

ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บึงดี อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุธิดา ยี่รัมย์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บึงดี อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตาม เพศและประสบการณ์ทำงาน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บึงดี อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 142 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficeint) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .803 ลักษณะคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ ความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บึงดี อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร ด้านบริหารงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้าน ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$) ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$)

คำสำคัญ

การบริหารงาน ความพึงพอใจ กลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษา

บทนำ

การศึกษาคือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศได้แสดงให้เห็นว่าการศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและสังคมการศึกษา คือ คุญแจหลักที่จะช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก ช่วยให้เกิดสันติภาพ เสรีภาพ ความเป็นธรรมในสังคม และโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการและงานสนับสนุนงานวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยนักเรียนที่ผ่านกระบวนการเรียนการสอนจบออกมามีคุณภาพได้ตามมาตรฐานตามที่สังคมคาดหวัง (ชนิดา อินตะปัญญา, 2547, หน้า 4)

สถานศึกษานับได้ว่าเป็นองค์กรระดับปฏิบัติการที่สำคัญ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพให้เกิดขึ้น สังคมและชุมชนต่างคาดหวัง และเชื่อมั่นว่าสถานศึกษายุคใหม่จะเป็นองค์กรหลักสำคัญของการสร้างความมั่นใจด้านมาตรฐาน และคุณภาพของการจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในท้องถิ่น หรือชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต้องอาศัยกระบวนการจัดการบริหารที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้น โดยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ชัชชาญ ศรีสังข์, 2549, หน้า 1)

บุคคลที่มีความรู้จึงเป็นบุคคลที่มีคุณค่าขององค์กร ความรู้และความไม่รู้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ก็ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปรับเปลี่ยนองค์กร (เจริญ จิตรหลัง, 2550, หน้า 16-21) โดยหวังผลในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรในทุก ๆ ด้าน ในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ องค์กรต่าง ๆ นอกจากต้องเผชิญกับภาวะการณ์ของการแข่งขันที่สูงขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถขององค์กรให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวตอบสนองต่อการผันแปรอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางปัจจัยที่เป็นแรงกดดัน และคงไว้ซึ่งความสามารถ ในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว เช่นเดียวกันประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ มิได้เกิดจากความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในสถานศึกษา แต่หากเป็นการผสมผสานในความสามารถส่วนบุคคล (specialized capabilities) กับความสามารถตามหน้าที่การงาน (functional capabilities) เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดภูมิความรู้ ภูมิปัญญา และความสามารถที่เฉพาะของสถานศึกษา ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้บริบท สภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษานั้น ๆ อัน

นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 54) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการปรับใช้ยุทธศาสตร์ในการ
บริหารจัดการเพื่อคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโรงเรียน
นิติบุคคล และได้รับการกระจายอำนาจการบริหารด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการ
บริหารทั่วไป ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ
ที่ 2) พ.ศ. 2545 (2553, หน้า 3)

ปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี
หลายแห่ง มักมีปัญหาเรื่องการบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งทำให้โรงเรียนไม่สามารถเป็นไปในทิศทางที่
ต้องการได้ นำมาซึ่งความสับสน เนื้อหา เกิดการต่อต้านและเกิดความขัดแย้งของบุคลากรภายใน
โรงเรียน จึงทำให้การบริหารงานโรงเรียนขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลในการจัดการเรียน
การสอนให้มีคุณภาพ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ ดังรายงานผลการสอบทาง
การศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 (2558, หน้า 12) พบว่าในปีการศึกษา 2557 มีคะแนนต่ำ
กว่าระดับประเทศทุกวิชา และอยู่ในลำดับ 20 เขตสุดท้ายของประเทศ ซึ่งถือว่าเป็นเขตพื้นที่สีแดง
ที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตาม เพศและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ เพศ และประสบการณ์ทำงานและตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 142 คน และ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน สรุศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ และคณะ 2559, หน้า 101) ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) คือ เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส
2. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็น รายข้อ รายด้าน และภาพรวม
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent
5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มสุม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ คือ หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 1 ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการหาค่า IOC ส่วนสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าที (t - test) แบบ Independent เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดให้มีแผนปฏิบัติงานวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและการติดตาม นิเทศ และตรวจสอบผลของการจัดการเรียนรู้ของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดเมนูหรือหมวดหมู่ของงบประมาณ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอนุมัติงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ

4. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังให้แก่สถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีอัตรากำลังครูเพียงพอ

5. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน

6. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$)

7. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

จากการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัด

กาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นผู้บริหาร โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการอย่างเต็มรูปแบบ มีการมุ่งเน้นจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งเน้นผลประโยชน์ให้กับตัวผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ

กิติมา ปรีดีดิลก(2532)กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุก ชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเพื่อดำเนินการและพัฒนการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมี ประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหาร สถานศึกษาโดยมี การจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประ โยชน์ สูงสุด

อาภา บุญช่วย (2537) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารกิจการทุกชนิดใน โรงเรียนที่เกี่ยวข้อง กับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2545)กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงกระบวนการจัด กิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประ โยชน์สูงสุดแก่ ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัด

กาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มลุ่ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้าน งานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีแผนปฏิบัติงานวิชาการที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาของโรงเรียน อาจเป็น

เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมทุกชนิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับความรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเพื่อดำเนินการและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

อาภา บุญช่วย(2537)กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึงการบริหารกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง กับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัด

กาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการจัดเมนูหรือหมวดหมู่ของงบประมาณอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและมีการตั้งงบประมาณในกิจกรรมต่างๆ ให้อย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานงบประมาณเป็นไปตามแผนที่กำหนดและสามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ

อินสอน บัวเขียว (2537) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานของกิจการใดกิจการหนึ่งที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์ อักษรสำหรับระยะเวลา หนึ่งในอนาคต งบประมาณเป็นการวางแผน การจัดหา และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด แต่เกิดผลประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งตามปกติกำหนดแผนดังกล่าวออกเป็นตัวเลข เพื่อให้หน่วยงาน สามารถดำเนินงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย งบประมาณอาจจะเป็นตัวกำหนดงบการเงินของกิจการไว้ล่วงหน้า เพื่อควบคุม การดำเนินงาน โดยมีการวางแผนในระยะเวลาใด ช่วงใดช่วงหนึ่ง ส่วนใหญ่อาจเป็น 6 เดือน 1 ปี 3 ปี 5 ปี 10 ปี หรือ 15 ปี

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2544) ได้นิยามคำว่า งบประมาณ หมายถึง การ วางแผนการบริหารของรัฐบาลโดยแสดงถึงกิจกรรมโครงการที่จะจัดทำและหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการประมาณค่าใช้จ่าย และที่มาของรายได้เพื่อการใช้จ่ายนั้นๆตามระยะเวลาที่แน่นอนที่เรียกว่า ปีงบประมาณ และเป็นแผนบริหารที่ฝ่ายบริหารจัดทำขึ้นเพื่อเสนอขออนุมัติจากรัฐสภา

Sherwood (1964 อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์, 2544) ให้ทัศนะว่า งบประมาณ คือ แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปของตัวเงิน แสดงโครงการการดำเนินงานทั้งหมด ในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรม โครงการ และการใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนี้ ซึ่งประกอบด้วย การกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณ

อารีลักษณ์ พงษ์โสกา (2545) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือที่แสดงถึงนโยบายของผู้บริหารในการดำเนินงานและควบคุมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์

Schiavo – Campo และ Tommasi (1999 อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546) กล่าวถึง งบประมาณว่า รวมถึงรายได้และรายจ่ายทั้งหมดของรัฐบาล ซึ่งไม่ว่าจะ นำไปใช้ในโครงการอะไรหรือนามาจากแหล่งใดก็ตาม

อริญ ธรรมโน (2548) ได้ให้ความหมายงบประมาณว่า หมายถึง แผนการด้านรายจ่าย การหารายได้โดยกำหนดเป็นแผนประจำปี

อนุก เชียรถาวร (อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2550) กล่าวว่า งบประมาณหมายถึง แผนการเงินของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงรายรับรายจ่ายของโครงการต่างๆ ที่กำหนดว่าจะทำในระยะเวลาที่กำหนด โดยกำหนดเงินจำนวนเงินค่าใช้จ่ายของแต่ละโครงการว่า จะต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด และจะหาเงินจากทางใดเพื่อนำมาใช้จ่ายตามโครงการนั้นๆ

เบญจมาศ ขจรคา และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2550) ได้ให้ความหมายของงบประมาณว่า หมายถึง แผนการเงินซึ่งแสดงวัตถุประสงค์และ จำนวนของรายจ่ายและแหล่งที่มาและจำนวนของรายรับในระยะเวลาหนึ่ง

ชาญชัย มุสิกนิศากร (อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2550) อธิบายว่า งบประมาณเป็นเอกสารประมาณการรายได้-รายจ่ายที่มีระยะเวลากำหนดจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนโดยปกติ 1 ปี

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสนิธรรม (อ้างถึงใน พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2550) ได้นิยามคำว่า งบประมาณว่า หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาล แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อ รัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

1.3 ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัด

กาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานด้านงานบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนอัตรากำลังให้แก่สถานศึกษา อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการให้ความเสมอ

ภาคเกื้อกูลการทุกคนและยึดหลักเหตุผลเมื่อมีปัญหาในที่ทำงาน สามารถคัดสรรบุคลากรได้ตรงตามทีโรงเรียนขาดแคลนและมีการมอบหมายงานทีตรงตามความสามารถความถนัดของบุคลากรแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น ความดีความชอบ เป็นต้น เป็นผู้ทีอยู่ในหลักจรรยาบรรณของผู้บริหารสอดคล้องกับแนวคิดของ

เสนาะ ดิยาว (2539)ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีความเป็นธรรมในเรื่องอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพในที่ทำงานเรื่องของความเป็นธรรมนั้นเป็นความต้องการของทุกๆ คนแม้ว่าเราไม่รู้แน่ชัดว่า ความเป็นธรรมอยู่ที่ไหนหรือยังไม่เข้าใจกันอย่างไรแท้จริงว่าความยุติธรรมคืออะไรแต่ก็ไม่ใช่ เป็นเรื่องสุดวิสัยเสียทีเดียว เช่น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง นายจ้างจะกำหนดอัตราให้ต่ำเพื่อตนเองจะได้กำไรสูงสุดหรือลูกจ้าง อยากได้ค่าจ้างสูงๆ โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตัวเองไม่ได้คำว่าค่าจ้างยุติธรรมก็คืออัตรา ค่าจ้างทีกำหนดขึ้นโดยพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างทีวงการอุตสาหกรรมนั้นๆ จำความสามารถของนายจ้างทีจะจ่ายค่าจ้างนั้นได้ผลงานทีลูกจ้างทำได้ค่าครองชีพและความยากง่ายในการทำงานการคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวก็น่าจะเพียงพอแล้วสำหรับค่าจ้างทียุติธรรม

2. แจ้งให้พนักงานได้รู้ข่าวคราวความเป็นไปต่างๆ ในส่วนทีเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างการเปิดเผยข่าวให้คนงานมีส่วนร่วมรู้เห็นนั้นก่อให้เกิดผลดีและสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกันคนงานจะได้รู้ความคล้คลายต่างๆ ทีเกิดขึ้นในหน่วยงาน ได้รู้ทัศนะแนวความคิดรูปแบบและแนวทางต่างๆ อันเป็นการช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งทีถูกต้องสามารถวางตัวและมีการเตรียมการทีเหมาะสมทางด้านการรู้สึกรู้สีกของคนงานเมื่อฝ่ายบริหารเปิดเผยข่าวต่างๆ ก็เท่ากับเป็นการสร้างความไว้วางใจให้แก่พนักงานยอมก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องคุ้มครองงานขององค์การ

3. ทำให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหลักข้อนี้เป็นการยอมรับทางด้านการต้องการของคนทีว่า คนไม่ได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหารอย่างเดียวความต้องการทางด้านการสังคมก็มีความสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกในความสำเร็จของความภูมิใจในอาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการของพนักงานทุกระดับ และเป็นปัจจัย อย่างหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

4. มีความเป็นกันเองกับพนักงานในการติดต่อกับพนักงานในเรื่องงานถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้นโดยมีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างเป็นทางการก็ไม่ควรถือว่ต้องกระทำตามพิธีเสมอไป เพราะการทำให้ความร่วมมือของพนักงานทุกคนเกิดขึ้นจากอิทธิพลของความรู้สึกส่วนตัวทัศนคติทั้งทางสังคม ทางวัฒนธรรมและทางจรรยาบรรณของแต่ละคน ดังนั้น ความเป็นกันเองในการสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการปกครองจึงเป็นหลักสำคัญ อีกประการหนึ่ง

5. จ่ายค่าจ้างและค่าแรงโดยยึดถือความสามารถผู้บริหารไม่ควรคิดว่าค่าจ้างเป็นการ “ให้” แต่เกิดจาก “ความสามารถ” ของลูกจ้างเอง เพราะการดำเนินธุรกิจถือหลักความสามารถเป็นเกณฑ์ ไม่ใช่เป็นการกุศลที่จะมัวคำนึงถึงเมตตาจิตของผู้บริหาร โดยคิดว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นบุญเป็นคุณของเจ้าของกิจการ การที่จะขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างก็เพราะประสิทธิภาพของลูกจ้างเอง ไม่ใช่เป็นเพราะความสงสารของฝ่ายนายจ้างเพราะการให้เป็นการทำลายประสิทธิภาพของพนักงานในทางอ้อมหากปล่อยให้การทำงานกลายเป็นบุญคุณแล้วก็เท่ากับเป็นการสร้างระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ขึ้นในหน่วยงานเป็นการให้เพื่อตอบแทนสินน้ำใจแก่บุคคลและผู้รับก็ต้องระลึกถึงผู้ให้อยู่เรื่อยๆ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ก็จะค่อย ๆ หดไปในทางตรงกันข้ามการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานโดยพิจารณาผลงานและความสามารถเป็นเกณฑ์จะเป็นการส่งเสริมเกียรติภูมิและกำลังใจให้อุทิศแรงงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

6. ต้องถือว่าพนักงานมีความสามารถด้วยกันทุกคนอย่าดูถูกดูแคลนความสามารถของพนักงานเราจะเห็นได้ว่าคนบางคนไม่กระตือรือร้นมีผลงาน เพราะเขาไม่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏลักษณะงานบางอย่างถึงจะทำดีเพียงใดผลงานก็ไม่ออกมาเด่น เหมือนกับงานบางประเภทที่ถึงแม้จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างปกติธรรมดาผลงานก็ออกมาดีจะต้องเข้าใจความจริงที่ว่าคนทุกคนมีทั้งแง่ดีแง่เสียอยู่ในตัวด้วยกันทั้งนั้น ผู้บริหารเพียงแต่ดูคนให้เป็นใช้คนให้ถูกก็จะสามารถดึงเอาความรู้ความถนัดของแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ต่องานได้เมื่อบุคคลมีความถนัดในทางใดถ้าเขาได้มีโอกาสทำงานในด้านนั้นแล้วผลงานของเขา ก็จะดีขึ้นมาได้ การคาดคะเนความสามารถของคนผิดการประเมินสมรรถภาพการปฏิบัติงานต่ำไปตั้งแต่จะก่อให้เกิดผลร้ายต่อการบริหารบุคคลมากขึ้นเท่านั้น

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 9 (2545: หน้า 54) ได้กล่าวถึงการกำหนดหลักการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมายผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่คาดหวังจากพวกเขา

2. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน และเป็นที่รับรู้รับทราบโดยบุคลากรทุกคนขององค์กรกระบวนการนี้ถือเป็นกติกาที่ทุกคนรับรู้รับทราบ เช่น ความชัดเจนเรื่องการประเมินผลกระบวนการทางวินัยกระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นต้น

3. มุ่งผลงานที่มีคุณภาพจากบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงานการปฏิบัติราชการนั้นต้องมุ่งเป้าหมายผลงานให้เกิดต่อสังคมเป็นหลัก ดังนั้นการบริหารงานบุคคลก็ต้องมุ่งให้ผู้ทำงานมีผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าวความคุ้มค่าของค่าตอบแทนที่รัฐให้แก่

ผู้ทำงานจึงวัดได้จากผลงานที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายที่กำหนดเน้นหลักคุณธรรม คือมีความกตัญญู ไม่ถือคติไม่เห็นแก่หน้าใคร เน้นหลักการยึดถือผลงานเป็นหลัก หลักการนี้ถือเอาความรู้ความสามารถ การปฏิบัติตนและผลการทำงานเป็นเครื่องวัดความดี ความชอบ โดยไม่เอาความรู้ลึกหรือความรู้จึกมักคุ่นส่วนตัวเป็นตัวกำหนด

บรรยงค์ โตจินดา (2546) ได้ให้หลักของการบริหารงานบุคคลไว้ 12 ประการคือ

1. หลักความเสมอภาคโดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถทุกคนมาสมัคร เข้าทำงาน โดยไม่กีดกัน
2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ หลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ยึดหลักการปฏิบัติงานระยะยาว รวมทั้งการยึดหลักเหตุผลเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน
4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ยึดหลักการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีไม่ให้ความสำคัญกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ
5. หลักการพัฒนา ยึดหลักการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์โดยการ สนับสนุน การพัฒนาบุคลากรการให้ความรู้การอบรม มีการจัดระบบนิเทศและการตรวจตราการปฏิบัติงาน ที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
6. หลักความเหมาะสม ยึดหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ
7. หลักความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม ไม่ให้ความสำคัญกับพรรคพวก มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ โดยเฉพาะไม่เอาเปรียบและล่วงเกินทางเพศ
8. หลักสวัสดิการ ยึดหลักการบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรการ จัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย
9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ยึดหลักการเสริมสร้าง จริยธรรม และคุณภาพ ทั้งในการป้องกันการกระทำผิดการผิดวินัยในการปฏิบัติงาน
10. หลักมนุษยสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับสังคม มีการสร้างความ สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยกัน เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน
11. หลักประสิทธิภาพ ยึดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ในการทำงาน โดยเน้นในด้านการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

12. หลักการศึกษาวิจัยและพัฒนา ยึดหลักการพัฒนาปรับปรุงองค์การให้มี ประสิทธิภาพ และสามารถอยู่รอดได้ระบบการบริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัย ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำเทคนิควิทยาการต่างๆ มาพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งๆ ขึ้นไป

3. ครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมและรายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานทุกฝ่ายจึงทำให้การดำเนินงานในแต่ละฝ่ายออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ที่มี ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จึงเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร และมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) กล่าวว่า ทักษะคิดในการทำงานที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านงานบริหารงานบุคลากร และด้านงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษากลุ่มส้ม-บ้องตี้ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านบริหารงานวิชาการ ควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจนและมีการวางแผนในการทำงานอย่างรัดกุมและรอบครอบและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

2. ด้านบริหารงานงบประมาณ แจกแจงรายละเอียดการใช้เงินงบประมาณในแต่ละครั้งและมีการบอกที่ไปที่มาของเงินงบประมาณนั้น ๆ และบอกวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับมา

3. ด้านบริหารงานบุคลากร ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับงานเพื่อผลดีของงานที่ออกมา จัดบุคลากรตามความถนัดในงานนั้นๆ

4. ด้านบริหารงานทั่วไป ควรช่วยกันดูแลสอดส่องมาในส่วนให้มากเนื่องจากงานบริหารทั่วไปอาจถูกมองข้ามละเลยไปว่าไม่ใช่หน้าที่ที่ดังนั้นครูทุกคนจึงควรมีส่วนร่วมในการทำงานนี้

เอกสารอ้างอิง

กนกพร สุทธิประภา. (2557). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กิตติมา ปรีดีคิดก. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.

กรุงเทพฯ:อักษรบัณฑิต

เจริญ จิตรหลัง. (2550). บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา .วารสาร
วิทยาจารย์

ชัยชาญ ศรีสังข์. (2549). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขลุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ชัยชาญ ศรีสังข์. งานนิพนธ์
(กศ.ม.) มหาวิทยาลัยบูรพา

ชนิดา อินตะปัญญา. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อำเภอเมืองเชียงราย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2545). การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.พิมพ์ครั้งที่ 2, 3.

กรุงเทพฯ : พิมพ์อักษร.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2544). การบริหารงานงบประมาณ หลักทฤษฎีและ
วิเคราะห์เชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : หจก.เอ็มเทรคดิ่ง.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์
ส่งเสริมกรุงเทพ.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2550). การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :

โอเดียนสโตร์

ภาวิณี เพชรสว่าง.(2552). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ ซีวี แอลการพิมพ์

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.

กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์.

ราชันย์ ธงชัย. (2555). รายงานผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ การให้บริการด้าน
อุปกรณ์การศึกษาและ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่

วัชร ปิยะบุตร. (2557). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษาในกลุ่มเทพกระษัตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาภูเก็ต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สาขาวิทยบริการจังหวัดภูเก็ต.

วนิดา แสงสิงห์. (2556). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมการบริหารของ
ผู้บริหารการศึกษาอำเภอโพธิ์ชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ.

วราพร พันธุ์โกคา, สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2556). ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงาน
บุคคลในสถานศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏอุบลราชธานี.

สรีศา ตาไส. (2557). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
ของกลุ่มโรงเรียนแม่จริม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน
เขต 1. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ
จังหวัดน่าน

เสนาะ ดิยาวี. (2539). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). กระทรวงศึกษาธิการ.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ม.ป.ป. คู่มือการปฏิบัติงานการให้การ
อุดหนุนและ ส่งเสริม โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร
กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเปิดสอนวิชา ศาสนาควบคู่วิชาสามัญ พ.ศ.2545.
กรุงเทพ : ม.ป.ป.

สมหมาย เปียนนอม. (2551). รายงานการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาในการ
ได้รับ บริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
อรัญ ธรรมโน. (2548). ความรู้ทั่วไปทางการคลัง. กรุงเทพฯ:อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง.

อินสอน บัวเขียว. (2537). สาระสำคัญการบริหารชุมชน. กรุงเทพฯ : พิราบ
สำนักพิมพ์.

อารีลักษณ์ พงษ์โสภา. (2545). กระบวนการงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์
ผลของการ บริหารงานงบประมาณ กรณีสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชัยภูมิ.วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (สำเนา)

อำภา บุญช่วย. (2537). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York: Harper and
Row.

Yoder, Dale. (1953). *Personnel Principles and Policies*. New Jersey :
Prentice-Hall.