

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

อินทรา จันโต *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่างๆ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent t - test) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความพึงพอใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมพบว่ามีค่าความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันจะมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการ Scheffe พบว่า โดยรวมครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ด้านปิยวาจา ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ด้านอรรถจริยา ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ด้านสมานัตตา ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ , ครู , การบริหารจัดการ , ผู้บริหารสถานศึกษา , สังคหวัตถุ 4

บทนำ

การพัฒนาองค์การจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคล โดยอาศัยความเชื่อพื้นฐานว่าคนคือองค์ประกอบสำคัญขององค์การ องค์การจะดีไม่ได้ถ้าองค์การนั้นปราศจากบุคคลที่ดีมีคุณภาพการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือ โครงสร้างขององค์การจะไม่มี ความหมายแม้แต่น้อย หากบุคคลในองค์การขาดคุณภาพหรือคุณค่าความเป็นคน (ประชุม รอดประเสริฐ, 2549, หน้า 284 ; อ้างถึงใน กมล สดุดประเสริฐ, 2551, หน้า 98) ฉะนั้น คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาองค์การและการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการทางการศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนา เนื่องจากโรงเรียนมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้การดำเนินงานในโรงเรียน บรรลุตามเป้าหมาย ดังที่ จรูญ มิลินทร์ (2546, หน้า 16) ได้ให้ความเห็นว่า การที่จะให้เด็กและเยาวชนในชนบทได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกันนั้นเป็นเรื่องยากจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูที่มีคุณภาพไปอยู่ในชนบทที่ห่างไกลให้ได้ ต้องให้เขาเห็น โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ มีสวัสดิการ การทำงานที่ดีสอดคล้องกับ กมล สดุดประเสริฐ (2551, หน้า 203) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ชงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 4) ได้เน้นว่า ในการบริหารงาน ดังนั้นระบบการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพที่ยั่งยืน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นควรมีการใช้หลักธรรมเข้ามาสำหรับในการปฏิบัติหน้าที่ และหลักธรรมที่มีความเหมาะสม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 (พระไตรปิฎก เล่ม 15 ข้อ 120 หน้า 138) เพราะเป็นหลักธรรมของนักปกครองหรือผู้บริหารที่ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจประชาชนเพื่อให้ ดำรงอยู่ในเอกภาพและมีความสามัคคี ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้ 1) ฉลาดในการกำหนดนโยบายที่ จะบำรุงพืชพันธุ์ธัญญาหาร ส่งเสริมการเกษตรให้อุดมสมบูรณ์ 2) ฉลาดในกำหนดนโยบายที่จะบำรุงข้าราชการด้วยการส่งเสริมคนดีมีความสามารถและจัดสวัสดิการที่ดีแก่ข้าราชการ 3) การผูกประสานปวงประชา คือ ผดุงพสกนิกรประชาชนไว้ด้วยนโยบายส่งเสริมอาชีพ เช่น จัดทุนให้คนยากจน ยืมไปสร้างตน ในพาณิชยกรรมหรือดำเนินการต่างๆ ไม่ให้ฐานะเหลื่อมล้ำห่างเหินจนเกิดความแตกแยกกัน และ 4) การมีวาจาที่ไพเราะน่าฟัง คือรู้จักพูดรู้จักชี้แจงแนะนำ รู้จักทักทายไถ่ถามวารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 3 ฉบับที่ 17 ทุกข์สุขของประชาชนทุกชั้น แม้ปราศรัยก็ไพเราะน่าฟังประกอบด้วยเหตุผล มีประโยชน์ เป็นทางแห่งการสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหา เสริมความสามัคคี ทำให้เกิดความเข้าใจดี ประชาชนมีความเชื่อถือ และความนิยมนับถือ (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ยุคุโต, 2550 หน้า 34)

ดังนั้น “ทำอย่างไร? จึงจะมีความสุขในการทำงาน” หรือ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ จะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้คนทำงานมีความสุขและผลงานมีประสิทธิภาพในลักษณะ “งานสำเร็จ ชีวิต สุขสม” ได้อย่างไร ซึ่งในโลกของการทำงานจริงๆ ยากที่จะเกิดขึ้นได้ แต่ก็เชื่อว่าไม่สามารถทำให้มันเกิดขึ้นมาได้ มันสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ภายใต้บรรยากาศของการทำหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละคน และความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจถึงการสร้างผลงาน และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ต้องอาศัยหลักความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกันที่สอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 เกี่ยวกับทาน ปิยะวาจา อุตถจริยา และสมานัตตาในการทำงานกับผู้ร่วมงาน จึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไว้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และเพื่อที่จะนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากร คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie,RV,and Morgan,D.W. (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ, 2554, หน้า 132) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของพรสันต์ เลิศวิทยาวินันต์ มาปรับปรุงพัฒนาโดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 3 - 7 เมษายน พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ทาน ปิยวาจา อัจฉจริยา และสมานัตตา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.98 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปิด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใน 4 ด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัจฉจริยา และด้านสมานัตตา จำนวน 52 และ ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่างๆ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 และรองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ
2. ความเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3. ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้าน

4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมพบว่ามี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากชีวิตของมนุษย์ทุกคนพัฒนาได้ด้วยการศึกษาอบรม พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา ความสามารถ และด้านคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2544, หน้า 12) ก่อนที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตก็จำเป็นที่จะต้องทราบให้แน่ชัดเสียก่อนว่าอะไรเป็นจุดหมายหรือเป้าหมายของชีวิต ปัญหาอย่างนี้ทุกคนก็คงจะตอบว่า เพื่อให้ชีวิตนี้มีความสุข ปราศจากทุกข์แทบทั้งนั้น แต่การที่คนเราจะมีความสุขหรือประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษาที่ดีเสียก่อน และการศึกษาตามแนวพระพุทธศาสนาก็มิใช่เป็นการศึกษาให้คนมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดคือเป็น “คนเก่ง” เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากจะต้องสอนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม ความดีงาม คือเป็น “คนดี” อีกด้วย และในระหว่างความดีกับความเก่งนั้น ควรจะต้องสร้างความดีก่อน แล้วจึงค่อยสร้างความเก่งตามมา (กรมวิชาการ 2542, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรรัตน์ ศิลสุวรรณโณ (2553, หน้า 121 - 124) พระมหาวิฑูรย์ ฐมฺมวฑฺฒโธ (บุญมาพิลา) (2555, หน้า 78)

พระสราวุธ กิตติปัญญา (2554, หน้า บทคัดย่อ) พระเดชา กิตติโก (2556, หน้า 103) พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2557, หน้า 23) อาทิตย์ เรียงสาทร (บทความงานวิจัย, 2557, หน้า 4 - 5) พระครูอาทร ปริยัตยานุกิจ (2555, หน้า 139) นิภาพร เหล่าพรมมา (2556, หน้า 82) ฉัฐนนท์ หล้าเครือ (2559, หน้า วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม) อนงค์ ภูทองกรม (2559, หน้า วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม) พัชรพร พิพัฒน์พงศกร (2555, หน้า 105) อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ (2554 126 - 127) พระอธิการปณิธิ อธิปัญญา โย (2556, หน้า 98 - 100) พรกมล ชูบุญกุลพงษ์ (2554, หน้า 85 - 87) มณีนุช ไพรดี (2552, หน้า 98) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิสฐ์ รักแจ้ง (2554, หน้า 120) อาชาดา สูดเส้นผม (2556, หน้า 103) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันต่อการบริหารจัดการตามหลัก สังกะหัตถ์ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ความพึงพอใจเป็น ความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวก อื่นๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับความสุขสามารถทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้น ได้ อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้มีผลต่อบุคคลมากกว่า ความรู้สึกในทางบวกอื่นๆ (Shelly อ้างโดย ปรกาศดาว, 2536) สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีด้วยกัน 4 ประการ คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ ผู้ประกอบกิจกรรมต่างๆ สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอัน ก่อให้เกิดความสุขทางกายผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่างๆที่สนองความ ต้องการของบุคคล และผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์ มิตรกับผู้ร่วมกิจกรรมอันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึง พพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคง ในการประกอบกิจกรรม (สุเทพ 2541) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ (2554 126 - 127) พระปลัดเสน จิณฺณสาโร (2556, หน้า 116) เทียรพชร พิมพ์ชุมเหล็ก (2552, หน้า บทคัดย่อ)

ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดารัตน์ ศิละวรรณ โธ (2553, หน้า 121 - 124) อาทิตย์ เรียงสาทร (บทความงานวิจัย, 2557, หน้า 4 - 5) ที่พบว่าไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลที่อายุมากขึ้น มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้นความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆ ลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่กมีน้อยและทำได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ สูง โอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่จะมีมากกว่าและยังปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนักจึงมีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า สุระ หีบโอสถ (2540, หน้า 49) ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ การพึ่งพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของผู้บริหาร สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของบทบาทในองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ได้แก่ ความท้าทายของงานความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในองค์กร (อัลเลน และเมเยอร์) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณัญญา หงา แสงศรีธรรมะกุล (2558, หน้า 80) ที่พบว่าแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เรียงสาทร (บทความงานวิจัย, 2557, หน้า 4 - 5) ที่พบว่าไม่แตกต่าง

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดังนี้ ควรมีการยืดแนว สังคหวัตถุ 4 ในการบริหารจัดการด้านทาน โดยการเสียสละประโยชน์ส่วนตนและยึด

ประโยชน์สุขส่วนรวมของประชาชนที่มาใช้บริการ การบริหารจัดการด้านปิยวาจา โดยการพูดจาไพเราะ อ่อนหวาน สุภาพอ่อนโยน การบริหารจัดการด้านอัตถจริยา โดยทำตนให้เป็นประโยชน์ ทำสิ่งที่มีประโยชน์ และสร้างสรรค์แต่สิ่งที่มีประโยชน์ให้แก่ประชาชน และในการบริหารจัดการด้านสมานัตตตา โดยมีความเสมอต้นเสมอปลายและวางตนให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

1.2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านปิยวาจา การเจรจาถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รักผู้กล่าวด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบางครั้งอาจเป็นคำดู คำตักเตือนก็ได้ แต่ถ้าหากว่าพูดด้วยความรัก หวังดีปรารถนาดี ถือว่าเป็นธรรม เครื่องสงเคราะห์กัน ถ้าหากอหิชาสัยเริ่มมีความรัก ความปรารถนาดีต่อไปจะกระจายตัวไปเอง คือ จะพูดคำสัตย์ คำจริงเอง จะไม่ยุยงให้คนเหล่านั้นเขาแตกแยกกันเพราะรัก หวังดีต่อเขาจะพูดเฉพาะ เรื่องที่มีประโยชน์ มันก็จะกระจายตัวเองเป็นวิจิตรจิตครบทั้งสี่ แต่เริ่มที่ปิยวาจา คือ วาจาอันเกิด จากใจที่มีความรักและหวังดี ปิยวาจาบางครั้งถ้อยคำอาจไม่ไพเราะ ไม่อ่อนหวาน หากพูดด้วยความ ปรารถนาดี หวังดี ยังอยู่ในขอบข่ายของปิยวาจา การแบ่งปันคำพูดดี ๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการ จัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้นต้องใช้ลักษณะของการ “พูดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก ด้านอัตถจริยา การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ต้อง ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถ ปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อัตถจริยา” แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่ มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้ โดยไม่หวงความรู้หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังใจคนเพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน การทำแต่ในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ไม่ชักนำพวกพ้องไปในทางเสื่อมหรือร่วมมือกันอย่างผิดๆ เช่น คิดเอาเปรียบคนกลุ่มอื่น ประเทศอื่นใช้กำลังที่เหนือกว่า กดขี่ข่มเหงเขาอย่างไม่เป็นธรรม หากหลีกเลี่ยงการประพฤติเช่นนี้ได้ย่อมมีส่วนช่วยเสริมสร้างสันติสุขและความมั่นคงให้มวลมนุษยทั้งโลกได้อีกทางหนึ่ง ด้านทาน การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการ ทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาด-เหลืออุปกรณ์สิ่งของ ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการ แบ่งปันวัตถุสิ่งของภายนอก

จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้การรับ (Give and Take) เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) แล้ว การแบ่งปันเอกสารต่างๆ ที่ใช้ในการ ทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้อัจฉริยะของความรู้มีการขับเคลื่อน โดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) กลยุทธ์การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การให้รางวัลและสิ่งตอบแทนเป็นการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้สิ่งเสริมแรงสามารถกระทำได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้รับและผู้ให้ เช่น ให้ของที่ระลึก ให้ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องให้บุคคลดีเด่น ให้คำชมเชย มอบโล่เกียรติยศ หรืออาจเป็นคำตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น เพื่อส่งเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระโขนง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งถือได้ว่ามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย และยังขาดทักษะกระบวนการ ในการดำเนินงานต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพราะบุคคลที่อายุมากขึ้น มีแนวโน้มจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นทำให้ปรับตัวต่อการทำงานได้ดีขึ้น ความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆ ลดลง ประกอบกับแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่มีน้อยและทำได้ยาก ซึ่งแตกต่างกับบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังต่อเรื่องต่าง ๆ สูง โอกาสที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่จะมากกว่าและยังปรับตัวได้ไม่เหมาะสมนักจึงมีแนวโน้มของความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า ซึ่งประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ การฟังพาดใจขององค์กร การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของผู้บริหาร สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของบทบาทในองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ได้แก่ ความท้าทายของงานความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน การได้มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่กว้างขวางขึ้น
- 2.2 ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2.3 ควรมีการติดตามและประเมินผลหลังจากที่มีการนำหลักธรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.4 ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษาในหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ เพื่อจะได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จักรกริช หมอประกอบ. (2547). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในศูนย์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนันท์ หล้าเครือ. (2559). การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตขอนแก่น.
- ดิเรก. (2528). ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อ งาน ที่ทำ ของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ดีไซน์.
- ชรรัตน์ กิจจักษ์. (2539). การบริหารการศึกษา. เพชรบูรณ์ : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นารีรัตน์ ทิพย์พิมพ์วงศ์. (2550). ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสถานคุ้มครองสวัสดิภาพ เต็กระยอง จังหวัดระยอง.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2533). ยุทธศาสตร์การบริหารการศึกษา. บทความทางวิชาการ.
- ปรียากร. (2535). ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.
- มุกดา สุนทรวัฒน์. 2547 การสร้างคนไปสู่ผู้นำขององค์กรในอนาคต. การบริหารคน. 3(24), หน้า 39-50.

โรม สุรเสน. (2536).คู่มือการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและศาสนพิธีสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

วรรณวิมล จงจรวัยสกุล. (2551). ความพึงพอใจในการบริการของงานทะเบียนและวัดผล
วิทยาลัยราชพฤกษ์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). หลักการและเหตุผลในการจัดตั้ง
TCU. (ออนไลน์). สืบค้นจาก :

<http://www.thaicyberu.go.th/OfficialTCU/main/main2.asp>

อนงค์ ภูทองกรม. (2559). การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.