

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ เดือน..... พ.ศ.

**ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 34**

สายรุ้ง หล่อใจ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 34 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู ที่ทำงาน โรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 124 คน จากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 34 มีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 34 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ครู การบริหารโรงเรียน

บทนำ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ผู้วิจัยได้นำการบริหารจัดการด้านต่างๆ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โรงเรียนเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา

อย่างมีระบบให้แก่ประชาชนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสพผลสำเร็จ หรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มาสนับสนุน (พีรณันต์ สุขสมบุญ, 2553) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารงาน เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ทุกคนต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลในการทำงานต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ในสภาพการทำงาน คนจะรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นได้ผลตอบสนองทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ

หากผู้บริหารต้องการนำองค์กรไปสู่ระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพต้องอาศัยการบริหารจัดการระบบคุณภาพ การบริหารระบบคุณภาพ เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยอิงแนวการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) มาพัฒนาขีดความสามารถด้านการจัดการองค์กรเพื่อให้มีแนวปฏิบัติและผลการดำเนินการ ในระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากระบบดังกล่าวมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige Nation Quality Award –MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์โดยเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น สิงคโปร์ เรียกว่า Singapore Quality Award (SQA) ส่วนประเทศไทยเรียกรางวัลนี้ว่า Thailand Quality Award (TQA) ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการประเมิน คือ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ ในด้านการศึกษาได้มีการนำแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในองค์กร สถาบันและสถานศึกษาต่างๆ โดยได้กำหนดกรอบเกณฑ์ด้านการจัดการศึกษาเพื่อผลงานที่เป็นเลิศ (Baldrige Education Criteria for Performanc Excellence) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2541 เพื่อช่วยให้มีการทำความเข้าใจและปรับใช้ในวงการศึกษาเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนโดยยึดหลักการดำเนินงานเชิงระบบเพื่อช่วยให้อคนในองค์กร โรงเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งโรงเรียนสามารถดำเนินการได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ เพื่อรับรางวัลระดับโรงเรียน (School Quality Award : ScQA) ระดับที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ เพื่อรับรางวัลระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of Basic Education Commission Quality Award : OBECQA) สำหรับโรงเรียนที่มีผลการดำเนินการผ่านเกณฑ์ OBECQA ซึ่งเป็นรางวัลสูงสุด ในด้านการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วสามารถ

พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้สูงขึ้นสู่เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ต่อไป

การบริหารงานที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้ประสบปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น สถานศึกษาบางแห่งตั้งอยู่ในสภาพภูมิประเทศที่เป็นภูเขาและห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ทำให้การเดินทางมาราชการ หรืออบรมสัมมนาเป็นไปด้วยความยากลำบากทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ในส่วนนี้สูงมาก หากมีการแก้ปัญหาตรงจุดนี้ได้โดยการประชุมหรืออบรมทางไกลก็จะได้ประหยัดงบประมาณส่วนนี้และนำไปพัฒนาส่วนอื่นที่มีความจำเป็น เช่น เรื่องของการจัดหาสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อลดต้นทุนนักเรียนอย่างแท้จริง อีกทั้งงานบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ไม่มีเอกภาพเนื่องจากอำนาจการบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้ช่วย ตลอดจนการขอมือหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเป็นอำนาจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (ศจ.) หากจะให้งานบริหารบุคคลเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรให้อำนาจการบริหารงานบุคคลกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เหมือนเดิม การขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมากทำให้สถานศึกษามีปัญหาขาดโอกาสที่จะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ งานพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการผลิตสื่อเทคโนโลยีต่างๆ การตั้งค่าของงบประมาณจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เช่น งบลงทุน ค่าที่ดินสิ่งปลูกสร้าง งบครุภัณฑ์ และงบปรับปรุงซ่อมแซมส่วนมากไม่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เท่าที่ควร ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร อีกทั้งการใช้ระบบการส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ แต่ก็ต้องส่งหนังสือราชการที่เป็นเอกสารไปอีก และการบริหารงานที่ไม่เป็นเอกภาพของรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เพื่อให้การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จำนวน 4 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งหมด 182 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จำนวน 4 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 โดยการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 124 คน แต่งานวิจัยครั้งนี้มีประชากร 182 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 124 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไปและด้านบริหารงานบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 182 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้จำนวน 108 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 เพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จำนวน 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารงานบุคคล รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบ

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .987 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 124 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 16 – 26 มกราคม 2561 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t -test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีด้านบริหารงานงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานทั่วไป และลำดับสุดท้ายคือ ด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องมาจาก

โรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้มีการจัดอบรม สัมมนา และพัฒนาครูให้ความรู้เรื่องการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทั้งจากการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ตามคู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ อีกทั้งมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้โรงเรียนในกลุ่มดอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เป็นโรงเรียนที่มีครูส่วนใหญ่มีความรักกลมเกลียวสามัคคี ทำงานเป็นหมู่คณะ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารจึงทำให้เอื้อหรือส่งเสริมให้ครูทุกคนในโรงเรียนเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำความรู้ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมความคิด การสร้างบรรยากาศ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ศิริพงษ์ เสาภายน(2558, หน้า 83 อ้างอิงจาก Lyman Porter และ Edward Lawler) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสามารถแสดงร่องรอยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์มานานปัจจุบัน Porter และ Lawler ได้แย้งว่าตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างความพึงพอใจและการปฏิบัติคือรางวัล ถ้าพนักงานทำงานได้ผลดี และได้รับรางวัล จากการดำเนินการเช่นนั้นจะทำให้เกิดความพึงพอใจจากแนวคิดตรงกันข้ามนี้เอง จึงมองว่าการปฏิบัติเป็นตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจเป็นตัวแปรตามและความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

กรอบความคิดของ Porter และ Lawler เป็นรูปแบบเปิดที่วงจรย้อนกลับ 2 วงจร วงจรระดับล่างเริ่มจากการปฏิบัติมาสู่รางวัลโดยเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความพยายามที่จะนำไปสู่โอกาสของการที่จะได้รับรางวัลซึ่งแสดงว่าถ้าการปฏิบัติได้รับรางวัล โอกาสที่ความพยายามจะนำไปสู่การได้รับรางวัลมีสูง Porter และ Lawler ได้แย้ง ว่ารางวัลเกี่ยวข้องกับระดับความต้องการว่าน่าสนใจมากน้อยเพียงใดเช่นรางวัลภายในมีผลต่อคุณค่าของรางวัลเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization) ของมาสโลว์ซึ่งมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าถ้าความต้องการระดับนี้ได้รับการตอบรับ อย่างดีจะทำให้ความเข้ม 2 ความต้องการเอ็กต์บุคคลเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

ผู้บริหารต้องการให้โรงเรียนมีการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยทฤษฎีความพึงพอใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี (จำเนียร พลหาร, 2553, หน้า 82) ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ความ

ต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ขาดโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจ กับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับความสำคัญระดับที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาติ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองทำ

และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ดวงสิน (2553) ได้วิจัยการความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านบริหารงานวิชาการ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การนำสื่อ/เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การกำหนดวิธีการ แนวทางวัดและประเมินผลของโรงเรียน และแนวทางการวัดและประเมินผลของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น การเปิดบ้านวิชาการ การจัดนิทรรศการ การประกวดโครงงาน การนำเสนอวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของกิจกรรม/ชุมชน การติดตาม และการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน

ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ดังที่ ภาวิดา ชาราศรีสุทธิและคณะฯ(2558, หน้า 2) ได้กล่าวความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสำเร็จของโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนมักจะพิจารณาจากคุณภาพของผลผลิตคือตัวนักเรียนดังนั้นคุณภาพของผลผลิตจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการ ของโรงเรียน การบริหารด้านวิชาการจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้ยังมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอลิษา มงคล (2556, หน้า 6) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนน้ำรินพิทยาคม อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนน้ำรินพิทยาคม อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553, หน้า 2) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ด้านบริหารงบประมาณ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอกอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การตรวจสอบติดตาม รายงานการใช้งบประมาณและการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดสรรงบประมาณประจำปีของโรงเรียนเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ และการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่ ศิริพงษ์ เสภาภายน (2557, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องตั้งแต่การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การขออนุมัติเงินประจำงวด การใช้จ่ายเงินประจำงวด การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การโอนและการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ การกักเงินไว้เบิกเหลือมปี และการขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน ตลอดจนถึงรายงานงบประมาณ

และสอดคล้องกับงานวิจัย ลัดดาวลัย ใจไว (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหาร ประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานวิชาการและด้านบริหารงานทั่วไป

และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร สุทธิประภร (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงาน ของผู้บริหาร อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงาน วิชาการและด้านบริหารงานทั่วไป

1.3 ด้านบริหารงานทั่วไป ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของ ผู้บริหาร โรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้าน บริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่งตั้งครูที่ รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน เช่น หัวหน้าระดับ ครูที่ปรึกษา ครูเวรประจำวัน ฯลฯ การดูแล อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การพิจารณาคัดเลือกหรือแต่งตั้งครูที่รับผิดชอบงาน ดังที่ อำนวย ทองโปรง (2557, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่าอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเป็นทรัพยากรหรือสินทรัพย์ ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าทรัพยากรอื่นๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการเพราะจะเป็น ปัจจัยที่อุดหนุนส่งเสริมให้การบริหารจัดการด้านอื่นๆ เช่น งานวิชาการ งานงบประมาณ งาน บุคลากรได้ดำเนินไปอย่างราบรื่นสะดวกและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหารรู้จักจัดหา ใช้ ทรัพยากรที่มีมาดำเนินการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคุมดูแลรักษา ทำนุบำรุงอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดีสนองความต้องการแก่นักเรียนในหน่วยงาน และให้การ บริการแก่ชุมชน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ ใจไว (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มี ต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร จัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกนกพร สุทธิประภร (2557, หน้า 2) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหาร อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดทำระบบการสื่อสารภายใน ได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีการประชาสัมพันธ์ มีเสียงตามสาย มีการแจ้งหนังสือเวียน ในกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกให้ครูและบุคลากร นักศึกษา และยังมีเบอร์โทรศัพท์เคลื่อนที่ ของบุคลากรทุกคนเพื่อใช้ในการสื่อสาร

1.4 ด้านบริหารงานบุคคล ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีอัตรากำลังครูเพียงพอตามเกณฑ์ การวางแผนอัตรากำลัง และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับรุจิรุ ภู่อาระ(2558, หน้า 135) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมี 6 ขั้นตอน คือการวางแผน การกำหนดคุณลักษณะบุคคลให้สอดคล้องกับแผน การคัดสรร การพัฒนาวิชาชีพ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของอลิษา มงคล(2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนน้ำรินพิทยาคม อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนน้ำรินพิทยาคม อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านบริหารงานบุคคล อันดับที่ 2 คือ ด้านบริหารงบประมาณ อันดับที่ 3 ด้านบริหารงานทั่วไป และอันดับสุดท้ายคือด้านบริหารงานวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ไม่แตกต่างกันซึ่ง และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ครูในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น การประชุมคณะทำงานระดับกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 และระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน มีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เพราะทุกต่างตระหนักถึงความสำเร็จของงานและโรงเรียน ว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยใช้กระบวนการ PLC ลดช่องว่างและอุปสรรคในการทำงาน

ส่งผลให้การพัฒนาทุกด้านของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นขั้นเป็นตอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวุฒิชัย ขำนึ่ง (ม.ป.ป., หน้า 1) ได้วิจัยเรื่องเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อการบริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา วงศ์สุนพรัตน์ (2551, หน้า 1) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาลและประถมศึกษา ต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรจัดบริการงานแนะแนวให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น งานทุนกู้ยืมกยศ. การให้คำปรึกษานักเรียน การศึกษาต่อในรูปแบบใหม่

ด้านบริหารงบประมาณ ในการประชุมผู้ปกครองโรงเรียนควรชี้แจงในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ผู้ปกครองต้องรับภาระในส่วนต่างที่ต้องจ่ายเพิ่มเติม เช่น ในการไปทัศนศึกษา การอยู่ค่ายพักแรมนอกสถานที่ ให้ชัดเจน

ด้านบริหารงานทั่วไป โรงเรียนควรมีการกำกับติดตามงาน และประเมินผลการทำงานของงานบริหารทั่วไปทุกเรื่อง

ด้านบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรชี้แจงข้อระเบียบว่าด้วยการลาทุกประเภทให้กับข้าราชการครู เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจตรงกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อครูในการให้ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

2. ควรศึกษาแนวทางส่งเสริมกิจกรรมให้เกิดความพึงพอใจต่อความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มคอยอินทนนท์ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

3. ควรวางกรอบกลุ่มตัวอย่างในเรื่องเพศและประสบการณ์ให้มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร สุทธิประภา. (2557). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจลิยว ศิริมาศ. (2553). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พีรณัฐ สุขสมบุญ. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัด
ราษฎร์รังสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์
คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- รุจิรี ภู่อาระ และคณะ. (2558). การบริหารจัดการสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิตรภาพ
การพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนใน
กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ชลบุรี.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เสาถายน. (2558). หลักการกระบวนการบริหารการศึกษาทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.
กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- สุนิสา วงศ์สุนพรัตน์. (2551). ความพึงพอใจของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาลและประถมศึกษา
ต่อการบริหารงาน โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2556). แนวทางการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
TQA หนังสือที่ผู้บริหารต้องอ่าน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย จำกัด. สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). เกณฑ์รางวัล
คุณภาพ แห่งสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559-2560. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อลิษา มงคล. (2556). ความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนน้ำรินพิทยาคม
อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. วิทยาลัยทองสุข.
- อำนวยการ ท่องโปรง. (2557). การบริหารงบประมาณการเงินและการบริหารทั่วไป. กรุงเทพมหานคร :
มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.