

พึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนราชประชาสถายฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์

จรรยา จันทะขำนิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถายฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามเพศ และอายุประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรการศึกษาโรงเรียนราชประชาสถายฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2560 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คนโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถายฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถายฝ่ายมัธยมฯ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถายฝ่ายมัธยมฯ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการบริหารทั่วไปไม่พบความแตกต่าง

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทนำ

การกระจายอำนาจทางการศึกษาทำให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและ เป็นไปตามหลักของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ที่มุ่งเน้น การกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด และให้มีการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและวางรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาต่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 8) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Participative management หมายถึง เป็นการบริหารที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมรับผิดชอบในการพัฒนางาน ทำให้เกิดความไว้วางใจในสังคมการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ภาวิณี ขุนศรี, 2557, หน้า 16) โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติงานผลของการ

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ดำเนินงานจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของโรงเรียน การบริหารงานในทุกองค์ระต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหารซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ซึ่ง คนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจแนวคิด หลักการ และกระบวนการในการนำปัจจัยต่างๆมาพัฒนาโรงเรียน อีกทั้งในการดำเนินการบริหารถ้าเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในงานบริหารทั้ง 4 ด้าน ทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งหากบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการย่อมจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยมฯ ต่อการมีส่วนร่วมในงานบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้มีประสิทธิภาพ บังเกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน ชุมชนและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามเพศ และอายุ

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ 4 ด้าน คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรการศึกษาโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 150 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชาสถาลัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 108 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ
2. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1
3. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการบริหารทั่วไปไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบ มีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมา คือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และลำดับสุดท้ายคือด้านการบริหารงานงบประมาณ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนราชประชาสถาย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้พัฒนาองค์กรเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อสร้างและพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานสากล พัฒนาครูและบุคลากรทุกคนเป็นมืออาชีพ ตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาไปในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเป็นหลักโดยมีงานบริหารด้านอื่นๆ เป็นส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยในพันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนนั้นระบุให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรทางการศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และการเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนในการพัฒนาโดยที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความรู้สึก รับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ดังที่อัลตัน เมย์โย (Elton Mayo อ้างถึงในอำนาจ ท่องโป่ง, 2553, หน้า 11) ได้สรุปผลการศึกษาของ เมย์โย สรุปได้ว่าการ

บริหารงานไม่ได้เกี่ยวข้องกับผู้บริหารเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการการจัดระบบงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดพลังกลุ่ม (Group Effort) และติดต่อกับฝ่ายบริหารในรูปขององค์การอุปนัย สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ใจปลื้ม (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลวัดขจรรังสรรค์ สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต พบว่าครูมีความพึงพอใจต่อการกระจายอำนาจ การบริหารการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลวัดขจรรังสรรค์ สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรนนท์ เทศารินทร์ (2559, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย และแผนพัฒนาการจัดการศึกษา การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานวิชาการ การผลิตสื่อ การวิจัย การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา การจัดนิทรรศการแสดงผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชน การประสานงานด้านวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การนิเทศการศึกษา การจัดหาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่บุคลากรทางการศึกษาได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการในหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ ภาวิดา ธาราศิริสุทธิและกัลปยมล อินทุสุต (2558, หน้า 5) ได้สรุปแนวคิดของทริสตีว่า ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการตามนั้นเป็นเรื่องของการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้เพื่อนครูปฏิบัติหน้าที่ด้านวิชาการไปในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมาย ร่วมวางแผนและให้การสนับสนุนเพื่อนครูในการปฏิบัติงานวิชาการ รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับผู้เรียนในส่วนของงานบริหารกิจการผู้เรียน การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นยุทธศาสตร์การบริหารที่สำคัญที่ผู้บริหารพึงนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา ทรัพย์เมฆ (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรนนท์ เทศารินทร์ (2559, บทคัดย่อ) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ในด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีนโยบายด้านการบริหารงบประมาณที่รัดกุมและโปร่งใส มีการเปิดเผยการใช้เงินในกิจกรรมต่าง ๆ แก่คณะกรรมการสถานศึกษา และประชุมชี้แจงให้แก่บุคลากรได้รับทราบ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการ ที่ต้องใช้

งบประมาณ และมีการประชุมเพื่อคัดเลือกลำดับความสำคัญของ โครงการก่อนอนุมัติงบประมาณ การจัดทำ พัสตุดจัดซื้อจัดจ้างนั้นผู้บริหารได้มอบหมายให้บุคคลที่มีความสามารถได้เป็นผู้ดำเนินการ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นดังนั้นบทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนช่วยให้การบริหารงานงบประมาณและมีส่วนผลักดันให้เกิดการ ร่วมมือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ดังทฤษฎีของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ที่กล่าวว่ากระบวนการกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำ ให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่ม และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของกลุ่มมากกว่ากลุ่ม ที่ใช้อำนาจสั่งการ (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2557, หน้า 111) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุน นอกพล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลพลประชานุกูล สังกัด กองการศึกษา เทศบาลเมืองเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น พบว่าระดับความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของขวัญฤดี เอี้ยวเล็ก (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหี้ยย จังหวัดภูเก็ต พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหี้ยย จังหวัดภูเก็ต ในด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ใน ระดับมาก

1.3. ด้านการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหาร แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสถาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนได้รับการ ดูแลในเรื่องสิทธิและหน้าที่เป็นอย่างดี และงานบุคคลเป็นการวางแผนงานบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการแรก ที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยประเมินความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่ เพื่อบริหารงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน การพัฒนาฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้ มีสมรรถภาพสูงขึ้น การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานก็เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารในการ มอบหมายงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อันจะทำให้บุคลากรนั้น ได้มีโอกาสแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ผลที่ได้ก็คือ บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของตน และในขณะเดียวกัน งานของสถานศึกษาก็จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังทฤษฎีการจูงใจ อี.อาร์.จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory อ้างถึงใน อ้างถึงใน นนทชา วาณิชยานันท์, 2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need [G]) เป็นความต้องการใน ระดับสูงสุด ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการเจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน พัฒนาความรู้ความสามารถในองค์การ บุคลากรต้องการมีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ทำงานในหลาย ๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา ทับทิมแดง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าครูผู้สอนมีระดับความพึงพอใจต่อการ บริหารงานบุคคลผู้บริหาร โรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิจัยของสุภาวดี หลงสวัสดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบาง แก้วในพระบรมราชูปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในด้านการบริหารงานบุคคล มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

1.4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความเข้มแข็ง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมประชาธิปไตย กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในโรงเรียนการดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนการให้ความเห็นชอบกับแผนปฏิบัติงาน โครงการต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหารยกย่องการทำหน้าที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อโรงเรียน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่ทฤษฎีของเคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ได้กล่าวว่ากระบวนการกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่ม และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่ใช้อำนาจสั่งการ (ศิริพงษ์ เสาภายน, 2557, หน้า 111) สอดคล้องกับงานวิจัยของสฤณ นอกพล (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลพลประชานุกูล สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองเมืองพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับจิรวรรณ นิลจำรัส (2557, หน้า 69) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าระดับความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน

มีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียนราชประชาสมาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่บุคลากรทางโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งระดับหรือความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยที่บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ทั้งนี้ทางโรงเรียนได้สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพราะความต้องการของมนุษย์ทุกคนนั้นนอกจากปัจจัยพื้นฐานแล้ว ยังต้องการการยอมรับ การไว้วางใจ และต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นหากผู้บริหารสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานก็จะสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร ดังทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow

อ้างอิงใน นนทชา วาณิชยานันท์, 2554, หน้า 10) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในข้อที่ 3 ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการได้รับการยอมรับมีความผูกพัน และเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ได้รับการยอมรับในผลงาน ได้รับการรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน โดยมีความเอื้ออาทร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญในสังคมเป็นความต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ มีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายและข้อที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ปรารถนา เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ความต้องการความสำเร็จในชีวิต โดยมนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน เพราะรักที่จะทำเพื่อพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของตนให้ถึงจุดสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฎิมา แคว้นนชัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านนาบอนและเครือข่าย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ที่มีผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ ภูคอกไม้ (2556, บทคัดย่อ) ที่ได้เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ครูที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสถานศึกษา ไม่พบความแตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารของโรงเรียนราชประชาสถาสัย ฝ่ายมัธยม รัชดาภิเษก ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารวิชาการ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากบทบาทการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน อาจจะมีส่วนร่วมในบริบทที่ต่างกันโดยที่บุคลากรที่มีอายุน้อยอาจจะยังไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่สำคัญนัก หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุมาก ได้รับงานที่ไม่ตรงกับความสามารถหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่ตรงตามความสามารถ จึงมีผลในการสร้างความรู้สึกพึงพอใจที่เป็นผลในด้านที่ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการให้ความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรรวมถึงความแตกต่างของบุคคลทั้งในเรื่องอายุ ความสามารถ และการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ดังทฤษฎีของอากรีส เชื่อว่าครูและบุคคลอื่น ๆ ต้องการได้รับเช่นเดียวกับบุคคลที่มีวุฒิภาวะสูง แต่องค์กรที่เป็นระบบราชการปัจจุบันมักจะกระทำกับบุคคลอื่น ๆ คล้ายกับว่าเขายังไม่มี วุฒิภาวะสูง ครูและบุคลากรอื่นจนตอบสนองด้วยการแสดงความก้าวร้าว หรือความเกลียดชัง ผู้บริหารโรงเรียนจึงแสดงท่าทีไม่รับฟังความเห็นมากขึ้นจนนำไปสู่ความล้มเหลวในการทำให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน จุดนี้เองจึงเป็นเบื้องหลังความสำเร็จทั้งของบุคคลและองค์กร โครงสร้างที่ให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วม นั้น จะมีผลต่อความเจริญและการพัฒนาบุคลิกภาพนอกจากนั้นยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างเอกัตบุคคลและองค์กรได้ (ศิริพงษ์ เสภาภย, 2557, หน้า 127-128) ซึ่งสอดคล้องกับเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer อ้างถึงใน นนทชา วาณิชยานันท์, 2554, หน้า 10) ที่ได้พัฒนาปรับปรุงลำดับความต้องการของมาสโลว์ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ข้อ และในข้อที่ 3 กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need [G]) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการเจริญเติบโต ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พัฒนาความรู้ความสามารถในองค์กร บุคลากรต้องการมีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถทำงานในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น และสอดคล้องกับ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) กระบวนการกลุ่มที่สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่ม และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่ใช้อำนาจสั่งการ (ศิริพงษ์ เสาภาชน, 2557, หน้า1111)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารตามบริบทที่เหมาะสมกับความสามารถ

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไป

1.3 การจัดกิจกรรมที่ใช้งบประมาณมากๆควรให้คณะบุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย

1.4 ในการจัดกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนควรออกจากฝ่ายต่างๆแล้วนำเสนอฝ่ายบริหาร เพื่อเป็นการประชุมฝ่ายบริหาร เพื่ออนุมัติโครงการแผนงานต่างๆ แล้วแจ้งบุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบและร่วมกันอนุมัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5 โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารหลายส่วน แต่บางครั้งการประชุมครูและบุคลากรผู้น้อยก็ไม่ได้แสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปนอกจากการศึกษาเกี่ยวกับด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมในการบริหารงานภายในสถานศึกษา และเพิ่มการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่นๆในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการให้การศึกษามีคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ ภูดอกลี. (2556). การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ขวัญฤดี เอื้อวเล็ก. (2558). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, วิทยานิพนธ์ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2560

จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData>

จินดา ทรัพย์เมฆ. (2549). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.

จิรนนท์ เทศารินทร์. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน มัธยมวัดหนองจอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2,
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

จิรวรรณ นิลจำรัส. (2557). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษาในกลุ่มเครือข่ายเขลางกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจวรรณ ใจปลื้ม. (2558). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในโรงเรียน
เทศบาลวัดขจรรังสรรค์ สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560

จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/154.ru>

ปฎิมา แคว้นนชัย. (2557). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนอบจ.บ้านนาบอน
และเครือข่าย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นนทชา วาณิชยานันท์. (2554). ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการบริหารโรงเรียน
แบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนบ้านดอนสง่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สกุณา นอกพล. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล
พลประชานุกูล สังกัดกองการศึกษา เทศบาล เมืองเมืองพล อำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาวดี หลงสวัสดิ์. (2550). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ โรงเรียนราชวินิต
บางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ศิริพงษ์ เสาภายน.(2557). ทฤษฎีระบบและการจัดการ.กรุงเทพมหานคร:

บริษัท มิตรการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.

ภาวिका ธาราศรีสุทธิและกัลปียมล อินทุสุต, (2558) ,การบริหารวิชาการ.กรุงเทพมหานคร

: บริษัท มิตรการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.

ภาวິณิ ชุนศรี. (2557). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนสังกัดเขตเทศบาลนครยะลา.

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รุจิย์ ภู่อาระและกัลยมล อินทุสุต (2558). การบริหารจัดการสถานศึกษา .

กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.

อำนวย ทองโปรง. (2557). การบริหารงบประมาณการเงินและการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ.

: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอจำกัด.