

ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

อรกรวีร์ หาไชยอินทร์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 180 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ การบริหารสถานศึกษา

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ และสามารถดำรงตนในสังคมได้ตามที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรมความก้าวหน้าทางวิชาการ การสืบสานความรู้ทางวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 2) ดังนั้นมนุษย์จึงจำเป็นต้อง

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีการศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาชีวิตและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเองเพื่อนำไปพัฒนาผู้อื่น สังคมและพัฒนาประเทศต่อไป

ในการพัฒนาประเทศมีผลทำให้เกิดการพัฒนาการศึกษาของประเทศอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบในโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารการศึกษาและการพัฒนาให้โครงสร้างให้ดียิ่งขึ้น จนทำให้เกิดการสับสนกับการบริหารการศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยังส่งผลถึงสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความพร้อมจะสามารถบริหารจัดการศึกษาได้เป็นระบบและปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แต่สถานศึกษาที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กนั้นจะมีข้อจำกัดในหลายๆ ด้านที่ไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาให้เป็นการไปตามการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและทันสมัยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีงบประมาณสูง ดังนั้นสถานศึกษาที่ไม่พร้อมในเรื่องงบประมาณจะต้องอาศัยเทคนิคการบริหารจัดการศึกษาในด้านอื่น เช่น ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ สามารถนำปัจจัยที่มีอยู่มาจัดการบริหารให้เหมาะสมตามศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการได้มีการดำเนินงานโดยการประกาศ ใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” การกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติดังกล่าว ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2558 – 2564) มีวิสัยทัศน์ คือพัฒนา เรียนรู้ตลอดชีวิต เชิดชูคุณธรรม มีสัมมาชีพ เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขัน นำสังคมสู่ประชาคมโลก แบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ปฏิรูปครู ประเด็นที่ 2 ปฏิรูปการเรียนรู้ ประเด็นที่ 3 เพิ่มการกระจายโอกาสและคุณภาพอย่างทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ ประเด็นที่ 4 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ ประเด็นที่ 5 ผลิดและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ประเด็นที่ 6 ปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา จะเห็นได้ว่าประเด็นที่ 4 ปฏิรูประบบการบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาปัจจัยหนึ่ง และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ถือเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคน และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการใช้ทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ และบุคลากรได้อย่างคุ้มค่า ไม่เกิดการ

สูญเปล่า และมีความคล่องตัวซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านประสิทธิภาพนั้น การจะพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ปัจจัยด้านการศึกษา และการบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง

จากการที่สถานศึกษาในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ ประสบปัญหาในการบริหารงาน โรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีไม่เพียงพอ ต่อจำนวนสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย เกษียณอายุราชการ การย้ายตำแหน่ง ส่งผลให้ขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องแต่งตั้งครูผู้มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการเพื่อทำหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อ เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 308 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 180 คน โดยคัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามได้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 308 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ใต้ จำนวน 180 คน แต่งงานวิจัยนี้มีประชากร 308 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 180 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วนประกอบด้วย บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 เพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตามเกี่ยวกับเพศ และ ประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .923 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 180 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 7 – 14 มีนาคม 2561 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t – test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ การบริการงบประมาณ และการบริหารบุคคล มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05
3. บุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารวิชาการ มีความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป และด้านบริหารบุคคล ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ มีผู้บริหารไม่เพียงพอสู่ต่อการบริหารสถานศึกษาในงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ กระบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป จึงส่งผลให้สถานศึกษาต้องแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์การทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารที่ขาดแคลน และไม่เพียงพอสู่ต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีเต็มตามศักยภาพ ดังที่ วาสนา สิงหะเคนทร์ (2553, หน้า 76) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น เป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการพัฒนาการจัดการทุกด้าน มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและ

ดำเนินการตามแผนงานโครงการที่วางไว้ อีกทั้งได้มีการประเมินผลการดำเนินงานทุกสิ้นปี การศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับ ประทีป ชัยศรี(2557, หน้า 103) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 ตามหลักการบริหารงานในโรงเรียน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 กลุ่มบริหารงานวิชาการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร และใช้เอกสารประกอบหลักสูตรได้ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทำให้หน่วยงานทั้งในระดับกรม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นใช้ในโรงเรียนตนเองได้ ส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สามารถที่จะจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในช่วงชั้นที่ตนเองสอนได้อย่างสอดคล้องกับแผนการจัดการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบการวัดประเมินผลเป็นอย่างดี และการบริหารงานที่สนับสนุนบุคลากรในการดำเนินงานการจัดทำห้องเรียนคุณภาพเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อศินีย์ สุพรรณนนท์ (2553) ที่ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทที่สำคัญที่ทำงาน ทั้ง 4 ได้แก่การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งจะต้องแสดงบทบาทให้เหมาะสม และปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่น และร่วมมือกัน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ถ้าผู้บริหารแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงศึกษาเพื่อจะให้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มาประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ด้านที่ 2 กลุ่มบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารบริหารงานสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือเชิงเนื้อหา และเชิงกระบวนการ เช่น การบริหารงานที่ตอบสนองในด้านปัจจัย 4 ตอบสนองความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น การบริหารงานเพื่อตอบสนองความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญกร วงศ์สุวรรณ (2553) ที่ศึกษาความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ทั้ง 7 ด้าน คือด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้ และสวัสดิการด้านความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ด้านที่ 3 กลุ่มบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานงานบุคคลตามหลักการดำเนินงานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ นอกจากนี้ผู้บริหารได้สร้างองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 9 องค์ประกอบ (สุรเชษฐ์ ผลรัตน์สกุล, 2552 :25-26) ข้อที่ 5 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อ การดูแล ฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับจากความคุ้มครองจากกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ศักดิ์ สถิตน้อย (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูและผู้บริหารที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู และผู้บริหารที่มีต่อการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครสวรรค์เขตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 กลุ่มบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมและรายชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้บริหารงานตามขอบข่ายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนด อาทิเช่น การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม สนับสนุนด้าน วิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและ หน่วยงานอื่นการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุ ไว้ในงานอื่นสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ดวงสิน (2553) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูที่มี ต่อการบริหารโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าระดับความ พึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้าน บริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

2. จากผลการเปรียบเทียบการศึกษาระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน เพราะผู้บริหารได้บริหารงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียม กันไม่มีความลำเอียงต่อเพศใดเพศหนึ่ง

3. จากผลการเปรียบเทียบการศึกษาคความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ใน ภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ ประสบการณ์ 10-20 ปี มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารจะบริหารงาน 4 ฝ่ายโดยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกิดเข้าใจ องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 9 องค์ประกอบ (สุรเชษฐ์ ผลรัตน์สกุล ,2552: 25-26) เช่น โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำเร็จในการ ทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน และสัมพันธภาพในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปีเกิดความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้าน กลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการบริหาร วิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 อาจเป็นเพราะมีความเข้าใจใน องค์ประกอบในการทำงาน และ ได้รับการตอบสนองปัจจัยด้านตัวกระตุ้น 6 ประการ ตามทฤษฎี สองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ เช่น ความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะงานที่ น่าสนใจ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า การเจริญเติบโต ส่งผลให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี พึงพอใจในด้านการบริหารวิชาการ ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้านกลุ่ม ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และอายุ 10-20 ปี มีความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้าน การบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารบริหารงาน สอดคล้องกับทฤษฎีองค์การแบบราชการ ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักการกฎหมาย และเหตุผล หลักสายการบังคับบัญชา หลักระบบคุณธรรม หลักการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบอย่างมีแบบแผน หลักการฝึกอบรม หลักการไม่ยึดหลักบุคคล

ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้าน กลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และอายุ 10-20 ปี มีความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานและให้ความสำคัญของคนในงานด้านต่าง ๆ และต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5 สารคามใต้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ แยกเป็นรายด้าน กลุ่มประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และอายุ 10-20 ปี มีความพึงพอใจของบุคลากรในสหวิทยาเขต 5

สารคามได้ ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี การบริหารงานที่สำคัญไว้ 13 ประการ เช่น จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน กำหนด อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน มีวินัยเพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น มี เอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้ออกคำสั่ง ให้มีเอกภาพในการอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินไปตามแผน และบรรลุวัตถุประสงค์ ให้ ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนทางวิชาการ โดยให้ความรู้ที่มีประโยชน์แก่ ผู้ปกครองและชุมชน
2. ผู้บริหารควรมีการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานการใช้จ่ายเงินให้ ผู้ปกครอง และชุมชนรับทราบทุกปี
3. ผู้บริหารควรมีการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ชุมชน
5. ผู้บริหารควรประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบทบาทหน้าที่การบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร โรงเรียน
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรค วิธีการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพรินทวาทกราฟฟิค จำกัด.

- บุญกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประจักษ์ศักดิ์ สถิตน้อย. (2553). ความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ประทีป ชัยศรี. (2557). การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาท้องถิ่นที่ 10. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พีรณันต์ สุขสมบูรณ์. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มนตรี ดวงสิน. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วาสนา สิงหะเกษนทร์. (2553). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สุรเชษฐ์ ผลารัตน์สกุล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัสนีย์ สุพรรณนนท์. (2553). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.