

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก

นายผดุงวัฒน์ สำรวใจ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนวัดบางปะกอก จังหวัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรในโรงเรียนวัดบางปะกอก ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างถึงใน ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2553, หน้า 172) จำนวน 103 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกโดยจำแนกเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับอายุของผู้ปกครอง วิเคราะห์ ค่าโดยใช้ค่า (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ทุกด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกในภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ,ด้านการบริหารงานวิชาการ,ด้านการบริหารงานงบประมาณ,ด้านการบริหารงานบุคคล,ด้านการบริหารงานทั่วไป,โรงเรียนวัดบางปะกอก

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เป็นผลให้ทุกประเทศทั่วโลกมุ่งพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน ดังนั้นคุณภาพของคนในชาติจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกประเทศมุ่งพัฒนา ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ก็ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญคือ ประชากรในประเทศที่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา

และปัจจัยต่างๆ ขึ้นพื้นฐานที่ดี ผู้นำประเทศจึงมีบทบาทและมีหน้าที่ที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขึ้น พื้นฐานให้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาคน เพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาประเทศ ในระบบการศึกษาของประเทศไทยได้จัดการศึกษาเริ่มจากระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา พร้อมกับส่งเสริมและขยายโอกาสทางการเรียนให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ทุกเพศทุกวัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของชาติ

รัฐได้ตระหนักว่าการจัดการศึกษาของชาติที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคลชุมชนท้องถิ่นและประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นได้เท่าที่ควร จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาทั้งในแง่ของหลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วย พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามกาลเวลา และบริบทของสังคมไทย ดังนั้นจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงใหม่ไปสู่การจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนาคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์คือ เก่ง ดีและมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542)

การบริหารจัดการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การบริหารงานจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จมากหรือน้อย ย่อมขึ้นกับผู้บริหารและบุคลากรเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจและอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ดังที่วรรณารถ แสงมณี (อ้างถึงในสาวิตรี ศรีศักดิ์, 2554, หน้า 2) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพนั้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้นว่าเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเพียงใด ความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลโดยตรงกับการบริหารงาน ผู้บริหารที่ฉลาดและต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน ควรทำให้ครูมีความพึงพอใจมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสรรหาวิธีการที่จะโน้มน้าวจิตใจของครูหรือบุคลากรในโรงเรียน โดยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้ครูมีเจตคติที่ดีต่องาน เกิดความสุขและร่วมแรงร่วมใจกันทำงานแล้ว ครูย่อมทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มพ่ทั้งความรู้ ความคิด สติปัญญา กำลังกาย อุทิศเวลาให้กับทางโรงเรียนย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

สถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยรีบด่วนและเป็นการแก้ไขที่ให้ผลอย่างยั่งยืน เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าสถานศึกษาหลายแห่งเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยอย่างสูงจากพ่อแม่ และผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาแห่งนั้นด้วยเชื่อที่ว่าสถานศึกษาแห่งนั้นจะสามารถหล่อหลอมบุตรหลานของตนให้เป็นคนดี และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและระดับช่วงชั้นของการจัดการศึกษา ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 24) สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปซึ่งสามารถดำเนินการอย่างมีอิสระ คล่องตัว การบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ต้องมีสิ่งจูงใจในหน่วยงานว่าเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรเพียงใด ความพึงพอใจของบุคลากรมีผลต่อการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนต้องหาวิธีการทำให้

ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เกิดการร่วมแรงร่วมใจ ความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องชี้วัดถึงการบริหารงานที่ดีของผู้บริหาร องค์กรที่มีการบริหารงานที่ดีบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน มีความอดทนเสียสละ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว องค์กรที่ดีจึงต้องสร้างความพึงพอใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกว่าอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดบางปะกอกให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากร ให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกโดยจำแนกตามเพศและอายุ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนวัดบางปะกอก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 138 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนวัดบางปะกอก ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2553, หน้า 172) จำนวน 103 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและอายุ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก 4 ด้าน คือ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนวัดบางปะกอก ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2553, หน้า 172) จำนวน 103 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ คอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับความพึงพอใจของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกโดยจำแนกเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับอายุของ

ผู้ปกครอง วิเคราะห์ ค่าโดยใช้ค่า (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติด้วย t-test แบบ Independent และ ANOVA (One-way analysis of variance) สำหรับตัวแปรเพศและอายุ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุ 30-50 ปีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ 51ปีขึ้นไป และ น้อยกว่า 30 ปีตามลำดับ
2. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนวัดบางปะกอก โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนวัดบางปะกอกโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกพบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยมีความพึงพอใจในด้านบริหารงานวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ อันดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดบางปะกอกได้มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนการทำงานประจำปีที่ชัดเจน รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาพนุรัตน์ นันตา, ธนิษฐา รัศมีเจริญ (2555) ที่พบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการควรส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่คณะครู ในเรื่องของหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรพิจารณาในการส่งนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมของทางหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นั้น คือ จัดหาบุคลากรที่มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อบรม หรือให้ความรู้กับคณะครูและผู้บริหาร ด้านการนิเทศภายใน คือ จัดให้มีการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนให้เป็นระบบ ด้านการวัดและประเมินผล

การศึกษา คือส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือ และระเบียบการวัดผลประเมินผล และด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน จึงสรุปได้ว่างานวิชาการเป็นงานที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรและที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการให้วิชาความรู้แก่นักเรียนโดยตรง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของเด็ก

ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมและรายช้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับปีงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้านงบประมาณที่โรงเรียนวัดบางปะกอกมีการจัดทำบัญชีอย่างถูกต้อง มีการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งมีความรู้ในการที่จะจัดซื้อจัดจ้างอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2556) ที่พบว่าแนวทางการบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล พบว่าสถานศึกษาควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทำหน้าที่โดยตรงด้านการจัดทำบัญชีการรายงานทางการเงิน การบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ และด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง กรณีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดระบบโดยกำหนดเครือข่ายการให้บริการความรู้ด้านการจัดทำบัญชี การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารการเงินและควบคุมงบประมาณ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง หรือจัดทำเป็นโรงเรียนคู่พัฒนากับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลขนาดใหญ่ เพื่อให้การช่วยเหลือ หรือจัดทำกลุ่มเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนิติบุคคลขนาดเล็กด้วยตนเอง และมีศูนย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงสรุปได้ว่า งบประมาณเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารด้านงานงบประมาณจึงต้องมีความรู้ และบริหารงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายช้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง และงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนวัดบางปะกอก ได้มีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ตามทันเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนได้นำความรู้มาพัฒนางานของตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งมีการวางอัตรากำลังตรงตามสายงานและตามความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติ ตัยคานนท์ (2543: 47)อ้างถึงใน ศิริขวัญ รัตน์ สุวรรณ (2559) ได้กล่าวว่า การวางแผนบุคลากร คือ การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ งานสัมฤทธิ์ผลตามต้องการและเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยต้องเชื่อมโยงและประสานกับเรื่องอื่นๆ อีกด้วย เช่น เศรษฐกิจ การลงทุน การวิจัย การวางแผนพัฒนา การวางแผนงานต่างๆ และการพยากรณ์ความต้องการ และได้อธิบายเกี่ยวกับการพยากรณ์บุคคลว่าจะประกอบด้วย

1. การคาดคะเนความต้องการบุคลากร ทั้งจำนวนและทักษะของบุคคลแต่ละประเภท
2. การคาดคะเนความพร้อมของกำลังคนในองค์กร เช่น ความสามารถในการเคลื่อนย้ายกำลังคน กำลังผลิ การฝึกอบรมซ้ำ การรับหน้าที่ใหม่ การปรับตัวใหม่ การเลื่อนวิทยฐานะ
3. ความรู้และการคาดคะเนเกี่ยวกับการลงทุน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อย่างมากกับการวางแผนกำลังคนเพื่อให้ได้ผลงานตามความต้องการ

จึงสรุปได้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายช้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะการบริหารงานทั่วไปมีการสนับสนุนงานด้านต่างๆคือมีการจัดบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน อาคารสถานที่ที่มีเพียงพอที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและผู้บริหารงานทั่วไปมีการบริหารงานที่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวรินทร์ ตาเต็ง (2558) กล่าวว่าการบริหารงานทั่วไปมีการจัดการวางแผนที่เป็นระบบ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เน้นการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของทางราชการ รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนและสถานศึกษา จึงสรุปได้ว่าการทำงานที่เป็นระบบ การจัดบรรยากาศให้เหมาะสมและการให้ความร่วมมือด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร จะส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการทำงานอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกๆและมีความเป็นผู้นำและยึดหลักความเสมอภาค ดังนั้นบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน จึงมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี เอี้ยวเล็ก (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล บ้านบางเหนียว จังหวัดภูเก็ต พบว่าความพึงพอใจของบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลจากการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนวัดบางปะกอก จำแนกตามอายุของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันโดยยึดหลักประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา สื่อสาร (2557) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนน่านคริสเตียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดน่านพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนน่านคริสเตียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่านเขต 1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ข้อเสนอแนะ

2.1 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนวัดบางปะกอก เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนวัดบางปะกอก เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2539). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*.
กรุงเทพฯ, กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*.
กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์บริษัทพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
_____ 2542. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพมหานคร.
- กาญจนา อรุณสอนศรี. (2546). *ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร
ไชยปราการจำกัด อำเภอย้ายปราการ จังหวัดเชียงใหม่: คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ขวัญฤดี เอี้ยวเล็ก. (2558). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาโรงเรียนเทศบาลบ่าบางเหนือ จังหวัดภูเก็ต. การศึกษาค้นคว้า
อิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ภูเก็ต:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จารุวรรณ ยอดประเสริฐ. (2552). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนหนองงูเห่า
ศาสตร์ประเสริฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. สารนิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- จุฑามาศ ศีลดำรงชัย, ดลฤดี จุฑายรรยง, เบญจมาภรณ์ จันทร์แสงสุก (2551). *การศึกษาความพึงพอใจของครู
ที่มีต่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพมหานครเขต 3. การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2543). *การจัดทำอนุมัติและการบริหารงบประมาณแผ่นดิน
(ทฤษฎีและปฏิบัติ). พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2548). *การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธีระ ภัคดี. (2531). *การบริหารโรงเรียนเชิงพฤติกรรม. กำแพงเพชร. ฝ่ายเอกสารตำรา, วิทยาลัยครูกำแพงเพชร.*
- นิรชรา ไชยแสง และคณะ. (2555). *ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อ การให้บริการของคณะและคุณภาพการ
สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีการศึกษา 2554. ฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก : ทรูกลไทย.*
- นงนุช กิตติโรจน์เจริญ. (2552). *การศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา อำเภอมือศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นัฐวรรณวดี เดโชพลานนท์. (2554). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดโพธิ์
(ราษฎร์ผดุง) สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.*
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2529). *หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ. ศูนย์กลางพิมพ์กรุงเทพฯ. (2534)
หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. มนิชการพิมพ์.*
- ปราชญา กล้าผจญ. (2543). *สู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร. กรุงเทพฯ. เอลโล่การพิมพ์.*

- ปรียาพร วงศ์อนุตตรโรจน์. (2546). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์จรีย์ นามวัฒน์ และกิติ ตย์คานนท์. *เอกสารการสอน หน่วยที่ 1-8 องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- พรมาลี สีนสมบูรณ์. (2544). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ภนิดา ชัยปัญญา. (2541). *ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อกิจกรรมไร่นาสวนผสมภายใต้โครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรของจังหวัดเชียงราย. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาณุรัตน์ นันตา และธนิษฐา รัศมีเจริญ. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย . (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.*
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2556) . *การศึกษาอิสระ(Independent Studies)*. กรุงเทพฯ : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ จำกัด.
- มานิช บุตรเชื้อไทย. (2549). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตไผ่อ้อพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ระวีวรรณ เสวตาพร.(2540). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการ.สารพัฒนาหลักสูตร. รายงานค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *รวมบทความทางการศึกษาไทยในเวทีโลกในรอบปี พ.ศ. 2540 – 2541*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2556). *การบริหารงบประมาณสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเขต 9.งานวิจัย คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยลัยศิลปากร.*
- วรรณรณ แสงมณี. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง.
- วาณี ทองเสวต.(2548).*ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการห้องสมุดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.กรุงเทพฯ:วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ .*
 _____.*ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการห้องสมุดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.*
 กรุงเทพฯ:วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ .
- วิเชียร ควรประกอบกิจ.(2536).*สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา.ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*

- วิทยา สิงห์เรือง(2552, หน้า บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.
- วิมล ใจแจ่ม(2550). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนมหารธรรมพาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากรุงเทพมหานคร เขต3. วิทยานิพนธ์(แผน ข) ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศักดิ์ดาวุฒิ พิมพะปะตัง. (2554). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนบ้านอ้อม โรงทึบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริขวัญ รัตน์สุวรรณ. (2559).ความพึงพอใจของครูที่มีต่องานบริหารงานบุคคล ของโรงเรียนส่วน บุญโญปถัมภ์ลำพูนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต35ลำพูน-ลำปาง. การศึกษา ค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาวิทยาลัยสาขากการศึกษาศาสตร์.ลำพูน:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: บัคพอยท์.
- ศรัณญา บุญลาโภาสกุล.(2555). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดสวนส้ม (สุขประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ศิวรินทร์ ตาเต็ง. (2558).ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานทั่วไป ของโรงเรียนสตรีศรีน่าน อำเภอเมือง จังหวัดน่านสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต37 (แพร่-น่าน).การศึกษา ค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา. น่าน:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธีรา สุริยวงศ์. (2553). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุรัฐ ศิลปะอนันต์.(2530).ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ.กรุงเทพฯ :สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สาวิตรี ศรีศักดิ์. (2554). ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารโรงเรียนวัดราชสิทธิธาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สนธยา สือสาร. (2557).ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนน่านคริสเตียนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดน่าน. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.น่าน: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2546). พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545.กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.2543. รายงานการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของ สช. กรุงเทพมหานคร .คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(สปศ.)องค์การมหาชนเฉพาะกิจ.(2545).ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.กรุงเทพฯ:สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2532).แนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ทรัพยากรการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนกับจุดมุ่งหมายของประถมศึกษา.กรุงเทพฯ:รุ่ง
ศิลป์การพิมพ์.

หลุย จำปาเทศ. (2533). จิตวิทยาในการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์.

อรพรรณ พรสีมา.(2546). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตัวอย่าง
ประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
โรงเรียน. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิชั่น.