการในการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ของสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ

2. นำผลการวิจัยความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ นำปัญหาและอุปสรรคมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรทิกรานกราฟฟิค.

มาโนช บุตรเชื้อ.(2549). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ใฝ่อรุณพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

จันทร์านี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด.

- ชัยวัฒน์ แก้วหล่อ. (2551). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนและขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ชี้ดีผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา) สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชัยศักดิ์ ลิ้มสุขสันต์. (2546). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิกานต์ โชติรัตน์. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงาน โรงเรียน โชคชัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรจง มนต์กสิบุตร. (2544). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประจักษ์ศักดิ์ สถิตย้อย. (2553). ความพึงพอใจของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. อภินันท์ เลียบไย. (2540). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขต พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน.
- Borquist, Dale R. (1987, January). Job Satisfaction of the Administrators. *Dissertation Abstracts International*, 25 (6), 42.
- Erwin Miklos & Eugene Ratsoy. (1992). Educational Leadership: Challenge and Change. Alberta: University of Alberta Printing Service.
- Herzberg, F.B. Mausner, and B. Synderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York : (1959): John Wiley and Sons.
- Maslow, A, H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Brothers.