

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22

สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

วิราพรรณ ปัทมศรีสิงห์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเปรียบเทียบสัดส่วน จำนวน 155 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารโรงเรียน

บทนำ

การบริหารเป็นการดำเนินกิจการของกลุ่มคน มีผู้บริหารประสานความร่วมมือ เพื่อให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ เป็นไปตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดำเนินไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จสูงสุด (พีรณันต์ สุขสมบูรณ์, 2553)

ความพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยอันมีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจ ได้แก่ แรงจูงใจ ความสนใจ สภาพของแต่ละบุคคล

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เช่น อายุ ประสบการณ์ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีหน้าที่ต่างๆร่วมกับครู บุคลากร และนักเรียน รวมถึงชุมชนเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายและแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการบริหารงานสถานศึกษานั้นต้องอาศัยการบริหารงานพร้อมกันทั้ง 4 ด้าน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 39 คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหาร และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามขอบข่ายงานดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ มีหน้าที่จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลและปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีหน้าที่บริหารงบประมาณของโรงเรียนมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ด้านการบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่บริหารจัดการในด้านอาคารสถานที่ งานสารสนเทศ งานพัสดุ งานสหกรณ์ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั่วไปภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

จากการดำเนินงานในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 พบว่างานทั้ง 4 ด้านภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร งานที่ออกมาในแต่ละด้านไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และไม่มีการเตรียมการรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่าในแต่ละปี มีครูยื่นเรื่องขอย้ายโรงเรียน ซึ่งสาเหตุเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู และผู้บริหาร โรงเรียนอันก่อให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่หรือปัญหาการพัฒนาบุคลากร การขาดครูที่มีความรู้ความชำนาญ การสร้างขวัญ และกำลังใจ รวมถึงปัญหางานธุรการ การเงิน การพัสดุที่เกิดจากการปฏิบัติผิดระเบียบการทุจริต หรือการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ โดยเฉพาะยุคปฏิรูปการศึกษาเช่นนี้ อาคาร

สถานที่จะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน ห้องเรียนต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งสิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยพลังของประชาชนด้วยตนเอง จากปัญหาต่างๆที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 155 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 260 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ได้จำนวน 155 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบไปด้วยครูในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 เพศชาย 41 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน

ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ผู้วิจัยได้จำแนกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 155 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 1-11 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์การปฏิบัติงาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในอันดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีของความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหางานงบประมาณ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำไปเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการและลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ทั้งนี้เนื่องจาก ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีการมอบหมายงานให้ครูตรงตามความรู้ความสามารถของครู ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงาน เมื่อประสบปัญหาต่างๆเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และให้กำลังใจพร้อมทั้งแนะนำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาระบบงานที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการ สนับสนุนให้ครูมีนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร สร้างระบบการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

Maslow, 1954 อ้างถึงใน มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2554,หน้าบทคัดย่อ) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากระดับความต้องการของทั้งสองแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ แก้วทองคำ (2557,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุทธิประภา (255,7หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และสุดาวัลย์ แซ่เตียว (2556,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับ

ความต้องการของโรงเรียน ที่ตรงตามความรู้ความสามารถของครู ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อประสบปัญหาต่างๆเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และแนะนำให้ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นเร้าและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเอง และองค์กร สร้างระบบการเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และ ชาญชัย ลีศัตบุพ (2552, หน้า 95-111) กล่าวว่า การจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นทั้งศิลปะและศาสตร์อย่างหนึ่ง que ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์ต่างๆ ของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ แก้วทองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานทั่วไป

โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุทธิประภา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สุภาวดี หลงสวัสดิ์ (2550, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนราชวินิตบางแก้วในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารทั่วไป และ วราพร พันธุ์โกศา (2559, หน้า 260) ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ สถานศึกษามีอิสระในการจัดระบบการบริหารจัดการตาม

ขอบข่ายและภารกิจ โดยมุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย มุ่งพัฒนาองค์กรในระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนเปิดโอกาสให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์รี ดวงสิน (2553,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย บุญกร วงศ์สุวรรณ (2553,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านงานวิชาการ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีการประชุมครูหรืออบรมให้ความรู้ความเข้าใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นในการจัดทำและ ใช้หลักสูตร มีการส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาศึกษา พร้อมทั้งให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ดัง มณีวรรณ ฉัตรอุทัย(2554,หน้าบทคัดย่อ) กล่าวคือความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละระดับ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะเนื่องจากระดับความต้องการของทั้งสองแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ สุขสมบุญ (2553,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานวิชาการโดยสนับสนุนให้ครูมีการอบรมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนประกอบหลักสูตร และมีการประเมินผลงานทุกปีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดชัย ไสยลักษณ์(2555,บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการไม่ต่างกัน

1.4 ด้านงานงบประมาณ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องมาจาก การบริหารงานโรงเรียนในกลุ่ม

เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณ มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการงบประมาณ โดยให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว ควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้ มีการกำกับดูแล การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชีอย่างเป็นระบบตามระเบียบที่กำหนด มีการจัดทบทวนการใช้เงินงบประมาณที่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี กำหนดให้มีการรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมให้ครูใช้พัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ดังที่ ทฤษฎีความเป็นธรรม ของ เจ. สเตซีย์ อคัมส์ ได้พัฒนาทฤษฎีความเป็นธรรม โดยมีสาระสำคัญว่าการรับรู้ได้รับอิทธิพลจากความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นธรรมเป็นการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ปัจจัยนำเข้าได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมีส่วนเสริมสร้างในการทำงานหรือกิจกรรมที่ใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมทิพย์ แก้วทองคำ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพร สุทธิประภา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้าบทคัดย่อ) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน ความพึงพอใจของครู

ที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปณิธิ บราวน์. (2557, หน้า 52) กล่าวว่า พหุวัฒนธรรมในสังคมไทยไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแต่การยอมรับความแตกต่างหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา ชนชั้นหรือความนิยมทางการเมืองเท่านั้น ดังนั้นความพึงพอใจจึงไม่มีความแตกต่างทางด้านเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุภาพ วาทีทอง (2551, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันจำแนกตาม

สถานภาพ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดชัย ไสยลักษณ์(2555,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการไม่ต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีของความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการหารงานงบประมาณ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมไพร คำจร(2551,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลละโว้ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา วงศ์สุนทรรัตน์(2551,หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลและประถมศึกษา ต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านงานบริหารงานบุคคล พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของครูด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดีมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง ต้องสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ด้านงานบริหารงานทั่วไป พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของครูด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับดีมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง ต้องมีการวางแผนระบบการควบคุมภายในโรงเรียนที่ครูมีส่วนร่วม มีการสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้ครูได้นำมาพัฒนาการศึกษา
3. ด้านงานวิชาการ พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของครูด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับ ดีมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ควรมีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางแก้ไขผ่านกระบวนการนิเทศภายใน
4. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจของครูด้านบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับ ดีมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุง ควรจัดทำระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้ ควร

ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุและตรวจทุกภาคเรียน ควรจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความร่วมมือเห็นชอบจากคณะกรรมการและนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษาให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาบทบาทหน้าที่การบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

- วรารพร พันธุ์โกคา. (2559). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษาระดับคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ.การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,2557.
- กนกพร สุทธิประภา.(2557).ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกะหุ้งแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร,สาขาการบริหารการศึกษา
- ประทุมทิพย์ แก้วทองคำ.(2557).ความพึงพอใจของครูผู้สอน ต่อการบริหารสถานศึกษาของวิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค.ปริญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต,สาขาการจัดการบัญชี,วิทยาลัยเทคโนโลยีบางละมุงอินเตอร์-เทค.
- สุดาวัลย์ แซ่เตียว. (2556). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 .งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทอดชัย ไสยลักษณ์.(2555).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษศาสตรมหาบัณฑิต ,คณะศึกษาศาสตร์:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณีวรรณ นัตรอุทัย. (2554). การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียนในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจ นิค้า.

มนตรี ดวงสิน.(2553).ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล1 ตลาดเก่า สังกัด
เทศบาลกระบี่.วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต,สาขาบริหาร
การศึกษา:มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.

พริณันต์ สุขสมบูรณ์. (2553). ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

บุญกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูศึกษานอก โรงเรียน จังหวัด
ยโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชญญา ลีศัตร์พ่าย วิลาศลักษณ์ ชั่ววัลลี อรพินทร์ ชูชม และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัดกรุงเทพมหานครภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนว
ใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์.

สุนิสา วงศ์สุนพรัตน์.(2551).ความพึงพอใจของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลและ
ประถมศึกษา ต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุภาพ วาทีทอง.(2551).ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พนมไพร คำจอร์.(2551).ความพึงพอใจของพนักงานครูต่อการบริการงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลฉะเชิงเทรา,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
คณะศึกษาศาสตร์:มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 . งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี หลงสวัสดิ์. (2550). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว
ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรม
หาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.