

ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

รุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

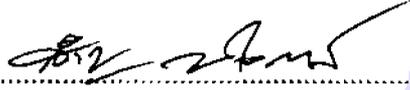
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2549

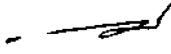
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงาน  
โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เสนอโดย นายรุ่งศักดิ์  
โพธิ์ช่วย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
การศึกษา

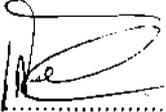
  
.....รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์ไอลาส)  
วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรรีย์ ศิริโภาคาภิรมย์)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอิตเดช พิมพ์ทองงาม)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์ธร ลิ้มปีกฤตคุณวัฒน์)

  
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
(นายเกียรติณัฐ ทีเอ็ม)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ถิรเดช พิมพ์ทองงาม ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์ธร ลิ้มปิกฤตนุวัตร
ชื่อนักศึกษา	รุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย
สาขา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2549

### บทคัดย่อ

ในการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อ 1). ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็น แบบสอบถามความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัว และตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( mean ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( standard deviation ) สถิติทดสอบที ( t – test) สถิติทดสอบเอฟ ( F – Test) ทำการทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรเป็นรายคู่ ตามวิธีการของ ฟิชเชอ (Fisher's least significant difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2) ด้านการบริหารงานทั่วไป 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยเรียงลำดับมากที่สุดดังนี้ 1) โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) โรงเรียนมีการ

กำหนดแผนการรับนักเรียน และดำเนินการตามแผนโดยประสานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ4) โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยของบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าครูที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ภาพรวมมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารงานงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

Thesis Title	Teachers' Satisfaction towards School Administration under Lop Buri Educational Service Area Office 1
Thesis Advisors	Asst. Prof. Tiradet Pimtongngam Asst. Prof. Pongsathon Limkritnuwat
Name	Rungsak Pochuay
Concentration	Education Administration
Academic Year	2006

### ABSTRACT

The research aims to 1) study the levels of teachers' satisfaction toward the school administration under Lop Buri Educational Service Area Office 1, and 2) compare their level of satisfaction toward the school administration under Lop Buri Educational Service Area Office 1 on various aspects.

The samples used in this study were composed of 350 teachers under Lop Buri Educational Service Area Office 1. The tools used in this research were a set of questionnaires asking about teachers' satisfaction toward the schools administration which were divided into 2 parts. The first part: personal status; the second part: the satisfaction toward the school administration in 4 aspects: academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration. The reliability of the questionnaires was 0.88. The data was analyzed by a ready-made program to calculate mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), t-test and F-test to compare the average of post hoc test by using Fisher's least significant difference (LSD).

The findings of the research indicated that:

1. the satisfaction of the samples mentioned above overall was at a high level ranging in descending order of satisfaction: 1) budget administration, 2) general administration, 3) personnel administration, and 4) academic administration. When considering each aspect individually, the satisfaction of the teachers descended as follows: 1) the school made a yearly action plan for budget allocation which is approved by members of the general school board, 2) the school had a plan to admit students and perform according to the plan set by coordinating between the students' guardians, communities, and other interested parties, 3) the school encouraged teachers to improve their teaching-learning process by emphasizing usage of a learning center, and

4) then schools encouraged their personnel to maintain good self-discipline to remain as a good model for the community.

2. regarding the comparison of the teachers' satisfaction with different status, i.e. gender, educational level, work experience and school size overall, it was not statistically different. When considering each individual aspect, there was found to be a statistically significant difference at a level of .05.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ถิรเดช พิมพ์ทองงาม ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์ธร ลิ้มปิกฤตนิวัดร์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์ ในฐานะเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเป็นแนวทาง และวิธีการอันเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ประสบผลสำเร็จด้วยดี

การสร้างเครื่องมือได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เตชะขันหมาก อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี นายโกศล วรรณช ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนดงตาลวิทยา นายเกียรติคุณ ติเอม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกตูม นายชนม์พานิชชอบ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 นางนงลักษณ์ ไล่ทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดยวด เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำปรึกษาแนะนำจนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบการบริหารงานโรงเรียน และครูทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับ พลังแรงใจจาก มารดา พี่สาว และบุตร รวมทั้งเพื่อน ที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างฝันให้เป็นจริง ความสำเร็จของวิทยานิพนธ์นี้เกิดจากผู้ที่ได้กล่าวนามมาแล้วในข้างต้น จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านอีกครั้ง

รุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	11
ความหมายความพึงพอใจ.....	11
ความสำคัญของความพึงพอใจ.....	13
องค์ประกอบของความพึงพอใจ.....	15
การวัดความพึงพอใจ.....	16
บทบาทหน้าที่ของครู.....	17
ความหมายบทบาทหน้าที่ของครู.....	17
บทบาทหน้าที่ครูตามหลักคุณธรรมจริยธรรม.....	18
บทบาทหน้าที่ครูตามหลักกฎหมาย.....	19
บทบาทหน้าที่ครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไป.....	21
การบริหารงานโรงเรียน.....	22
ความหมายการบริหารงานโรงเรียน.....	22
ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารโรงเรียน.....	23
ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน.....	25
การบริหารงานวิชาการ.....	25
ความหมายการบริหารงานวิชาการ.....	25
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ.....	25

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
การบริหารงานงบประมาณ.....	28
ความหมายการบริหารงานงบประมาณ.....	28
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานงบประมาณ.....	29
การบริหารงานบุคคล.....	33
ความหมายการบริหารงานบุคคล.....	33
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล.....	34
การบริหารงานทั่วไป.....	37
ความหมายของการบริหารงานทั่วไป.....	37
ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไป.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
งานวิจัยในประเทศ.....	40
งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูลการแปลความหมายข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	67
สมมุติฐานการวิจัย.....	67
วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	70

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
อภิปรายผลการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	95
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	101
ภาคผนวก ง แบบบันทึกความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ.....	103
ภาคผนวก จ การแปลความหมายบันทึกความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ...	120
ภาคผนวก ฉ ขออนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการวิจัย	123
ภาคผนวก ช รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	125
ภาคผนวก ซ การหาค่าจำแนกแบบสอบถาม.....	131
ภาคผนวก ฌ การหาความเชื่อมั่นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ฎ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อวิจัย.....	142
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	144

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	แสดงจำนวนประชากรจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามขนาดโรงเรียน.....	46
ตาราง 2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (350 คน).....	55
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการบริหารงาน ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	56
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการบริหารงาน โรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....	58
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการบริหารงาน โรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล.....	59
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการบริหารงาน โรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป.....	60
ตาราง 7	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 เพศชาย และหญิง.....	63
ตาราง 8	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน โรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา.....	63
ตาราง 9	การวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน โรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	64
ตาราง 10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการบริหารงาน โรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนก ตามขนาดของโรงเรียน.....	65

สารบัญภาพ

ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

หน้า  
8

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันประเทศต่างๆ ทั่วโลกกำลังเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลกอย่างรุนแรง ทำให้เกิดความร่วมมือและมีการแข่งขันกันในทุกๆ ด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ยุทธศาสตร์สำคัญที่หลายๆ ประเทศใช้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้แก่ การให้การศึกษาแก่คนในประเทศของตน โดยเชื่อว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการที่คนจะมีคุณภาพต้องเริ่มพัฒนาให้มีความรู้ จนเกิดสติปัญญาโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ศึกษาและฝึกอบรม ยิ่งในระดับสูงขึ้นไปมากเท่าใด ย่อมจะก่อให้เกิดพลังอำนาจในการพัฒนาประเทศให้สามารถยืนหยัดต่อสู้อย่างสมศักดิ์ศรีในประชาคมโลกได้มากขึ้นเท่านั้น (อมรวิชัย นาคทรพรพ, 2541, คำนำ)

สังคมไทยแต่โบราณเป็นสังคมชุมชนเกษตรกรรมขนาดเล็กกำลังประสบกับการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นสังคมขนาดใหญ่ ทั้งในตนเองและทั้งเชื่อมโยงกับโลกทั้งโลก อันส่งผลกระทบในทางบวกและในทางลบ โลกทั้งโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์และปัญหาใหม่ อย่างที่ไม่เคยพบมาก่อน สถานการณ์และปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นกลายเป็นวิกฤตการณ์ของสังคม เพราะสังคมไทยปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ประเวศ วะสี, 2539, หน้า 69) ซึ่งวิกฤตการณ์ในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคนทั่วประเทศ กล่าวคือ การศึกษาของไทยไม่สามารถเตรียมคนไทยให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง ทำให้สังคมไทยเกิดความอ่อนแอ ขัดแย้ง และทำลายตนเองทั้งนี้เพราะระบบการศึกษาไทยเป็นระบบที่ปรับตัวไม่ได้ เนื่องจากเป็นระบบที่รวมศูนย์อำนาจขาดการมีส่วนร่วมขององค์กรอื่นในสังคม (ประเวศ วะสี, 2539, หน้า 94) จากวิกฤตการณ์ดังกล่าว ได้มีกระแสการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยเกิดขึ้น และมีผลต่อการผลักดันการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ 16 พ.ศ. 2540 ในรัฐธรรมนูญกำหนดมาตรา 81 ระบุว่า ให้จัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติขึ้น (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2542, หน้า 9) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายหลักทางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศอย่างกว้างขวาง เพื่อบัญญัติเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ ซึ่งได้บัญญัติไว้จำนวน 9 หมวด 78 มาตรา ประกาศใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการศึกษาอย่างมากมาย ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเกิดขึ้น โดยการบริหารและการจัดการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีมาตรา

39 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนั้นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหลายในเขตพื้นที่การศึกษาต้องปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจบริหาร การศึกษา (สงบ ลักษณะ, 2549, มิถุนายน 2) สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 3 - 5) พบว่าแก่นแท้ของการปฏิรูปการศึกษาคือ การสร้างปัญหาเพื่อที่จะแก้ปัญหา และพัฒนาสังคมไทยปัญหาของการศึกษาในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน อำนาจการสั่งการอยู่ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในด้านนโยบายและการบริหาร การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน 2) ปัญหาครู ปัจจุบันพบว่าอาชีพครูตกต่ำ ครูขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ค่าตอบแทนครูต่ำ ภาระงานครูมีมาก และครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน 3) ปัญหาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการจัดการศึกษาในระบบปิด ขาดความยืดหยุ่น คล่องตัว เกิดความสูญเสียเปล่าทางการศึกษา เด็กไทย คิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่เป็น

การจัดการศึกษาให้กับเยาวชนของชาติตั้งแต่ระดับอนุบาลศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษาแต่เดิมมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายสังกัดเช่นกัน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนปัจจุบันได้ทำการยุบรวมกรมต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน โดยให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้รับผิดชอบ หน่วยงานในระดับจังหวัดซึ่งทำหน้าที่รับและปฏิบัติตามนโยบายได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นเขตย่อยแล้วแต่ขนาดของประชากรในแต่ละจังหวัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นหน่วยบริการที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ประกอบด้วยเขตบริการ 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมือง อำเภอโคกสำโรง อำเภอบ้านหมี่ และอำเภอท่าม่วง รวมมีโรงเรียน 207 โรงเรียน จำนวนครู 2,739 คน และจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 48,015 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2549, หน้า 10) มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนในพื้นที่ของจังหวัดลพบุรีและจังหวัดใกล้เคียง ให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรับผิดชอบจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กอายุ 4 - 5 ปี ระดับประถมศึกษา เป็นการจัด

การศึกษาสำหรับเด็กอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีความมุ่งหมายและหลักการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2546, หน้า 19 – 20) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จึงมุ่งที่จะปฏิบัติการศึกษาให้ บรรลุผล ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีหลักในการพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีเอกภาพทางนโยบาย การกระจายอำนาจ การมีมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่ง บุคคลที่มีหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้บรรลุผลตาม เจตนารมณ์ และเป็นผู้ขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 คือ ครูผู้ปลูกฝังคุณลักษณะแก่ผู้เรียนในด้านรู้ ความสามารถและความมีคุณธรรมมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามมุ่งหวังของหลักสูตรและมีการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมก็คือ ครู ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 134-135) ได้กล่าวไว้ว่า ครู คือผู้กำหนดอนาคตของประเทศ ประเทศใดมีครูที่เป็นคนมีความรู้ ความสามารถ เป็นคนเก่งเป็นคนที่มีความเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ประเทศนั้นจะมีพลเมืองที่เก่งและฉลาด และศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันกับทุกประเทศทั่วโลก และในทางกลับกัน หากประเทศใดมีครูที่มีปัญหาไม่สามารถให้ความรู้กับผู้เรียนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศได้แล้วประเทศนั้นอาจเสื่อมโทรมและล่มสลายไปได้ในที่สุด

จากความสำคัญดังกล่าว ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยพบว่าความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรในการบริหารทั้งหมด (ศจี อนันต์นพคุณ, 2542, หน้า 63) นอกจากนี้การบริหารงานในยุคปัจจุบันมีแนวโน้มมีลักษณะค่อนข้างพัฒนาไปในทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งมุ่งเน้นความมีมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น นักวิชาการโดยส่วนใหญ่ให้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า การบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (บัญชา อึ้งสกุล, 2543, หน้า 14-15) เพราะว่าการบริหารงาน ไม่ว่าจะป็นงานของรัฐหรือธุรกิจเอกชน จะมีลักษณะสำคัญคือ การระดมทรัพยากรจากหลายๆ ด้าน การบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีความ

เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและทำงานด้วยความพึงพอใจ การที่ครูจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูก็คือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ให้ความสำคัญกับการทำงานมากขึ้นตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความอดสาหพยายามยิ่งขึ้น เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี ความเสียสละ อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานดังที่ วิชัย แหวนเพชร (2534, หน้า 53) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเกิดจากความรู้สึกทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่โดยแสดงออกด้านอารมณ์ความสนใจ รัชดา สุทธิวรวิมลกุล (2542, หน้า 27) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึงความรู้สึกเต็มใจและทัศนคติที่ดีของบุคคลทางด้านร่างกายและจิตใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการปฏิบัติงานของครู แล้ว พบว่าครูปฏิบัติหน้าที่ในช่วงปฏิรูปการศึกษาการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน การกระจายอำนาจการบริหารมายังสถานศึกษาก่อให้เกิดปัญหา มีผู้ทำการศึกษาปัญหาของครู ปัญหาแรกคือ การเปลี่ยนสังกัดของครู ปัญหาภาระงานที่รับผิดชอบ ปัญหาด้านค่าครองชีพสูง การขาดระบบจูงใจในด้านสวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่นๆ ทำให้ครูในโรงเรียนมีอัตราการออกจากงานหรือไปประกอบอาชีพอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากการเป็นครูนั้นเป็นอาชีพที่ยาก ลำบาก ได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (จรัส เสือทอง, 2540, หน้า 40) จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าปีการศึกษา พ.ศ. 2547 มีข้าราชการครู ขอลาออกจากข้าราชการครูจำนวน 16 คน ปีการศึกษา พ.ศ. 2548 มีข้าราชการครูขอลาออกจากข้าราชการครูจำนวน 18 คนซึ่งแต่ละคนได้ให้เหตุผลต่างๆเพื่อขอลาออก (วีระพล ตั้งพิสิฐโยธิน, 2549, พฤศจิกายน 22) ซึ่งปัญหาดังกล่าวกระทบกระเทือนถึงขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะครูมีความแตกต่างกันในด้าน เพศ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่

จากเหตุผลดังกล่าว และจากศึกษางานวิจัยของ ชลอ กมลพันธ์ (2542, บทคัดย่อ) และวิกส์ตรอม (Wickstrom, 1971, pp.1249 – a) พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จากความแตกต่างกันในแต่ละด้าน และผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดคำถามว่า ครูที่มีความแตกต่างกันทาง เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่ ต่างกัน ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่ และต้องการทราบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรีเขต 1
2. เป็นแนวทางสำหรับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 กลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา และผู้บริหารโรงเรียน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยสนองต่อการบริหารและจัดการตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2,739 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129 - 130) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ผู้วิจัยเลือกตัวแปรนำมาศึกษา 4 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

- 1) 1 – 10 ปี
- 2) 11 – 20 ปี
- 3) 21 – 30 ปี
- 4) 31 ปีขึ้นไป

2.1.4 ขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติการสอนปฏิบัติงานอยู่ แบ่งเป็น 3 ขนาด

- 1) ขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 2) ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ สุขใจ เต็มใจ ยินดี หรือมีทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ ยอมเสียสละอุทิศแรงกาย มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2. การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกระจายอำนาจการจัดการและการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายงานไว้ 4 งาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ทุกระดับชั้น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การ

เรียนรู้ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) นิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี และการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับเป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพิจารณาให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล กำหนดขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การจัดทำ และเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารบุคลากรและบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความรับผิดชอบ รวมทั้งการพิจารณาและนำเสนอการเลื่อนตำแหน่ง ส่งเสริมและดำเนินการทางวินัยและจัดองค์กรในสถานศึกษา กำหนดขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดแต่งตั้ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัย และการรักษาวินัย และ 5) การออกจากราชการ

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การมีส่วนร่วมในประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนและอำนวยความสะดวก เกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการและสารบรรณ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานอาคารสถานที่ งานประชาสัมพันธ์การศึกษา งานบริการ งานกิจการนักเรียนและบริการต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนา มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการ

กับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) การบริหารสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ

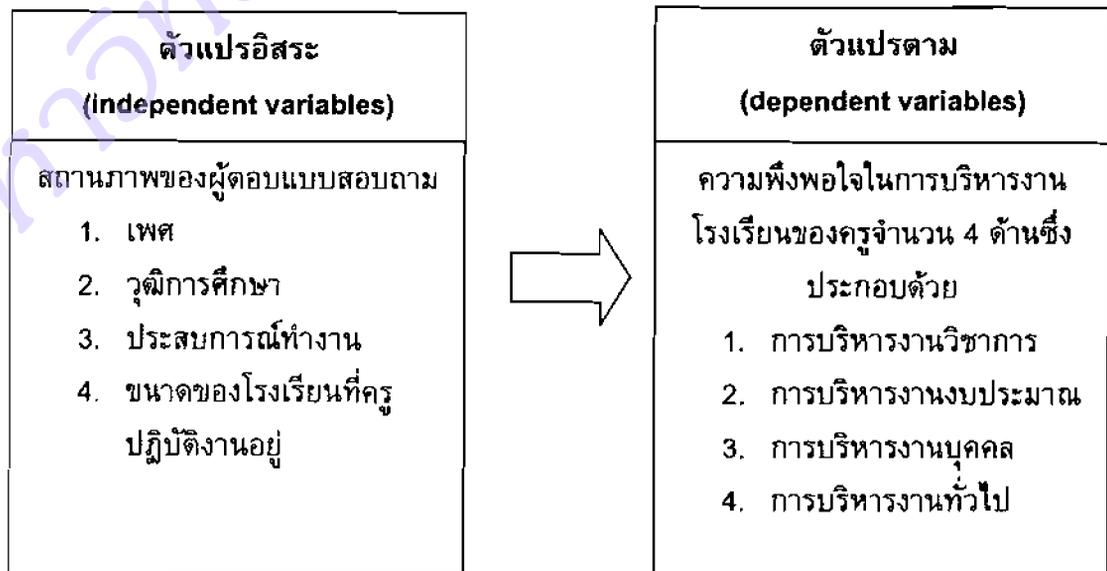
3. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1

4. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่มีการจัดการเรียนการสอน ในช่วงชั้น 1, 2 ช่วงชั้น 3, 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้แก่โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 หมายถึงหน่วยงานบริการรองรับการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา ค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการ บริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามขอบข่ายการ บริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32) ตาม รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่แสดงต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัย**

ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน  
มีความแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นฐาน และแนวคิดทางการศึกษาตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
  - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
  - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
  - 1.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจ
  - 1.4 การวัดความพึงพอใจ
2. บทบาทหน้าที่ของครู
  - 2.1 ความหมายบทบาทหน้าที่ของครู
  - 2.2 บทบาทหน้าที่ของครูตามหลักคุณธรรมจริยธรรม
  - 2.3 บทบาทหน้าที่ของครูตามหลักกฎหมาย
  - 2.4 บทบาทหน้าที่ของครูตามทัศนคติบุคคลทั่วไป
3. การบริหารงานโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน
  - 3.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานโรงเรียน
  - 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
    - 3.3.1 การบริหารงานวิชาการ
    - 3.3.2 การบริหารงานงบประมาณ
    - 3.3.3 การบริหารงานบุคคล
    - 3.3.4 การบริหารงานทั่วไป
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

### 1. ความหมายของความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า143) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับการตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

อศยาพร สุวรรณกฎ (2541, หน้า 16) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงภาพความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

กรองแก้ว อยู่สุข (2542, หน้า33) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของการทำงานว่าหมายถึง ทศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่อคนงาน ถ้าได้รับการปฏิบัติที่ตอบสนองความต้องการตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก (ทัศนคติ) ที่ดีต่อองค์การ

อเนก กัลยาณีย์ (2542, หน้า 28) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติต่อการทำงานนั้นๆ

บงยุทธ สิมพา (2542, หน้า 27) ได้ให้คำจำกัดความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและการที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขจนเป็นผลให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จสนองนโยบายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรให้ได้ โดยเฉพาะกับครูซึ่งเป็นบุคลากรที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้เด็กนักเรียนเป็นคนที่มีความรู้เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

รัชดา สุทธิวรวิมลกุล (2542, หน้า 27) กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกความเต็มใจและทัศนคติที่ดีของบุคคลทางด้านร่างกายและจิตใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ถ้ามือใดบุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลนั้นจะแสดงถึงความก้าวร้าวไม่สนใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

มณี โพธิเสน (2543, หน้า 32) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคลเมื่อได้รับการตอบสนอง ความต้องการของคนทำให้เกิดความรู้สึกดีในสิ่งนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า46) สรุปความหมายความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดี หรือความประทับใจ หรือความมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคล

กชกร ชวลิต (2544, หน้า 34) ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

ชูชัย โพธิ์ช่วย (2545, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เมื่อมีทัศนคติที่ดีมีความพึงพอใจต่องานที่ทำยอมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานได้ผลตามเป้าหมาย

กูด (Good, 1973, p.384) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง คุณภาพ สภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของตน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973, pp. 252 – 253) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ว่า ทัศนคติที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานที่ทำให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ขณะเดียวกันเกี่ยวข้องกับรางวัลซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstrom, 1985, p.83) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึงความพึงพอใจหรือไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานกับประโยชน์ที่ได้รับ

มอร์ส (Morse, 1990, p. 27) อธิบายไว้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง สภาพของภาวะจิตปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์นั้นมีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดน้อยลง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ณ ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ความเครียด และความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ซีคอร์ด, และแบ็คแมน (Secord , & Backman, 1991, p. 391) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจเกิดจากความต้องการและความต้องการนั้นๆ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ บุคคลในองค์กร อาจเกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน บางคนพึงพอใจเพราะงานประสบความสำเร็จ บางคนอาจพึงพอใจเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติ แต่บางคนพึงพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 392) กล่าวถึงความพึงพอใจว่า หมายถึงความรู้สึกต่องาน เพื่อนร่วมงาน และผลที่เกิดกับงาน

จากความหมายของความพึงพอใจข้างต้น พอสรุปได้ว่าความพึงพอใจหมายความรู้สึกรัก ชอบ สุขใจ เต็มใจ ยินดี หรือมีทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ ยอมเสียสละอุทิศแรงกาย มีความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้รับประโยชน์ตอบแทน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

## 2. ความสำคัญของความพึงพอใจ

นักวิชาการและนักศึกษาได้เสนอแนะถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ ประมวล  
ได้ดังนี้

ชัยยุทธ แสงแก่นเพชร (2537, หน้า12) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจที่มี  
ต่อการปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นคือ

1. เพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น
2. เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
3. การเพิ่มผลผลิตสูงยิ่งขึ้น

สุริยา พุฒพวง (2537, หน้า 3) ได้ชี้แนะไว้ว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อสิ่งใด  
นั้นจะมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบ  
ข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไขหรือชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และ  
ความสุขส่วนตัวเพื่องานโดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นกลุ่ม เป็นพวก
4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้ทำงานและอยู่ร่วมกับ  
เพื่อนร่วมงาน

อินทรา เฟิงแก้ว (2538, หน้า 12 - 13) และตระกูล สุวรรณดี (2538, หน้า 30 -  
31) ได้ศึกษาทัศนะนักวิชาการแล้วประมวลความสำคัญของความพึงพอใจการปฏิบัติงานโดย  
สรุปดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุ  
วัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และต่อองค์กรหรือ  
หน่วยงาน
3. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อ  
องค์กรหรือหน่วยงาน
4. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อกำจัด  
ปัญหาในองค์กรร่วมกัน
5. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนกฎระเบียบและข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุม  
ความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ร่วมมือกัน  
ปฏิบัติงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2539, หน้า 88) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร เพราะจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่องาน และองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (group effort) ในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีที่ว่า พลัง สังฆัสสะ สามัคคี อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจการต่างๆ ขององค์กร
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

สมบูรณ์ พรรณนาภ (2540, หน้า 167) เสนอว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญ คือจะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่สำคัญของบุคลากร ดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
2. ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ความตั้งใจ เอาใจใส่ และรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตน คือ จะไม่ขาด หรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น
5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
6. ความพร้อมเพียงในการปรึกษาเกี่ยวกับการเตรียมงานและแก้ปัญหาต่างๆ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อบุคคล ต่อหน่วยงานและหน่วยงาน คือ ประการที่หนึ่งความสำคัญต่อบุคคล ได้แก่ ทำให้เป็นสุข เกิดแรงจูงใจและกำลังใจดี มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น รวมถึงให้บุคคลแสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ประการที่สองความสำคัญต่องาน ได้แก่ ทำให้งานบังเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย และประการที่สาม ความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้แก่ ทำให้หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี ทำให้หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดี และทำให้หน่วยงานมีความรัก ความสามัคคี และเป็นพลังที่จะผลักดันให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า

### 3. องค์ประกอบของความพึงพอใจ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, pp.142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการคือ 1) สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชย หรือเป็นรางวัล 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ได้แก่ เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การมีอำนาจ 3) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ ได้แก่ ความสามารถของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน ความดีใจในสังคม 4) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและสภาพบุคคล 5) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง และ 6) สภาพการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือความมั่นคงในสังคม

แมคคอร์มิก และทอฟฟิน (McCormick, & Tiffin, 1974, p.339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบันหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

มิลตัน (Milton, 1981, p.159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจดังนี้

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ

2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตามยุติธรรมหรือความเท่าเทียมกันของรายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน

5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด

6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย

7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีของการนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะการบริหารของผู้นิเทศ

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เคารพยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความไม่ตรีที่ติดต่อกัน

9. การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจประกอบด้วยความสำเร็จของงานที่ทำ นโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ลักษณะหรือสภาพงาน คุณลักษณะของผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่ได้รับ รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมภายนอก

#### 4. การวัดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 165) กล่าวถึง การวัดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าสามารถวัดได้ 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (subjective measurement) เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (sociometry) เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับความชอบ และไม่ชอบระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (objective measurement) โดยการใช้แบบสอบถามซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดความพึงพอใจมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า เจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ ตัวยังชี้ถึงความพึงพอใจต่ำ ได้แก่ การหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นต้น

ศจี อนันต์นพคุณ (2542, หน้า 70 – 71) กล่าวถึงวิธีวัดความพึงพอใจว่าสามารถใช้วิธีการสำรวจเป็นเครื่องวัดก็ได้ ซึ่งมีวิธีการสำคัญอยู่ 4 วิธี คือ

1. การสังเกตการณ์ (observation) โดยสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน จากการแสดงออก การฟังจากการพูด สังเกตจากการกระทำ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ (interviewing) เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยการสัมภาษณ์ จะต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัวหรือสนทนากันโดยตรงแลกเปลี่ยนข่าวสารและความคิดเห็นต่างๆ ด้วยวาจา

3. การออกแบบสอบถาม (questionnaires) เป็นวิธีที่นิยมกันมากโดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี เพื่อที่จะตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามจะต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจสมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก (recording keeping) เป็นการเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงาน การลางาน การฝ่าฝืนระเบียบวินัยและอื่นๆ

ลัวัน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 66 – 122) เสนอแนะว่า เครื่องมือที่จะนำมาวัดความรู้สึกของบุคคลนิยมนำมาใช้วัด ซึ่งมีความเป็นปรนัย สะดวกในการสร้าง และการนำไปใช้วัด และได้รับการนิยมก็คือ แบบสอบถาม ซึ่งสามารถสร้างได้ในลักษณะ ต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างแบบเทอร์สโตน (Thurstone's method) เป็นลักษณะมีข้อความให้อ่านแล้วผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นว่า มีความคิดเห็นเชิงบวก กลาง หรือมีความเห็นเชิงลบโดยไม่มีตัวเลข

2. การสร้างแบบลิเคิต (Likert's method) มีลักษณะเป็นข้อความที่แสดงความรู้สึกซึ่งมีลักษณะทางบวก ทางลบ หรือผสมกันได้ โดยกำหนดค่าเป็นเชิงปริมาณในรูปของตัวเลข

3. การสร้างแบบออสกู๊ด (Osgood's method) มีลักษณะเป็นข้อความโดยพิจารณาพร้อมกับคำตอบซึ่งเป็นคำคุณศัพท์ แล้วผู้ตอบพิจารณาว่าความรู้สึกของผู้ตอบโน้มเอียงไปทางใด

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจสามารถที่จะวัดได้โดยการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ผ่านลงมายังเครื่องมือที่ใช้วัด มีการแบ่งแบบวัดตามลักษณะข้อความที่ถาม ได้แก่แบบสำรวจปรนัย แบบวัดความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และแบบวัดความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน

### บทบาทหน้าที่ของครู

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในสถานศึกษาและเพื่อความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอความหมายบทบาทหน้าที่ของครู ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม บทบาทหน้าที่ครูตามกฎหมาย บทบาทหน้าที่ครูตามทัศนะบุคคลทั่วไป

#### 1. ความหมายบทบาทหน้าที่ของครู

เพื่อความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครู ในที่นี้จะขอกล่าวถึงความหมายของบทบาทหน้าที่ครู ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 224) ได้ให้ความหมายของบทบาทหน้าที่ครูไว้ว่า เป็นผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2544, หน้า 1 – 6) ได้กล่าวถึง ครูตามอาชีพหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ไว้ว่า ครูเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพให้ครบทุกด้าน ทั้งด้านความดี มีปัญญา มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความมั่นคงทาง

อารมณ์ สามารถอยู่รวมกันอย่างมีความสุข มีความเป็นไทยและสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการศึกษาต่อ และด้านอาชีพ ครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างสมบูรณ์แบบสร้างความมั่นใจในสังคมยอมรับว่าอาชีพครูเป็นสถาบันวิชาชีพชั้นสูง

ยนต์ ชุ่มจิต (2544, หน้า 232) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ว่า คำว่าบทบาทนี้มักมีการใช้ควบคู่กับคำอีกคำหนึ่งคือคำว่า “หน้าที่” ซึ่งหมายถึงกิจที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ หากหลีกเลี่ยงละเลยแล้ว จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนบทบาทนั้น หากปฏิบัติย่อหย่อนไปบ้างความเสียหายจะเกิดขึ้นน้อยกว่าการบกพร่องในหน้าที่ ดังนั้นคำว่าหน้าที่จึงหมายถึงภารกิจที่ต้องทำเมื่อบุคคลอยู่ในแต่ละสถานภาพโดยอาศัยหลัก คุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม อย่างไรก็ตามคนทั่วไปมักกล่าวถึงบทบาทหน้าที่รวมกันเสมอ

ผกา สัตยธรรม (2544, หน้า 192) ได้ให้ความหมายของบทบาทครูว่า เป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

กูด (Good, 1973, p.502) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ดังนี้

1. เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด
  2. เป็นการแสดงพฤติกรรมตามหน้าที่ที่คาดหวัง หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำ
- ให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคมที่กำหนดเมื่อนำความหมายของคำว่า “บทบาท” และความหมายของคำว่า “หน้าที่” มารวมกันจะหมายถึง ภารกิจที่ต้องทำโดยอาศัยหลัก คุณธรรม จริยธรรม กฎหมาย และความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

ดังนั้นบทบาทหน้าที่ครูจึงหมายถึงภารกิจที่ผู้เป็นครูจะต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โดยอาศัยหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักกฎหมาย และความสำนึกในความถูกต้องเหมาะสม

จากความหมายของบทบาทหน้าที่ครูดังกล่าว สามารถสรุปขอบเขตของบทบาทหน้าที่ครูว่าประกอบไปด้วย บทบาทหน้าที่ครูตามหลักคุณธรรม จริยธรรม บทบาทหน้าที่ครูตามหลักกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ครูตามทัศนะของบุคคลและหน่วยงานทั่วไป

## 2. บทบาทหน้าที่ครูตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542, หน้า 34 – 35) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครู ในเชิงจารีตและธรรมเนียมในสังคมไทยในคำสอนหมวดธรรมเรื่อง การอนุเคราะห์ศิษย์ 5 ประการ ซึ่งวงการครูไทยยึดเป็นแบบปฏิบัติสืบต่อกันมานาน ประกอบด้วย

1. แนะนำสั่งสอนดี คือ การสั่งสอนวิทยาการต่างๆ ให้ศิษย์อย่างไม่คลุมเครือโดยสอนให้ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม สอนให้กระตือรือร้นที่จะเล่าเรียน โดยมีกำลังใจและมั่นใจที่จะเรียน

2. ให้ศึกษาเล่าเรียนดี โดยครูต้องจัดสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้ศิษย์ได้ศึกษาเล่าเรียนให้ได้ดี ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ด้านต่างๆ ตลอดจนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ช่วยให้เข้าใจดีขึ้น

3. สอนศิลปวิทยาการให้อย่างไม่ปิดบังอำพราง มีความบริสุทธิ์ใจในการอบรมสั่งสอนไม่ปิดเบือนวิชาการ

4. ยกย่องให้ปรากฏในหมู่เพื่อนเพื่อเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนค้นหาความสามารถพิเศษของศิษย์และส่งเสริมให้โดดเด่นยิ่งขึ้น ไม่ทำลายความภาคภูมิใจในตนเองของศิษย์

5. ป้องกันภัยพิบัติทั้งหลาย โดยแนะนำสั่งสอนให้รู้จักคุณโทษของสิ่งต่างๆ ป้องกันศิษย์ไม่ให้ตกไปในอบายมุขทุกอย่าง และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอ

ยนต์ ชุ่มจิต (2544, หน้า 256 – 257) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครูตามหลักพุทธศาสนาไว้ 2 ประการ คือ

1. ทำหน้าที่เป็นสัปทายกหรือศิลปะทายกหมายถึงผู้ให้หรือผู้ถ่ายทอดศิลปวิทยาอันได้แก่

1.1 เป็นผู้สั่งสอนวิชาการหรือหลักความรู้ให้แก่ลูกศิษย์นำไปประกอบอาชีพ

1.2 เป็นผู้รักษาสืบต่อศิลปวิทยา

1.3 ค้นคว้าแสวงหาความรู้เพิ่มพูนให้ลึกซึ้งและกว้างขวาง

2. ทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร คือเป็นเพื่อนที่ดี ได้แก่

2.1 อบรมสั่งสอนมิให้ศิษย์ทำความชั่ว

2.2 อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีคุณธรรม

2.3 คอยชี้แนะให้ศิษย์กระทำแต่ความดีทั้งปวง

สรุปบทบาทหน้าที่ครูตามหลักคุณธรรม และจริยธรรมหมายถึงผู้ให้ หรือผู้ถ่ายทอดศิลปวิทยาเป็น กัลยาณมิตรคือ เป็นเพื่อนที่ดีเป็นผู้อบรมสั่งสอนในสิ่งที่ดี

### 3. บทบาทหน้าที่ของครูตามหลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5 – 30) ได้ระบุถึงหน้าที่ของครูไว้ในหมวดต่างๆ ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 บททั่วไป ครูต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับปรัชญาของการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 7) นอกจากนี้การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิต สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา ครูต้องจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด และกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) การจัดการศึกษา เน้นทั้งความรู้ คุณธรรม และกระบวนการ เรียนรู้บูรณาการตามความเหมาะสม (มาตรา 23) จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้ การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการจัดประสบการณ์จริง สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (มาตรา 24) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกเวลาทุกสถานที่ (มาตรา 24, 25) ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบ (มาตรา 26) พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลาย เน้นความเป็นไทย และความเป็นพลเมืองดี สอดคล้องกับชุมชนและท้องถิ่น (มาตรา 27, 28) จัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน (มาตรา 29) ตลอดจนทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (มาตรา 30)

หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครูต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวการจัดการศึกษา (หมวดที่ 4) เพื่อนำสถานศึกษาเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 47, 48)

หมวดที่ 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ครูต้องเร่งรัดพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้านตลอดจนการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 53)

คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้ประกาศใช้ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 ซึ่งมีทั้งหมด 9 ข้อดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2542, หน้า 132)

1. ครูต้องรักษาและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน และสร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถและด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งหลาย ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์เป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ จ้าง วาน ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
  6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
  7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
  8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
  9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาไทย
- จากสาระสำคัญดังกล่าว พอสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ครูตามหลักกฎหมาย เป็นดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับปรัชญาและเป้าหมายของการศึกษาโดย
  - 1.1 จัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคนไทยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
  - 1.2 จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มตามศักยภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด
2. ปลูกฝังลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ เช่น ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ความขยัน ความซื่อสัตย์ รู้จักพึ่งตนเอง พัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้ผู้ใฝ่เรียน แสวงหาการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ โดยให้สังคมและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
4. จัดเตรียมบรรยากาศและสื่อการเรียนการสอน และจัดประสบการณ์จริงที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเชิงการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์
5. พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน
6. จัดให้มีการประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย
7. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
8. พัฒนาดนเองให้มีความพร้อมตามมาตรฐานวิชาชีพครู

#### 4. บทบาทหน้าที่ของครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไป

อมรา บุญช่วย, และเล็ก เรืองสินธ์ (2540, หน้า180) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครูประกอบด้วย

1. จัดทำโครงการสอนให้สมบูรณ์ มีความชัดเจนทั้งจุดประสงค์ เนื้อหาและการวัดผลประเมินผล
2. เตรียมการสอนในเนื้อหาวิชาตามหลักสูตร

3. จัดหาและเตรียมอุปกรณ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้
  4. สอนอย่างมีลำดับขั้นตอนและมีการปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ
  5. ออกข้อสอบวัดผล อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์การวัดผล
  6. เสียสละเวลาเพื่อการสอนเสริม ทบทวนให้การเรียนของนักเรียนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
  7. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2542, หน้า81) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครูดังนี้
1. ร่วมกันทำงานแบบนักวิชาชีพ
  2. ใช้กลยุทธ์การสอนหลากหลายเป็นการสอนที่ผู้เรียนผู้เรียนสำคัญที่สุด
  3. จัดห้องเรียนให้ดี บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน
  4. ทำการสอนเป็นขั้นตอน สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปเผยแพร่
- คำพยาน คนใจ (2543, หน้า57 – 93) ได้กล่าวถึงผู้เป็นครูว่ามีบทบาทหน้าที่ อยู่ 2

ส่วน คือ

1. ส่วนที่เป็นการปฏิบัติตน ได้แก่การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม ระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

2. ส่วนที่เป็นการปฏิบัติงาน ได้แก่ การทำงานอันเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นครู ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้อง

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ครูตามทัศนะบุคคลทั่วไปนอกจากหน้าที่ด้านการเรียนการสอน การอบรมสั่งสอน การช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนประสบปัญหา การประเมินผล การค้นคว้าหาความรู้ การพัฒนาตนเอง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีสำหรับตนเองแล้ว งานหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของครู คือ งานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานประชุมงานธุรการ และงานส่งเสริมหลักสูตรหรือหน้าที่ในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารเมื่อได้รับมอบหมายแล้วถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องกระทำให้เสร็จอย่างมีคุณภาพทุกครั้ง ในที่นี้จะขอกกล่าวถึงงานบริหารโรงเรียน

### การบริหารงานโรงเรียน

#### 1. ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน

ประสาน หอมพูล (2536, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ซึ่งประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้ คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ และการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

กุลเชษฐ์ แก้ววี (2538 , หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม และเพื่อให้ นักเรียนมีความเจริญงอกงามจะได้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ประกอบ บุญญานุพงศ์ (2539, หน้า18) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงานของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียนอันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชน ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม เจตคติที่ตรงตามที่ต้องการ

วิล ชนวิวัฒน์ (2541, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนก็คือการดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายเพื่อให้ นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา ตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป

วรกฤต สุวรรณรัตน์ (2544, หน้า11) ได้กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และขอบช่วยในการจัดการศึกษาให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีครูและผู้เกี่ยวข้องดำเนินการร่วมกันในการบริหารและการจัดการโรงเรียน โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้มากที่สุด

จากที่นักการศึกษาได้กล่าวถึง การบริหารงานโรงเรียน พอสรุปได้ว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชนตลอดจนประชาชน ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ตรงตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

## 2. ความสำคัญและความจำเป็นของงานการบริหารโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2544, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รัตนชัย (2545, หน้า 11 – 12) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัย ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยองค์การปฏิบัติ คือ สถานศึกษาซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 29) ได้สรุปสาระสำคัญในการปฏิรูปที่เป็นหัวใจได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
2. ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่น เนื้อหาสาระวิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
3. ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งหน่วยงานรัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน โดยเน้นการกระจายอำนาจ
4. ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้เพื่อจัดการศึกษา จัดทรัพยากรให้ถึงผู้เรียนอย่างเสมอภาค และเป็นธรรมมีแบบการบริหารทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลวางแผน และดำเนินการตามแผนการศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล

จากความสำคัญดังกล่าวพอสรุปได้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชน อย่างเป็นระบบตามแผนการจัดการศึกษาของชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดไว้

### 3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

เฉลิม ศรีผดุง (2539, หน้า 9 – 15) ได้กล่าวไว้ถึง ขอบข่ายของสมรรถภาพ การบริหารงาน คือ ขอบข่ายด้านการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้ง ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้กับสถานศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำ คู่มือ ส่งเสริมการบริหาร งานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน และผู้วิจัยได้ยึดการบริหารงานโรงเรียน ตามขอบข่ายบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกรอบการวิจัยครั้งนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 32 – 73)

#### 3.1 การบริหารงานวิชาการ

##### 3.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 391) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีให้เหมาะสมกับเป้าหมายของ หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) อย่างมีประสิทธิภาพ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่ การกำหนดนโยบายการวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผล การสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32 – 38) กล่าวว่า การบริหารงาน วิชาการหมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียน เพื่อให้เป็นคนดี

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมี ประสิทธิภาพที่สุด อันได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมและรวมถึงการอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดี

##### 3.1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 37) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. งานด้านการเรียนการสอน
3. งานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. งานวัดผลและประเมินผล
5. งานห้องสมุด
6. งานนิเทศภายใน
7. งานประชุมอบรมทางวิชาการ

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 127) ระบุขอบข่ายของงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ การวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ล่วงหน้า
2. การจัดดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดเอกสารแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน
3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้แก่การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด

4. การวัดและการประเมินผล เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน สุวัฒน์ เงินน้ำ (2545, หน้า 13) กล่าวว่าขอบข่ายความรับผิดชอบงานหลักตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านงานวิชาการมีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการดังนี้ (2546, หน้า

32 – 38)

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

แฟเบอร์, และเชียร์รอน (Faber, & Shearron, 1970, p.212) ได้แบ่งขอบข่ายงาน วิชาการออกเป็น 6 ด้านคือ การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การ นำหลักสูตรไปใช้ การจัดอุปกรณ์การสอน การนิเทศการสอน การส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน

เซอร์จิโอวานนี (Sregiovanni, 1973, p. 268) ให้ความเห็นว่าขอบข่ายการ บริหารงานวิชาการได้แก่ การตั้งปรัชญาการศึกษาขึ้นมาและตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้น จัดทำโครงการเพื่อให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จัดให้มีการประเมินผลหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศใน โรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง และจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอน ให้เพียงพอ

คิมบร็อก, และนันเนอร์รี่ (Kimbrough, & Nunnery, 1998, p.58) ได้กำหนด ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. งานด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรประเภทต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดหาหลักสูตร และเอกสารหลักสูตรตลอดจนคู่มือการใช้ หลักสูตรให้เพียงพอสำหรับปฏิบัติงานของครู
2. งานการเรียนการสอน (การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน) ได้แก่ การจัดทำ แผนการสอนและบันทึกการสอนตลอดจนปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร จัดให้มีการอบรม สาธิต การแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดและประสบการณ์กับเพื่อนครู หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นๆ เกี่ยวกับวิธีการสอนแบบ ใหม่ ๆ
3. งานประเมินผลครอบคลุมถึงการจัดให้มีการวัดผล และประเมินผลให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปรับปรุงการสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีการ ตรวจสอบการทำสมุดประจำชั้น และสมุดประจำตัวนักเรียนของครูทุกคนให้ถูกต้องเรียบร้อยและ เป็นปัจจุบันเสมอ

4. งานการจัดหาสื่อสนับสนุนโปรแกรมการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดหาสื่อการเรียนการสอน งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานด้านการวางแผน กำหนดวิธีการดำเนินงานตลอดจนการส่งเสริมการสอน โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียนเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนโดยตรง ผู้บริหารและครูเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการที่จะหาแนวทางหรือวิธีการ ที่จะให้ผู้เรียนได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถพิเศษ ทักษะที่จะส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอซึ่งกำหนดขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 7) นิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

### 3.2 การบริหารงานงบประมาณ

#### 3.2.1 ความหมายการบริหารงานงบประมาณ

ความหมายของการบริหารงบประมาณ (Budget) ที่นักวิชาการท่านใดให้ความหมายไว้ทั้งในด้านการเป็นเครื่องมือการบริหาร และในด้านการเป็นเครื่องมือทางการเมืองดังต่อไปนี้

อำนาจ ทองโปร่ง (2541, หน้า1) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณไว้ว่า เป็นการที่จะนำเงินงบประมาณไปใช้จ่ายหลังจากที่พระราชบัญญัติงบประมาณผ่านการอนุมัติของรัฐสภา และประกาศให้เป็นกฎหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 48) ให้ความหมายการบริหารงบประมาณว่า เป็นการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องตั้งแต่การอนุมัติเงินประจำงวด การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การโอน และการเปลี่ยนแปลงรายการเงินประจำงวด การขอใช้เงินเหลือจ่าย และการรายงานผลการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2544, หน้า16 – 17) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงบประมาณไว้ว่า เป็นการวางแผนการบริหารของรัฐบาล แสดงกิจกรรม หรือโครงการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะปฏิบัติจัดทำ เป็นการประมาณค่าใช้จ่าย และที่มาของรายได้เพื่อการใช้จ่ายนั้นๆ เป็นการมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เรียกว่าปีงบประมาณ ซึ่ง

หมายถึงในช่วงเวลาหนึ่งๆ ที่แน่นอนโดยทั่วไปมักเป็น 1 ปี แต่อาจจะมากหรือน้อยกว่า 1 ปี ก็ได้เป็นแผนบริหารที่ฝ่ายบริหารจัดทำขึ้น เพื่อเสนอขออนุมัติ จากรัฐสภา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 7) กล่าวว่า งบประมาณหมายถึง ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting) โดยมุ่งเน้นผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน เชื่อมโยงทรัพยากรกับผลงาน ให้อิสระแก่ผู้บริหารในการบริหารจัดการ และรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

กระทรวงศึกษาธิการ ( 2546, หน้า 39) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง งานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนให้สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการงานบริหารงบประมาณในโรงเรียนจึงเปรียบเสมือน ส่วนที่ประสานงานหรือคอยสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดด้วยความราบรื่น

ลินช์ (Lynch, 1979, p.3) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณเป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อโครงการต่างๆ ที่กำหนดขึ้น มีการประมาณทรัพยากรที่มีค่าและต้องการที่จะนำมาใช้ และมีการเปรียบเทียบการกระทำในอดีตและความต้องการที่จะทำในอนาคต

สรุปการบริหารงบประมาณจากแนวความคิดของนักการศึกษา ความหมายของการบริหารงานงบประมาณหมายถึง การนำเงินงบประมาณไปใช้จ่ายหลังผ่านการอนุมัติของรัฐสภา และประกาศเป็นกฎหมายโดยมีแผนการใช้เงิน มีโครงการ มีกิจกรรมให้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย หรือตามที่ต้องการของงานการบริหารงบประมาณ เปรียบเสมือนส่วนที่ประสาน หรือคอยสนับสนุนให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

### 3.2.2 ขอบข่าย และภารกิจการบริหารงานงบประมาณ

จาร์ส นองมาก (2536, หน้า 206) ได้แบ่งประเภทการบริหาร งบประมาณไว้ดังนี้ คือ

1. งานสารบรรณ คือ งานที่ทำเกี่ยวกับหนังสือราชการเริ่มตั้งแต่ คิดร่าง เขียน อ่างกฎหมาย ระเบียบ พิมพ์ จด จำ ทำสำเนา ส่ง รับ บันทึก ย่อเรื่อง เสนอ สั่งการ ตอบ จัดเก็บเข้าที่และค้นหา
2. งานทะเบียนและรายงาน คือ การจัดทำหลักฐานต่างๆ และบันทึกไว้เพื่อสะดวกในการค้นคว้า อ้างอิง วางแผน แก้ปัญหา หรือ ดำเนินการบริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย
3. งานประชาสัมพันธ์คือ การดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร นโยบาย วัตถุประสงค์หรือ เรื่องอื่นๆ ตามสมควร เพื่อจูงใจให้เห็นด้วย หรือให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ จะได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในชุมชนได้เป็นอย่างดี

4. งานงบประมาณ คือ แนวทางหรือแผนการดำเนินงานสำหรับปฏิบัติงานนั้นๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

5. งานการเงินและบัญชี คือ งานที่เกี่ยวกับการรับเงิน – จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำส่งเงิน การตรวจสอบการเงินทุกประเภทของส่วนราชการ พร้อมทั้งการวันที่การรายการการเงินในบัญชีประเภทต่างๆ

6. งานพัสดุ คือ การซื้อ การจ้าง การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา การจัดทำ การแลกเปลี่ยน การเช่า การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพที่พร้อมในการใช้งาน

ธรรมโชติ โชติกุญชร (2541, หน้า 237) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณประกอบด้วยขอบข่ายดังต่อไปนี้

1. การวางแผน
2. การเตรียมการงบประมาณ
3. กำหนดงบประมาณ
4. การเบิกจ่ายงบประมาณ
5. การใช้จ่ายงบประมาณ
6. การรายงานผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 201) แบ่งงานงบประมาณโรงเรียนไว้ดังนี้

1. งานการเงินบัญชีและงบประมาณ ได้แก่ งานการรับ และการเบิกจ่ายเงิน การจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย การควบคุมการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีของสถานศึกษารวมถึงการจัดทำงบประมาณประจำปี

2. งานสารบรรณ เป็นงานที่ติดต่อโต้ตอบทางลายลักษณ์อักษรกับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งการติดต่อทางจดหมาย การใช้โทรศัพท์ โทรเลข ตลอดจนการเก็บหลักฐานการติดต่อ และประสานงานการติดต่อนั้น

3. งานเอกสารการพิมพ์ ได้แก่ การพิมพ์จดหมาย งานพิมพ์หนังสือ ตลอดจนเอกสารในงานคำสอน ตำราเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพิมพ์ข้อสอบ

4. งานพัสดุ เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดซื้อ ดูแลรักษา และการเบิกจ่ายควบคุมพัสดุครุภัณฑ์

5. งานทะเบียน เป็นงานทะเบียนนักเรียน นักศึกษา การลงทะเบียน การเพิ่ม การถอนวิชา ตลอดจนการออกใบรับรองต่างๆ แก่นักเรียน

6. งานดูแลอาคารสถานที่ เป็นงานที่ดูแลรักษาอาคารสถานที่ ตลอดจนการซ่อมแซมอาคารสถานที่ และครุภัณฑ์

7. งานเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ การติดต่อกับชุมชนหน่วยงานอื่นในนามของสถานศึกษา

8. งานด้านบุคลากร เป็นการจัดการดูแลรักษาผลประโยชน์สวัสดิการของบุคลากรในสถานศึกษา

สมเดช สีแสง (2545, หน้า396) ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณประกอบด้วยขอบข่ายดังนี้

1. การควบคุมงบประมาณ
2. การเบิกจ่ายเงิน
3. การตรวจสอบ
4. การใช้จ่ายเงิน
5. การรายงานผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2546, หน้า 39 - 40) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลการใช้เงิน และการประเมินผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน การบริหารงบประมาณมีขอบข่ายดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
  - 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
  - 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
  - 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
2. การสรรงบประมาณ
  - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและ  
ผลการดำเนินงาน

3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน

3.2 การประเมินผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.1 การจัดการทรัพยากร

4.2 การระดมทรัพยากร

4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์

4.4 กองทุนกั๊ยมเพื่อการศึกษา

4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5. การบริหารการเงิน

5.1 การเบิกเงินจากคลัง

5.2 การรับเงิน

5.3 การเก็บรักษาเงิน

5.4 การจ่ายเงิน

5.5 การนำส่งเงิน

5.6 การกั้นเงินไว้เบิกเหลือมปี

6. การบริหารบัญชี

6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.2 การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน

6.3 การจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อ

จัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่าขอบข่ายการบริหาร  
งบประมาณหมายถึงงานที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการบริการหน่วยงานต่างๆ ของโรงเรียนให้  
สามารถดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือตามที่ต้องการงานบริหารงบประมาณในโรงเรียนจึง  
เปรียบเสมือนส่วนที่ประสานงานหรือคอยสนับสนุนให้โรงเรียนสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมาย  
ที่กำหนดด้วยความราบรื่น ซึ่งกำหนดขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การจัดทำ และเสนอขอ  
งบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล รายงานผลการใช้

(เงิน และผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี และ 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

### 3.3 การบริหารงานบุคคล

#### 3.3.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท (2538, หน้า 2) ได้ให้ความหมายงานบริหารบุคคลว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษาบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บุคคลพ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลได้รับความพึงพอใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 3) ได้ให้ความหมายงานบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2543, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (2548, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความหมายแนวคิดการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคคล เพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงาน และขณะปฏิบัติงานได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติการพัฒนาและการบำรุงรักษาบุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการให้ผู้ที่พ้นจากภาระงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 51)

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุป ได้ว่าความหมายการบริหารงานบุคคล คือการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เป็นภารกิจของผู้บริหาร เป็นการจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อให้ได้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ตลอดเวลาเป็นการตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาเป็นไปตาม หลักธรรมมาภิบาล ส่งผลต่อ คุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 3.3.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 1 - 95) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลกร ในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ดังนี้ การจัด บุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การ ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร

อมรา บุญช่วย, และเล็ก เรืองสินธ์ (2540, หน้า 223) กำหนดขอบข่าย การบริหารงานบุคคล ออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การแสวงหาบุคลากรการเลือกสรรบุคคลเข้ามาทำงานเป็นสิ่ง สำคัญมาก ถ้าเลือกได้คนดีก็นับว่าดีไป ถ้าได้คนไม่ดีหรือทำงานไม่เป็น ไม่มีความรู้พอที่จะ ทำงานหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ฉะนั้นในการสรร หาบุคคลเข้ามาทำงานในโรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

#### 1.1 เลือกคนดี

#### 1.2 เลือกคนที่เหมาะกับงาน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร เมื่อได้บุคลากรมาแล้วก็ต้องบำรุงรักษาให้ บุคลากรอยู่ในโรงเรียนให้นานที่สุดและตลอดเวลาที่อยู่ก็ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การ ที่คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจหลายอย่าง เช่น

2.1 สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ ต่างๆ

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่นเกียรติยศ มีอำนาจ ได้ตำแหน่งสูงขึ้น

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้นั่งทำงานดีมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น พัดลม พิมพ์ดีดี เป็นส่วนตัว

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในโรงเรียนน่าอยู่ ทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การศึกษา

2.5 ควรจูงใจสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วม อย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เช่น ช่วยกันแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ของ โรงเรียน มีความสำนึกว่าตนเองมีส่วนรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของโรงเรียนด้วย ถ้าโรงเรียนเกิดความเสียหายขึ้นก็กระทบกระเทือนมาถึงตนด้วย

2.6 การสร้างขวัญที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกว่าอยู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่น ได้รับความยุติธรรม มีความสนุกเพลิดเพลินอยู่กับงานรู้สึกว่ามีอนาคตแจ่มใส

2.7 การพัฒนาบุคลากร คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิดการกระทำความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ

2.8 การให้พ้นจากงานการให้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้ผลขาดประสิทธิภาพในการปรับปรุงการตนเองให้พ้นจากหน้าที่ไปเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับในต่างประเทศ แต่ในสังคมไทยเราเป็นเรื่องยากสลับซับซ้อนมาก ยิ่งเป็นข้าราชการด้วยแล้วเมื่อไม่มีความผิดอะไรก็จะให้พ้นไปเสียจากตำแหน่งนั้นยอมทำได้ยากมาก แต่ถ้าเป็นองค์การธุรกิจเอกชนแล้วอาจทำได้สะดวกกว่า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 139) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีขอบข่าย 3 ขั้นตอน คือ

#### 1. ก่อนการรับบุคคลเข้าทำงาน ได้แก่

##### 1.1 การวางนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

เกี่ยวกับตัวบุคคล

##### 1.2 การวางแผนกำลังคน

##### 1.3 การกำหนดตำแหน่ง

##### 1.4 การกำหนดเงินเดือน

##### 1.5 การสรรหาบุคคล

#### 2. ขณะปฏิบัติงาน ได้แก่

##### 2.1 การทดลองปฏิบัติงาน

##### 2.2 การจัดทำทะเบียนประวัติ

##### 2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดี

ความชอบ

##### 2.4 การพัฒนาบุคลากร

##### 2.5 วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย

##### 2.6 การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่สมาชิก

#### 3. การพ้นจากหน้าที่ของบุคลากร ได้แก่

##### 3.1 การให้ออกจากงาน

##### 3.2 การพิจารณาบำเหน็จบำนาญ

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 140) ยังได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. เพื่อวางแผนกำลังคน ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว  
 2. กำหนดนโยบายต่างๆ ที่จะแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
 3. สรรหาบุคลากรให้มีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพที่ดีที่จะสามารถ  
 บริการบริหารการศึกษาที่เหมาะสม

4. คัดเลือกบุคลากรตามความต้องการกำลังคน  
 5. ประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร  
 6. จัดการเรื่องสวัสดิการและเพื่อสนองความต้องการของบุคลากร  
 7. ให้การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา  
 8. จัดแผนจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่การทำงานในองค์กร  
 9. จัดระบบการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าใจและ

ปฏิบัติให้ถูกต้อง

10. จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมกัน เพื่อความเข้าใจ  
 การปฏิบัติงาน  
 11. รวบรวม เชื่อมโยงหน้าที่หลักและหน้าที่รอง ตลอดจน  
 รายละเอียดของงานลงไปในโปรแกรมการฝึกอบรมบุคลากร  
 12. กิจกรรมที่จัดขึ้นก็เพื่อให้บุคคลอยู่ในองค์กรอย่างมีความรู้ มี  
 ทักษะมีความตั้งใจและมีเงื่อนไขที่ทำงานให้องค์กรอย่างดีที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 52 - 63) ได้กำหนดขอบข่ายการ  
 บริหารงานบุคคลดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน  
 บุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อ  
 ตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ  
 คล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลัก ธรรมมาภิบาลข้าราชการครูและ  
 บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยก  
 ย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ  
 การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

คิมบร็อค,และนัันเนอร์ (Kimbrough, & Nuueury, 1983, pp.65 - 70)  
 ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

1. การวางนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
2. การกำหนดความต้องการของบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบหมายให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่งต่างๆ
3. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยการเข้าปฏิบัติงานตามความสามารถหรือจัดตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันพิจารณา
4. การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงาน โดยพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารได้ใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการพิจารณาบุคคลเพื่อสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานในหน่วยงานและขณะปฏิบัติงานก็ได้มีการดำเนินการในการจัดทำประวัติการพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคคลเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ มีความพึงพอใจ และกำลังใจในการทำงาน ซึ่งกำหนดขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดแต่งตั้ง 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัย และการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

### 3.4 การบริหารงานทั่วไป

#### 3.4.1 ความหมายการบริหารงานทั่วไป

ประสาน หอมพูล (2536, หน้า 9) กล่าวว่า งานบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารหน่วยงานต่างๆ ในด้านงานสารบรรณ การเงิน พัสดุ งานอาคารสถานที่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2537, หน้า 11) กล่าวว่า งานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวกับ จัดหา จัดใช้ ดูแล และบริการ เพื่อนำมาซึ่งความสะดวกของหน่วยงานอื่นในองค์การ

หวน พิณรุฬพันธ์ (2538, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารงานธุรการหรือการบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริการหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา ทั้งในด้านงานสารบรรณ งานการเงิน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานบุคคลและงานบริการทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษา บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ จึงมักเรียก ให้เต็มรูปว่า "การบริหารงานธุรการ การเงินและบริการ"

บุญชู กระดังสาย (2539, หน้า 2) กล่าวถึง งานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ ที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งที่เป็นงานภายในหน่วยงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2541, หน้า 112) และสำนักนโยบาย แผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยต่างๆ ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64) และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 57) ให้ความหมายการบริหารงานทั่วไปว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

แคนโดลี, และคนอื่นๆ (Candoli, et al., 1992, p.7) กล่าวว่า การบริหารงานธุรการในสถานศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมหรือการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กับทั้งให้บริการด้านต่างๆ แก่ระบบสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้ การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 3.4.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไป

พิศมัย ถิณะแก้ว (ม.ป.ป., หน้า 144) กล่าวว่าขอบข่ายของการบริหารทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 อย่างคือ

1. การวางแผน (planning) ในการจัดการสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น ผู้รับผิดชอบต้องมีการวางแผนงานที่จะดำเนินการเพื่อให้ได้ชิ้นงานตามคุณภาพที่กำหนดไว้ วางแผนการใช้เวลาและสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานนั้นสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2. การจัดรูปงาน (organizing) การจัดรูปงานเป็นเรื่องของบุคคลที่รับผิดชอบงานในต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ไปดำเนินการและแต่ละส่วนนั้นมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ในส่วนใดบ้าง และสัมพันธ์กันอย่างไร

3. การเร่งรัดการดำเนินงาน (actuating) ขั้นตอนนี้เป็นภาระกระตุ้นเร่งรัด และให้การสนับสนุนการดำเนินงานในจังหวะและโอกาสที่เหมาะสม ในการจัดการนั้น ผู้บริหารหรือผู้จัด การต้องระมัดระวังไม่ให้เป็นการก้าวก่ายการดำเนินงานของผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละส่วน

4. การควบคุมงาน (controlling) ขั้นตอนนี้เป็น การควบคุมการดำเนินงานของผู้รับผิดชอบดำเนินการได้เองเป็นส่วนใหญ่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 64 - 73) กำหนดขอบข่ายภารกิจงานการบริหารทั่วไปดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การพัฒนาระบบและเครือข่ายการศึกษา
4. การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร
5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
7. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหาร

ทั่วไป

8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอก

ระบบตามอัธยาศัย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. การบริการสาธารณะ
19. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบโดยมุ่งให้สถานศึกษามีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง องค์กร และชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีขอบข่ายงานดังนี้ คือ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3)

การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ 17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) การบริหารสาธารณะ และ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่นๆ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา ผลมาก (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ใน 6 ด้าน คือ หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การนิเทศงานวิชาการ และการวัดผลและประเมินผล และเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ที่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และขนาดกลางกับขนาดใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง ไม่แตกต่างกัน ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย ปัญหาการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

นภัสสร ก่องสกุล (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนเกี่ยวกับการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสมิทธิพงษ์ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนสมิทธิพงษ์ อยู่ในระดับดีทุกด้าน ด้านบุคลากรในประเด็นครูดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ติดตามความประพฤติของนักเรียนทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองในประเด็นโรงเรียนเชิญผู้ปกครองที่มีความชำนาญในบางอาชีพมาสอนนักเรียน และโรงเรียนขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองเรื่องเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เมื่อถึงคราวจำเป็น ผู้ปกครองนักเรียนมีความเห็นว่าโรงเรียนบริหารงานในระดับ

ปานกลางทั้งสองด้านเหตุผลของผู้ปกครองที่เลือกโรงเรียนประถมศึกษา สำคัญที่สุดคือ ครูดี มีความสามารถในการสอน มีความประพฤติดีรับผิดชอบงานในหน้าที่ มีความรักและเมตตาเด็ก

กัศักดิ์ สารวิดิพันธ์ (2540, หน้า 94 - 103) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าและครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของโรงเรียนในด้านวิชาการ ด้านครู ผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน ด้านพฤติกรรมนักเรียน และด้านความ สัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ความพอใจของผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันต่อการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันความพอใจของศิษย์เก่าที่จบการศึกษา ระหว่างปีการศึกษา 2521 - 2528 กับศิษย์เก่าที่จบระหว่างปีการศึกษา 2529 - 2536 ต่อการบริหารของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ความพอใจของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การบริหารและสอนกับครูในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานโรงเรียนมีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและให้ผลคุ้มค่ามากที่สุดจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา

เจตนา ลีสุวรรณ (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบกลุ่มโรงเรียน และสหวิทยาเขต พบว่าทั้งกลุ่มโรงเรียน และสหวิทยาเขตให้ความสำคัญกับการบริหารเขต ให้ความสำคัญกับการบริหารงานธุรการ งานวิชาการ งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชนและงานอาคารสถานที่น้อยกว่างานด้านการบริหารทั่วไป และด้านการปกครองนักเรียน และข้อเสนอแนะมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในโรงเรียนชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับโรงเรียนประถมศึกษา จะให้ความสำคัญกับการบริหารงานกิจการเรียนในระดับนี้มาก

ณวีวรรณ เจริญลาว (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ใน 4 ด้าน คือ 1.1) ด้านการบริหาร งานวิชาการ 1.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 1.3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 1.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ครูมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประจักษ์ โพธิ์วัด (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครู ต่อการบริหารโรงเรียนตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

มานพ วงษ์สอาด (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามความพึงพอใจของครู ใน 4 ด้าน คือ 1.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 1.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 1.3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 1.4) ด้านการบริการงานทั่ว ๆ ไป ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เป็นความพึงพอใจในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบ ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เมื่อจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาโดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

กิ๊บสัน, และคิน (Gibson, & Klein, 1970, p.411) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อคนงานมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ส่วนคนงานที่มีอายุน้อยมักจะมี ความคาดหวังสูงต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงื่อนไขอื่น ๆ

วิกส์ตรอม (Wickstrom, 1971, pp.1249 – A) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สอน และตำแหน่งหน้าที่ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู 373 คนในโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยชากาตุน (Sakatoon) โดยวิธีให้ครูบอกสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า ผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู สำหรับตัวแปรอื่น ๆ เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

เวเลซ (Velez, 1972, pp.997 – A) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพของงาน การบริหาร และการควบคุมงาน นโยบาย

ของการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 538 คน ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ปฏิบัติไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องนโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1973, pp.91 – 207) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ในเขตการศึกษาต่างๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 ราย โดยแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกที่ดีต่อความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือในระดับสูง และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เทลเลอร์ (Taylor, 1988, p.102) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมรัฐจอร์เจีย กับโรงเรียนมัธยมนอกสหรัฐที่มีการจัดกิจกรรมนักเรียนในระดับดีเลิศ ผลการวิจัยการจัดกิจกรรมนักเรียน มีทั้งที่เป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหา ที่ไม่เป็นปัญหาได้แก่ระบบธุรการ การเงิน ปรัชญา จุดมุ่งหมาย และการวางแผนจัดโครงการ ส่วนการจัดกิจกรรมที่มีปัญหา ได้แก่ การขาดงบประมาณ การประเมินผล การสนับสนุนด้านการเงินและการฝึกอบรมผู้วิจัยพบว่าการจัดกิจกรรมนักเรียนที่มีคุณค่าต่อประสบการณ์ของนักเรียนและผู้อบรม แต่ก็มีปัญหาเกี่ยวกับโครงการและการจัดการ การได้ผู้สนับสนุนที่ไม่ดี อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บริหารที่ไม่มีเวลา จะจัดเฉพาะกิจกรรมที่ต้องทำส่วนกิจกรรมบางอย่างไม่มีเวลาทำแต่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมในระดับดีเลิศ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จอยซ์ (Joyce, 1992, abstract) ได้ทำการศึกษาหาเหตุผล โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ 2 รัฐ โดยกลุ่มผู้ปกครอง 2 กลุ่ม ของโรงเรียน Stenbenville Public school in Ohio and St. Paul Public school in Minnesota สรุปความเห็นที่เหมือนกันมากในการเลือกโรงเรียน มี 8 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพครู 2) ระเบียบของโรงเรียน 3) วินัยของโรงเรียน 4) หลักสูตรพิเศษ 5) จริยธรรมของครู 6) การประเมินความสามารถของครู 7) มีความสัมพันธ์กับชุมชนดี 8) มีแนวการสอนหลากหลาย ความเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดองค์กรมี 8 ข้อ 1) เป็นระบบ 2) การกระจายอำนาจ 3) มีความอิสระแบบเอกชน 4) ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ตามที่ต้องการ 5) มีลักษณะความเป็นผู้นำ 6) มีอิทธิพลต่อการแข่งขันสูง 7) มีความสัมพันธ์  
ชุมชนดี 8) มีความเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม ผลการวิจัยนอกจากเหตุผลดังกล่าว ยังสรุป  
ความต้องการ บุคลากรของโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งด้านหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ดึงดูด  
ความสนใจของผู้ปกครองได้มาก สภาพบรรยากาศที่ดี แสดงผลการทดสอบชัดเจน การเดินทาง  
สะดวก ชื่อเสียงของโรงเรียน งานวิจัยของจอยซ์แสดงถึงการคาดหวังเกี่ยวกับการจัดการศึกษา  
พบว่า ผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้ครบหลักสูตร และเหมาะสมกับวัย  
เด็ก ส่งเสริมความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ให้มีความสำคัญต่อวิชา  
คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ ข้อมูลได้รับจากผู้ปกครองนี้มุ่งสู่มาตรฐานและ  
สอดคล้องกับชุมชนในท้องถิ่น

ไฮเดิล, และ คีซ (Haidle, & Keith, 1996,p.142) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็น  
แรงจูงใจสนับสนุน ให้ผู้ปกครองส่งนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนคริสเตียน พบว่าโรงเรียน  
ที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมคือ โรงเรียนที่จัดกิจกรรมนักเรียนอย่างดีเยี่ยมเหมาะกับวัยของ  
นักเรียน และครูที่คอยเอาใจใส่อย่างดี

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความพึง  
พอใจในการบริหารงานโรงเรียนพบว่า สถานภาพ และองค์ประกอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ  
ของงานและความพึงพอใจในงานของบุคคลแตกต่างกันไป ไม่มีนักวิชาการคนใดสามารถ  
กำหนดได้ว่างานหรือองค์ประกอบใดมีความสำคัญสูงสุด งานหรือองค์ประกอบใดมีความสำคัญ  
น้อยที่สุด เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและตัวแปรที่แตกต่างกัน  
หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ จึงมีความจำเป็นในการศึกษา สถานภาพ องค์ประกอบที่ส่งเสริม  
ความพึงพอใจในงานเพื่อปรับปรุงและแก้ไข อันจะส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์การสามารถ  
บริหารงานได้ตามวัตถุประสงค์

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวน 4 งานคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบริหารทั่วไป ซึ่งในบทนี้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีสถานภาพ ทางเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียนจะนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินงานแต่ละหัวข้อมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2,739 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129 -130) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- เมื่อ  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากร  
 $N$  = ขนาดจำนวนประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้

$$n = \frac{2793}{1 + (2793)(0.05)^2}$$

$$= 349.89 \text{ หรือ } 350$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน หลังจากนั้นทำการสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ(พวง  
รัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า87) โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน มาคำนวณหาสัดส่วนตาม ขนาดโรงเรียน  
(stratified random sampling)

2. เนื่องจากประชากรมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่ง  
ชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วนโดยนำไปคำนวณหาขนาดความเป็นตัวแทนที่ดีของกลุ่มตัวอย่าง โดย  
ใช้สูตรการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ของ นิยม ปุราคำ (2517, หน้า 162)

$$n_h = \frac{N_h}{\sum_{h=1}^L N_h} n_0$$

เมื่อ  $n_h$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ

$N_h$  = ขนาดของประชากรแต่ละชั้นภูมิ

$\sum_{h=1}^L N_h$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

$n_0$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	516	66
ขนาดกลาง	800	102
ขนาดใหญ่	1,477	182
รวม	2,793	350

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1, 2549, หน้า 10

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (ภาคผนวก) แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับระดับของความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวทางการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปโดยกำหนดเนื้อหาแต่ละด้านมีน้ำหนักตาม ขอบข่ายภารกิจของงานให้ค่าน้ำหนักคะแนนความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540, หน้า 137 – 138)

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดหรือประมาณร้อยละ 80 – 100 ของเรื่องนั้น

ระดับ 4 หมายถึง มีพึงพอใจในระดับมากหรือประมาณร้อยละ 60 – 79 ของเรื่องนั้น

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางหรือประมาณร้อยละ 40 – 59 ของเรื่องนั้น

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยหรือประมาณ ร้อยละ 20 – 39 ของเรื่องนั้น

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดหรือประมาณร้อยละ 0 – 19 ของเรื่องนั้น

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้าง และพัฒนาเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบและทำการแก้ไขปรับปรุง

2. นำข้อมูลจากการศึกษาข้อ 1 มากำหนดกรอบแนวคิดและรูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างข้อคำถาม และดำเนินการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชา ความสอดคล้องกันของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535, หน้า 131) โดยกำหนดค่าดัชนีและความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข โดยร่วมพิจารณากับอาจารย์ที่ปรึกษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าอัตราส่วนวิกฤต  $t$  ตามการทดสอบ  $t$  (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 131-132) หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยผู้วิจัยตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถาม ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132 - 133) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้ง 4 ด้าน 0.888

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วแจกแบบสอบถามตามรายชื่อโรงเรียนที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนัดหมายกับตัวแทนของโรงเรียนในการจัดส่งแบบสอบถามคืนที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ สำหรับนำมาวิเคราะห์ผล

#### การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยการหาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละรายการ

2.1 การแปลผล ค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ ในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (บุญธรรมกิจปริดาภิรักษ์, 2540, หน้า 137 – 138)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด หรือร้อยละ 80 – 100
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก หรือ ร้อยละ 60 – 79
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 40 – 59
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย หรือ ร้อยละ 20 – 39
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด หรือร้อยละ 0 – 19

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 จำแนก ตามเพศต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบอิสระต่อกัน (independent samplest-test) (Glass,& Hopkin. 1984, p. 342)

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ONE-WAY ANOVA) หรือการทดสอบเอฟ (F – Test) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญไว้ที่ .05 ในกรณีที่พบว่า ค่าอัตราส่วนเอฟ (F – ratio) มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (post hoc test) ตามวิธีการของ ฟิชเชอ (Fisher's least significant difference : LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติอ้างอิง ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าอัตราส่วนวิกฤต  $t$  เป็นรายข้อตามวิธีการของ  $t$ -test (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ ,2540 ,หน้า 131-132)

$$t = \frac{\bar{x}_h - \bar{x}_l}{\sqrt{\frac{s_h^2}{n_h} + \frac{s_l^2}{n_l}}}$$

ในที่นี้  $t$  = ค่าที่ใช้ในการพิจารณาของการแจกแจงแบบที  
 $\bar{x}_h$  = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง  
 $\bar{x}_l$  = คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ  
 $s_h^2$  = คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง  
 $s_l^2$  = คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ  
 $n$  = จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ  $\cong$  25% ของทั้งหมดซึ่งเท่ากัน

1.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132 - 133)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น  
 $n$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด  
 $s_i^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ  
 $s_t^2$  แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

### 1.3 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะพฤติกรรม

$\sum R$  = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

$N$  = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

### 1.4 ค่าร้อยละ

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ  $p$  = ค่าร้อยละ

$f$  = ความถี่

$N$  = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

### 1.5 หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )

$$\bar{x} = \frac{\sum f x_i}{n}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  = ค่าเฉลี่ย

$\sum f x$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$n$  = จำนวนตัวอย่าง

### 1.6 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^k f x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^k f x_i \right)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum fx$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
 $n$  = จำนวนตัวอย่าง

1.7 สถิติทดสอบที (t-test) แบบอิสระต่อกัน (independent samples t - test)  
 (Glass, & Hopkins, 1984, p. 342) จากสูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{S_p^2 \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ  $\bar{x}_1, \bar{x}_2$  = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ  
 $s_1^2, s_2^2$  = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ  
 $s_p^2$  = ความแปรปรวนร่วม  
 $n_1, n_2$  = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ  
 $df$  = ชั้นความเป็นอิสระ

1.8 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) คือ  
 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 331)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$MS_b = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k (x_{ij} - \bar{x}_i)^2}{(n - 1)}$$

$$MS_w = \frac{\sum_{j=1}^k n(\bar{x}_j - \bar{x})^2}{(n - 1)}$$

เมื่อ	$MS_w$	=	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	$MS_b$	=	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$x_{ij}$	=	ค่าสังเกตแต่ละค่า
	$\bar{x}_j$	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ $j$
	$n$	=	จำนวนค่าสังเกตในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
	$k$	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	$\bar{x}$	=	ค่าเฉลี่ยรวม
	$n_j$	=	จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ $j$

1.9 สูตรการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอ (Fisher's least – significant difference: LSD) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

$$LSD = t_{\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)} \sqrt{MSE \left( \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	$t_{\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)}$	=	เป็นค่าจากตารางการแจกแจงที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha$ ระดับชั้นเสรี $v$
	$v$	=	ระดับชั้นเสรีของความผันแปรภายในกลุ่มหรือความคลาดเคลื่อนของการทดลอง
	$MSE$	=	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
	$n_i, n_j$	=	ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ $i$ และ $j$ ตามลำดับ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีวิธีการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
***	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ในครั้งนี้ จำนวน 350 คน มีสถานภาพด้านต่างๆ จำแนกตามสถานภาพ ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์ผลหาค่าร้อยละ ดังในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (350 คน)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	61	17.40
หญิง	289	82.60
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.40
ปริญญาตรี	308	88.00
สูงกว่าปริญญาตรี	30	8.60
ประสบการณ์ทำงาน		
1 – 10 ปี	14	3.70
11 -20 ปี	28	7.80
21 -30 ปี	186	53.60
31 ปีขึ้นไป	122	34.90
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็กนักเรียนต่ำกว่า 120 คน	66	18.90
ขนาดกลางนักเรียน 121-300 คน	102	29.10
ขนาดใหญ่กว่านักเรียน 301 คนขึ้นไป	182	52.00
รวม	350	100.0

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 17.40 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.00 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.60 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.40 ด้านประสบการณ์มีประสบการณ์ทำงานมากที่สุดระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.60

รองลงมาคือ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.90 และน้อยที่สุดคือระหว่าง 1 – 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 3.70 และด้านขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติการสอนปฏิบัติงานอยู่ ขนาดใหญ่นักเรียน 301 คนขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ ขนาดกลางนักเรียน 121-300 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และน้อยที่สุดคือ ขนาดเล็กนักเรียนต่ำกว่า 120 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90

## ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบุรี เขต 1

ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบุรีเขต 1 ผู้วิจัยทำการศึกษา 4 ด้านคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีระดับความพึงพอใจดังแสดงในตาราง 3 – 6 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและท้องถิ่น	3.94	0.83	มาก
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.17	0.78	มาก
3. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	3.84	0.92	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.05	0.83	มาก
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	4.05	0.83	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.08	0.85	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตามประเมินผล ดำเนินงานวิชาการ การเรียนการสอน	3.95	0.92	มาก
8. โรงเรียนประสานความร่วมมือและ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการ แนะ แนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือ เครือข่ายแนะแนวภายในสถานศึกษา	3.90	0.90	มาก
9. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	4.08	0.80	มาก
10. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้า มามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของ โรงเรียน	4.03	0.92	มาก
11. โรงเรียนประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ในการพัฒนา วิชาการ	3.99	0.90	มาก
12. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ โดยให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปกครอง และชุมชน	3.89	0.93	มาก
ภาพรวม	4.00	0.73	มาก

จากตาราง 3 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.73) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกรายข้อ และเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อย ระดับมาก 3 ระดับ ดังนี้ อันดับ 1 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.78) รองลงมาอันดับ 2 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.85) และอันดับ 3 โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนจัดให้มีการวัดผลประเมินผลโดยการเทียบ  
 โอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตามแนวที่  
 กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D.= 0.92)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ด้าน  
 การบริหารงานงบประมาณของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหา ความเหมาะสมในการของบประมาณ	4.10	0.78	มาก
2. โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติประจำปี เพื่อ จัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษา	4.23	0.85	มาก
3. โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รายงานการบริหารงบประมาณและผล ดำเนินงานให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบ ทุกภาคเรียน	3.98	0.93	มาก
4. โรงเรียนระดมทรัพยากรแหล่งกองทุนจาก ชุมชน เพื่อการลงทุนพัฒนาการศึกษา	3.89	0.98	มาก
5. โรงเรียนจัดทำระบบบริหารการเงินเป็นไป ตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและ เปิดเผยต่อชุมชน	4.10	0.85	มาก
6. โรงเรียนจัดทำบันทึกรายรับรายจ่ายเป็น ปัจจุบันและตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อ ชุมชน	4.19	0.87	มาก
7. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและ สินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	4.17	0.86	มาก
ภาพรวม	4.09	0.76	มาก

จากตาราง 4 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการ  
 บริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงาน  
 งบประมาณ ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.76) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ เรียงลำดับความพึงพอใจมากไปหาน้อย 3 อันดับ อันดับ 1 โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.85) อันดับ 2 โรงเรียนจัดทำบันทึกรายรับรายจ่ายเป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้ และเปิดเผยต่อชุมชน ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.87) และอันดับ 3 โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณสุดท้ายคือ โรงเรียนระดมทรัพยากรแหล่งกองทุนจากชุมชนเพื่อการลงทุนพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.98)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	4.06	0.90	มาก
2. โรงเรียนดำเนินการสรรหามูลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา	3.98	0.91	มาก
3. โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร	4.04	0.92	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยและรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	4.13	0.85	มาก
5. โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎและระเบียบวินัย	3.94	0.89	มาก
ภาพรวม	4.03	0.76	มาก

จากตาราง 5 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.76) เมื่อจำแนกเป็น

วิจัยพบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมากทุกรายการ เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อันดับ 1 โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยและรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.85) อันดับ 2 โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.90) และอันดับ 3 โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล อันดับสุดท้ายคือ โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎหมายและระเบียบวินัย ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.89)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไปของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	3.93	0.87	มาก
2. โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี	4.05	0.93	มาก
3. โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศให้ทันสมัย	3.96	0.95	มาก
4. โรงเรียนประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อขอความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	4.08	0.94	มาก
5. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	3.95	0.89	มาก
6. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์มาใช้พัฒนาการจัดการศึกษา	4.15	0.89	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
7. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณบุคลากรและบริการทั่วไปให้มี ความ สะดวกและคล่องตัว	4.03	0.92	มาก
8. โรงเรียนมีการจัดระบบดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม เอื้อ ประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	4.06	0.94	มาก
9. โรงเรียนจัดทำข้อมูลนักเรียนและระบบ ข้อมูล สารสนเทศจากสามโน่นักเรียนผู้เรียน เพื่อให้ สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.09	0.82	มาก
10. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และดำเนินการตามแผน โดยประสานกับ ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	4.18	0.81	มาก
11. โรงเรียนส่งเสริมประสานงานให้มีการจัด การศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตาม อัธยาศัย	3.82	0.90	มาก
12. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมตามความสนใจและความ ถนัดของนักเรียน	3.97	0.90	มาก
13. โรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและชุมชนในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	4.11	0.90	มาก
14. โรงเรียนจัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชนและ หน่วยงานอื่นๆ	4.02	0.93	มาก
15. โรงเรียนกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบ การควบคุม ภายในสถานศึกษา	4.05	0.86	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
16. โรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการสาธารณะแก่ผู้ปกครองและชุมชน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ	4.05	0.88	มาก
17. โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานครบทุกงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.14	0.87	มาก
ภาพรวม	4.04	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทุกรายข้อ และเรียงลำดับความพึงพอใจระดับมากไปหาน้อยได้ดังนี้ อันดับ 1 โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและดำเนินการตามแผนโดยประสานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.81) อันดับ 2 โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์มาใช้พัฒนาการจัดการศึกษา ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.89) และอันดับ 3 โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานครบทุกงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.87) ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป อันดับสุดท้ายคือโรงเรียนส่งเสริมประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบตามอัธยาศัย ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.90)

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

เปรียบเทียบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรอิสระ เพศชาย เพศหญิง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ได้ดังตาราง 7 - 10 ดังนี้

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความแปรปรวน ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เพศชาย และหญิง

	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.08	0.58	3.98	0.75	0.667	0.505
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.20	0.60	4.07	0.79	2.028	0.043 *
3. การบริหารงานบุคคล	4.14	0.58	4.01	0.79	1.299	0.195
4. การบริหารงานทั่วไป	4.23	0.58	4.00	0.79	1.767	0.078
รวม	4.16	0.54	4.01	0.74	1.440	0.151

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่าครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่พบว่า ด้านบริหารงานงบประมาณมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน		SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.523	2	0.762	1.443	0.238
	ภายในกลุ่ม	183.200	347	0.528		
	รวม	184.723	349			
2. การบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.671	2	0.336	0.580	0.561
	ภายในกลุ่ม	200.966	347	0.579		
	รวม	201.637	349			

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้าน		SS	df	MS	F	Sig.
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.152	2	0.576	1.000	0.369
	ภายในกลุ่ม	199.902	347	0.576		
	รวม	201.054	349			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.123	2	1.061	1.820	0.164
	ภายในกลุ่ม	202.366	347	0.583		
	รวม	204.489	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.282	2	0.641	1.270	0.282
	ภายในกลุ่ม	175.124	347	0.505		
	รวม	176.406	349			

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามวุฒิการศึกษา ดังนี้ 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน		SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.833	3	0.278	0.451	0.717
	ภายในกลุ่ม	211.121	343	0.616		
	รวม	211.954	346			
2. การบริหารงาน งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.691	3	0.230	0.341	0.796
	ภายในกลุ่ม	231.943	343	0.676		
	รวม	232.634	346			

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน		SS	df	MS	F	Sig.
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.590	3	0.863	1.309	0.271
	ภายในกลุ่ม	226.257	343	0.660		
	รวม	228.847	346			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.347	3	0.116	0.179	0.911
	ภายในกลุ่ม	221.821	343	0.647		
	รวม	222.167	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.587	3	0.196	0.312	0.817
	ภายในกลุ่ม	215.309	343	0.628		
	รวม	215.896	346			

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามประสบการณ์ทำงานดังนี้ 1) อายุราชการ 1 – 10 ปี 2) อายุราชการ 11 – 20 ปี 3) อายุราชการ 21 – 30 ปี และ 4) อายุราชการ 30 ปีขึ้นไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้าน		SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.516	2	0.258	0.419	0.658
	ภายในกลุ่ม	211.438	344	0.615		
	รวม	211.954	346			
2. การบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.985	2	0.493	0.731	0.482
	ภายในกลุ่ม	231.649	344	0.673		
	รวม	232.634	346			

ตาราง (10) ต่อ

ด้าน		SS	df	MS	F	Sig.
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.577	2	0.289	0.435	0.648
	ภายในกลุ่ม	228.270	344	0.664		
	รวม	228.847	346			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.366	2	0.183	0.283	0.753
	ภายในกลุ่ม	221.802	344	0.645		
	รวม	222.167	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.668	2	0.334	0.534	0.587
	ภายในกลุ่ม	215.228	344	0.626		
	รวม	215.896	346			

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามขนาดของโรงเรียนดังนี้ 1) ขนาดเล็กนักเรียนไม่เกิน 120 คน 2) ขนาดกลางนักเรียน 121- 300 คน 3) ขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 มีสาระสำคัญที่จะสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

#### สมมุติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2739 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และมีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 129 - 130) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350 คน และเลือกสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยสุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 (ภาคผนวก) แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับระดับของความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามแนวทางการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานการเงิน การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยกำหนดเนื้อหาแต่ละด้านมีน้ำหนักตาม ขอบข่ายภารกิจของงานให้ค่าน้ำหนักคะแนนความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดหรือประมาณร้อยละ 80 – 100 ของเรื่องนั้น

ระดับ 4 หมายถึง มีพึงพอใจในระดับมากหรือประมาณร้อยละ 60 – 79 ของเรื่องนั้น

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลางหรือประมาณร้อยละ 40 – 59 ของเรื่องนั้น

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยหรือประมาณ ร้อยละ 20 – 39 ของเรื่องนั้น

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดหรือประมาณร้อยละ 0 – 19 ของเรื่องนั้น

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จัดส่งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วแจกแบบสอบถามตามรายชื่อโรงเรียนที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนัดหมายกับตัวแทนของโรงเรียนในการจัดส่งแบบสอบถามคืนที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนที่สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 แบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยไปปรับคืนด้วยตนเอง ณ โรงเรียนที่  
 สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 350 ฉบับ คิดเป็น  
 ร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ผล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทาง  
 สถิติไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การ  
 แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยการหาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละรายการ

2.1 การแปลผล ค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ ในการวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (บุญธรรม  
 กิจปริตตปริสุทธิ, 2542, หน้า 137 – 138)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด หรือร้อยละ 80 – 100
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก หรือ ร้อยละ 60 – 79
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หรือร้อยละ 40 – 59
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย หรือ ร้อยละ 20 – 39
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด หรือร้อยละ 0 – 19

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา  
 ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศต่างกัน  
 ใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบอิสระต่อกัน (independent samples t-test) (Glass, & Hopkin,  
 1984, p. 342)

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน  
 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way Anova) หรือการทดสอบเอฟ (F – Test) โดย  
 กำหนดระดับความมีนัยสำคัญไว้ที่ .05 ในกรณีพบว่า ค่าอัตราส่วนเอฟ (F – ratio) มีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (post hoc test) ตาม

วิธีการของ ฟิชเชอร์ (Fisher's least significant difference : LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 333)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างได้ข้อมูลจากแบบสอบถามตามสัดส่วนจำนวนของขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานอายุราชการ ระหว่าง 21 - 30 ปี มากที่สุด และอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียน 301 คนขึ้นไปมากที่สุด

1.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารงานโรงเรียนของครูมีความพึงพอใจเรียงจากมากไปหาน้อย อันดับ 1 คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.76) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.77) และอันดับ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.76) สำหรับอันดับสุดท้ายอันดับ 4 คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.73)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยทั้ง 4 ด้านพบว่า ครูมีความพึงพอใจอันดับ 1 คือ โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.85) ด้านการบริหารงานงบประมาณ อันดับ 2 รองลงมาคือโรงเรียน มีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และดำเนินการตามแผน โดยประสานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.81) ด้านการบริหารงานทั่วไป และอันดับ 3 คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.78) ด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอันดับ 4 คือ โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัย และรักษาวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.85) ด้านการบริหารงานบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

2.1 ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัย

2.2 ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนในภาพรวม ราย วิชา และรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย

2.3 ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ 1) ประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี 2) ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี 3) ประสบการณ์ทำงาน 21 – 30 ปี และ 4) ประสบการณ์ทำงาน 31ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนในภาพรวมไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2.4 ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติการสอนปฏิบัติงานอยู่ แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ 1) ขนาดเล็ก นักเรียนต่ำกว่า 120 คน 2) ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 300 คน และ 3) ขนาด ใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป มีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็นด้านๆ ได้ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานอยู่ในระดับ มากทุกรายการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

#### ด้านการบริหารงานวิชาการ

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานงานโรงเรียนสังกัด เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย ประจักษ์ โพธิ์วัด (2548, หน้า 110) ซึ่ง ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียน ตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานโรงเรียนตะคร้อพิทยา ในด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย มานพ วงษ์สะอาด เช่นกัน (2547, หน้า 83) ซึ่งได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนในตำบลวังข่อยพิทยา ในด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นอันดับมากกว่าอันดับอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ด้านการเรียนรู้ มาตรการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 8 - 9) และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนไว้ในหมวด 4 ว่าด้วย แนวการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนทุกคนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ

#### ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย ประจักษ์ โพธิ์วัด (2548, หน้า 110) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนดะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนดะคร้อพิทยา ใน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับงานวิจัย มานพ วงษ์สะอาด เช่นกัน (2547, หน้า 84) ซึ่งได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนในตำบลวังข่อยพิทยา ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ฉวีวรรณ เจริญลาภ (2547, หน้า 94-95) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ใน 4 ด้าน คือ 1.1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 1.2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 1.3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 1.4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบ เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูมีความพึงพอใจมากกว่าด้านอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคือ โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติประจำปีเพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอันดับมากกว่ารายข้ออื่น สอดคล้องกับคู่มือบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ว่าด้วยอำนาจหน้าที่สถานศึกษาตามกฎหมาย การศึกษา การประสาน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งการควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน พัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษา เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ ตามมาตรา 39 (2) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2546, หน้า 14) และสอดคล้องกับ คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา ด้านงบประมาณคือ การจัดตั้งรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด และบทบาทคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านงบประมาณคือให้ความเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้ง และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547, หน้า 13)

#### ด้านการบริหารงานบุคคล

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย ประจักษ์ โพธิ์วัด (2548, หน้า 110) ซึ่งได้ทำการศึกษาคความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนดะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนดะคร้อพิทยา ใน ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย มานพ วงษ์สะอาด เช่นกัน (2547, หน้า 85) ซึ่งได้ทำการศึกษาคความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนในตำบลวังข่อยพิทยา ใน ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อคือ โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน เป็นอันดับมากกว่ารายข้ออื่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 หมวด 6 วินัย และการรักษาวินัยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชนสังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือผู้เรียน และระหว่างข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ การต้อนรับการให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียน และ

ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้เรียน หรือประชาชนที่มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547, 2547 หน้า 22) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร กองสกุล (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรณีศึกษาโรงเรียนสมิทธิพงษ์ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าเหตุผลของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนที่สำคัญที่สุดคือ ครูดี ครูมีความสามารถในการสอน ครูมีความประพฤติดี ครูรับผิดชอบงานในหน้าที่มีความรัก และเมตตาเด็ก จอยซ์ (1992, บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาหาเหตุผลที่ ผู้ปกครองนักเรียนเลือกโรงเรียนเพื่อให้บุตรหลานของตนเข้าศึกษาผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ผู้ปกครองต้องการมากเป็นอันดับแรกคือ คุณภาพของครู รองลงมาคือระเบียบของโรงเรียน และวินัยของโรงเรียนตามลำดับ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฮเดิล, และ คีซ (Haidle, & Keith, 1996, p. 142) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจสนับสนุน ให้ผู้ปกครองส่งนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนคริสเตียน พบว่าโรงเรียนที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยมคือ โรงเรียนที่จัดกิจกรรมนักเรียนอย่างดีเยี่ยม เหมาะกับวัยของนักเรียน และครูที่คอยเอาใจใส่เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ด้านบริหารงานบุคคล แสดงถึงการบริหารงานบุคคล ในส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ความมีระเบียบวินัยจรรยาบรรณของครูเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร และชุมชน

#### ด้านการบริหารงานงานทั่วไป

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ประจักษ์ โพธิ์วัด (2548, หน้า 110) ซึ่งได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครู นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารงานโรงเรียนตะคร้อพิทยา ในด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย มานพ วงษ์สะอาด เช่นกัน (2547, หน้า 86) ซึ่งได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของครู และผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์เขต 3 พบว่าความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานโรงเรียนในตำบลวังข่อย พิตยา ในด้านการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อรายข้อคือโรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และดำเนินการตามแผน โดยประสานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นอันดับมากกว่ารายข้ออื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นิวัฒน์ วงษ์ชะอุ่ม (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าชุมชนเป็นผู้มี

ส่วนสำคัญในการจัดระบบโครงสร้างของสถานศึกษาเป็นผู้ร่วมวางแผน ประเมินและปรับปรุง คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัย กัลยา พลีรักษ์ (2539, หน้า 13) กล่าวว่า โรงเรียนควรประสานกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งยังเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้มีชีวิตชีวาได้ทั้งงาน และหัวใจ

### ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานระดับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา ควรนำผลการวิจัยในการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ไปวางแผนเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจในการบริหารงานโรงเรียนโดยเฉพาะความพึงพอใจในการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุดควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนของบุคคลากรเป็นอันดับแรกซึ่งสอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาและการจัดระบบโครงสร้างตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องประสานกับหน่วยงานระดับปฏิบัติควรนำผลการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 ไปสร้างความตระหนักให้กับผู้บริหารโรงเรียน ครูและผู้ที่รับผิดชอบ เห็นความสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูทางด้าน งานวิชาการโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของครูต่อไป

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1 มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ อันดับ 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.76) รองลงมาอันดับ 2 คือด้านการบริหารงานทั่วไป ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.77) และอันดับ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.76) สำหรับอันดับสุดท้ายอันดับ 4 คือด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.73) การ

บริหารงานวิชาการเป็นด้านที่ครูมีความพึงพอใจของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญมาก ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะควรส่งเสริมการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อเด็กนักเรียนเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเด็กนักเรียน

2. ควรทำการศึกษา ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน เพื่อจะได้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน เป็นภาพรวมเพื่อนำผลการวิจัยไปอ้างอิงให้ครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ เป็นผลการศึกษาความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 เป็นการนำประเด็นปัญหาจากการวิจัยเชิงสำรวจสู่การมีส่วนร่วมการบริหารงานตามสถานศึกษานั้นๆ โดยลงมือปฏิบัติจริงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

## บรรณานุกรม

- ชาคร ชวติ. (2544). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษา  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตั้งอยู่นอกเขต  
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.  
กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
กัลยา พลธิ์รักษ์. (2539). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน  
กับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 5).  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
กุลเชษฐ์ แก้ววี. (2538). ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐานที่รับนักเรียนชาวเขา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา  
จังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
กัศักดิ์ สารวิดิพันธ์. (2540). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนศิษย์เก่าและครูที่มีต่อ  
การบริหารงานโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.  
เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, สำนักงาน. (2546). คู่มือส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา  
เป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ  
พ.ศ. 2546. ลพบุรี: กลุ่มอำนาจการ. (เอกสารอัดสำเนา).  
\_\_\_\_\_. (2548). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของ  
สถานศึกษาประจำปี 2548. ลพบุรี: กลุ่มอำนาจการ. (เอกสารอัดสำเนา).  
\_\_\_\_\_. (2549). ข้อมูลสารสนเทศ. ลพบุรี: กลุ่มอำนาจการ (เอกสารอัดสำเนา).  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2536). การพัฒนาหลักสูตรตามความ  
ต้องการของท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: อรุณลาดพร้าว.  
\_\_\_\_\_. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.  
คณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน, สำนักงาน. (2547). คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการ  
การศึกษาระดับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2540) **โรงเรียนประถมศึกษา**.  
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2541). **เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา  
ระดับสูง**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2545). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ:  
คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. (2543). **รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจ  
ของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของ สช.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน (2542). **สู่เส้นทางวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา  
ลาดพร้าว.
- คำหมาน คนใด. (2543). **ทางก้าวหน้าของครุมีอาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนว  
ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: เดือนตุลาคม.
- จรรยา จิยโชค.(2545). **แนวทางปฏิบัติสร้างธรรมนูญโรงเรียนและรายงานคุณภาพ  
การศึกษา**. ม.ป.ท
- จรัส เสือทอง. (2540). **วันการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 8**. เชียงใหม่: ช้างเผือก  
การพิมพ์.
- จำรัส นองมาก. (2536). **การบริหารธุรกิจ**. ในเอกสารการสอนชุดวิชา, หน่วยที่1-6,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ: ประชาชนการพิมพ์.
- เจตนา ลีสุวรรณ. (2543). **การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา  
กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบกลุ่มโรงเรียนและสหวิทยาเขต**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉวีวรรณ เจริญลาภ. (2547). **ความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร  
โรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลไพศาลีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครสวรรค์ เขต  
3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เฉลิม ศรีผดุง. (2539). **นักบริหารราชการไทยในอนาคต**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ
- ชลอ กมลพันธ์. (2542). **ความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาในการบริหารงาน  
โรงเรียนเทคนิคเจ้าพระยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชัยยุทธ์ แสงแก่นเพชร. (2537). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 10**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.

- ชูชัย โพธิ์ช่วย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท. (2538). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ว่างอักษร.
- ตระกูล สุวรรณดี. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- ธรรมโชติ โชติคุณุช. (2541). งบประมาณสถานศึกษา. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, แนวการศึกษาชุดวิชาการบริหารทรัพยากรการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รัตนชัย. (2545). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2544). การงบประมาณ หลักทฤษฎีและแนววิเคราะห์เชิงปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- นภัสสร ก่องสกุล. (2539). ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน: กรณีศึกษาโรงเรียนสมิทธิพงษ์ เขตบางขุนเทียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิยม ปุราคำ. (2517). ทฤษฎีการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ศ.ส. การพิมพ์.
- นิวัฒน์ วงษ์ชะอุ่ม. (2536). การศึกษาการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2543, เมษายน). นักบริหารทันสมัย: หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก. วารสารวิชาการ. 3(5), 14-15.
- บุญชู กระดิ่งสาย. (2539). การบริหารงานธุรการในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- บุญธรรม กิจปรีดาปริสุทธ์. (2540). คู่มือการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัยและ  
วิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประกอบ บุญधानุพงศ์. (2539). รายงานผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครอง  
บริหารงานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: โรงเรียนศึกษา  
สงเคราะห์สุราษฎร์ธานี.
- ประจักษ์ โพธิ์วัด. (2548). ความพึงพอใจของครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนต่อการ  
บริหารโรงเรียนตะคร้อพิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์  
เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประเวศ วะสี. (2539). การยกเครื่องทางปัญญา ปฏิรูปการศึกษา การสร้างสรรค์ภูมิ  
ปัญญา. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- ประสาน หอมพูล. (2536). ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินตามทัศนะของ บริหาร  
และเจ้าหน้าที่ธุรการและการเงินโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). ปัญญาปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:  
พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- \_\_\_\_\_. (2542). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- \_\_\_\_\_. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พกา สัตย์ธรรม. (2544). คุณธรรมของครู. กรุงเทพฯ: พลอยเพลาท.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547, 19  
ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 74. หน้า 53.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).  
กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- พิศสมัย ถีตะแก้ว. (ม.ป.ป.). หลักสูตรประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวน  
ดุสิต.
- มณี โพธิ์เสน. (2543). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต่อ  
การจัดการศึกษาของโรงเรียนโพธิ์เสนวิทยา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มานพ วงษ์สอาด. (2547). ความพึงพอใจของครูและผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนในตำบลวังข่อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มยุทธ สิมพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). การปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: พริ้นติ้งเซนเตอร์.
- รัชดา สุทธิวรวิภูกุล. (2542). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- เลขาธิการคुरुสภา, สำนักงาน. (2542) รายงานการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรงค์ สุวรรณรัตน์. (2544). การบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูพระนคร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2537). ระบบงานธุรการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ชรรมนิติ.
- วิไล ธนวิวัฒน์. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วีระชาติ สวนไพรินทร์, และเทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย. (2530). ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายมัธยม. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระพล ตั้งพิสิฐโยธิน. (2549 พฤศจิกายน 22). นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 หัวหน้ากลุ่มงานบริหารบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2541). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- ..... (2542 ก). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ..... (2542 ข). นโยบาย แผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ..... (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา.
- สงบ ลักษณะ. (2545, กุมภาพันธ์ 20). การปรับโครงสร้างทางการศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.moc.go.th/fieldata/stmc.htm>.<sup>23</sup>
- สมเดช สีแสง. (2545). คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7). ชัยนาท: ม.ป.ท.
- สมบูรณ์ พรรณนาภพ. (2540). หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อเนกศิลป์การพิมพ์.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2542, ธันวาคม). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และบทบาทใหม่ ของคุรุสภา. วิทยากรย. 9(12), 9-16.
- เสน่ห์ นาคสุสุข, และศุภลักษณ์ ควพัฒนกุล. (2526). การงบประมาณและการภาษีอากร. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- สุจิตรา ผลมาก. (2536). ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2542). ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ: โกสินสยามภัฏก์.
- สุริยา พุฒพวง. (2537). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุวรีย์ ศิริโกตาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวัฒน์ เงินน้ำ. (2545). แนวคิดเรื่องการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา: เพื่อคุณภาพการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ทีพีพรินท์.
- เสนาะ ตีเขาร. (2543). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสถียร เหลืองอร่าม. (2539). **หลักการบริหารงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โพธิ์สาม  
 ดันการพิมพ์.
- หวล พันธุ์พันธ์. (2538). **การบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โอเดียน.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ. (2541). **ในกระแสแห่งคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯคณะกรรมการ  
 การศึกษาแห่งชาติ, ทีพีพรินท์.
- อมรา บุญช่วย, และเล็ก เรืองสินธ์. (2540). **หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
 กรุงเทพมหานครคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อเนก กัลยาณีย์ (2542). **ความพึงพอใจของนักเรียนนอกโรงเรียนสายสามัญศึกษา ระดับ  
 มัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารีรัตน์ วัฒนสิน. (2544). **ครูอาชีพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**.  
 กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ. (อัดสำเนา)
- อินทิรา เฟิงแก้ว. (2538). **การความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา  
 สำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตภาคใต้ของประเทศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2541). **หลักการบริหารงบประมาณและการเงินโรงเรียน**. กรุงเทพฯ:  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อศยาพร สุวรรณภูมิ. (2541). **พึงพอใจในงานของข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ  
 กรมควบคุมความประพฤติ กระทรวงยุติธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Barnard, C.L. (1972). **The function of the executive**. Cambridge, Massachuseus:  
 Harvard University.
- Candoli, I.C. et al. (1992). **School business administration: a planning approach**. (4<sup>th</sup>  
 ed). Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Davis, K. & J. Newstrom. (1985). **Human behavior at work: Organizational behavior**.  
 New York: McGraw-Hill.
- Faber, F. Chavles, & Shearron, F. Gilvert. (1970). **Elementary school administration:  
 Theory and practice**. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Gibson, J.L. & Klein, S.M. (1970). Employee attitudes as a function of age and length of  
 service : A Reconceptualization. **Academy of management journal**,
- Gilmer, Von Haller B. (1973). **Applied psychology**. New York : McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_. (1971). **Industrial Psychology**. New York : Mc Graw – Hill Book.

- Glass, G.V. & Hopkins, K. D. (1984). **Statistical methods in education and psychology** (2<sup>nd</sup> ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Goodson, Tanya Jamine. (1985). Herzberg's motivation hygiene theory applied to elementary teachers in selected Alabama. **Dissertation Abstracts International**.
- Haidle, Ruth, & Kith. (1996). **Student choose: private christian height schools**. South Dakota: University of south Dakota.
- Hoy, W.K, & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration : Theory research and practice**. New York : Random House.
- Joyce, C. F. (1992). Parental choice in public elementary school : who chooses and why (school choice). **Dissertation Abstracts International**. 30 (October) : 35 – 40 A.
- Kimbrouge, Ralph B, & Michael Y. Nunery. (1983). **Educational Administration**. New York: Macmillan..
- Lynch, Thomas D, (1979). **Public budgeting in America**. New York : Prentice Hall.
- Marra, R. Peter. (1978) **Principal's leadership behavior teacher's decisional participation, teacher's job satisfaction and student a achievement**, Dissertation Abstracts.
- McCormick, Ernest, I, & Tiffin, Josep. (1974). **Industrial psychology**. Englewood Cliffs, N.J : Prentice-Hall.
- Milton, C. R.(1981). **Human behavior in organization**. New York: Harper and Row.
- Morse, Nancy C. (1990). **Satisfactions : the white collar job** (2<sup>nd</sup> ed.) Michigan : University of Michigan.
- Secord, Paul F., & Backman, Carl W. (1991). **Social psychology** (2<sup>nd</sup> ed.) New York : McGraw-Hill.Velez, G.V. A Study of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities.
- Sergiovanni, Thoman J. (1973). **Factors wich effect satisfaction and dissatis faction of teachers**. Expoloration in Education.
- Taylor, Rosemary Tennyson. (1988). **Student activities management in Geogid Secondary Schools**. Georgia: Georgia State University.

Velez, G.V.(1972). **A Study Of Faculty Satisfaction and Dissatisfaction with the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia Universities.** Dissertation abstracts International.

Wickstrom, R.A. (1971). **An investigation into job satisfaction among teachers.** Dissertation abstracts international.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1**

**คำชี้แจงทั่วไป**

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

2. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นจะทำงาน มีกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3. การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียนอันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน หรือประชาชนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติที่ต้งามตามที่สังคมต้องการ ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายงานไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

4. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

5. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อประโยชน์ในการนำผลของการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณที่ท่านได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในครั้งนี้

ขอขอบคุณ

(นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ข้อความที่ท่านเลือกเพียงคำตอบเดียว

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

4

2. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5

3. ประสบการณ์ทำงาน

( ) 1 - 10 ปี

( ) 11 -20 ปี

( ) 21 -30 ปี

( ) 31 ปีขึ้นไป

6

4. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็กนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ขนาดกลางนักเรียน 121-300 คน

ขนาดใหญ่่นักเรียน 301 คนขึ้นไป

7

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

คำชี้แจง ในฐานะที่ท่านเป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โปรดแสดงความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ในข้อข่างาน 4 ด้าน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริการงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

คำตอบของท่านจะช่วยให้โรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

คำแนะนำ ขอให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่าน โดยระดับคะแนนต่างๆ มีความหมายดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ท่านความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

การบริหารโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
การบริหารงานบุคคล					
1. โรงเรียนมีวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานครู	✓				
2. ครูเอาใจใส่ต่อการรักษาวินัย					✓

คำอธิบาย

ข้อ 1 ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจเลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า ท่านมีความพึงพอใจวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานครูของโรงเรียนมากที่สุด

ข้อ 2 ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจเลข 1 แสดงว่าท่านมีความเห็นว่า ครูเอาใจใส่ต่อการรักษาวินัยในระดับน้อยที่สุด

การบริหารโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การบริหารงานวิชาการ						
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและท้องถิ่น						8. <input type="checkbox"/>
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง						9. <input type="checkbox"/>
3. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบ โอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด						10. <input type="checkbox"/>
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพของนักเรียน						11. <input type="checkbox"/>
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน						12. <input type="checkbox"/>
6. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการ เรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น						13. <input type="checkbox"/>
7. โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน						14. <input type="checkbox"/>
8. โรงเรียนประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายใน สถานศึกษา						15. <input type="checkbox"/>
9. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา						16. <input type="checkbox"/>
10. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน						17. <input type="checkbox"/>
11. โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่นๆ ในการพัฒนาวิชาการ						18. <input type="checkbox"/>
12. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการโดยให้ ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปกครองและชุมชน						19. <input type="checkbox"/>

การบริหารโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>การบริหารงานงบประมาณ</b>						
13. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการของงบประมาณ						20. <input type="checkbox"/>
14. โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา						21. <input type="checkbox"/>
15. โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รายงานการบริหารงบประมาณและผลดำเนินงานให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน						22. <input type="checkbox"/>
16. โรงเรียนระดมทรัพยากรแหล่งกองทุนจากชุมชนเพื่อการลงทุนพัฒนาการศึกษา						23. <input type="checkbox"/>
17. โรงเรียนจัดทำระบบบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน						24. <input type="checkbox"/>
18. โรงเรียนจัดทำบันทึกรายรับรายจ่ายเป็นปัจจุบัน และตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน						25. <input type="checkbox"/>
19. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้						26. <input type="checkbox"/>
<b>การบริหารงานบุคคล</b>						
20. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน						27. <input type="checkbox"/>
21. โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา						28. <input type="checkbox"/>
22. โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร						29. <input type="checkbox"/>
23. โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยและรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน						30. <input type="checkbox"/>
24. โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบวินัย						31. <input type="checkbox"/>

การบริหารโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การบริหารงานทั่วไป						
25. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า						32. <input type="checkbox"/>
26. โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี						33. <input type="checkbox"/>
27. โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศให้ทันสมัย						34. <input type="checkbox"/>
28. โรงเรียนประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อขอความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา						35. <input type="checkbox"/>
29. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ						36. <input type="checkbox"/>
30. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์มาใช้พัฒนาการจัดการศึกษา						37. <input type="checkbox"/>
31. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริการทั่วไปให้มีความสะดวกและคล่องตัว						38. <input type="checkbox"/>
32. โรงเรียนมีการจัดระบบดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน						39. <input type="checkbox"/>
33. โรงเรียนจัดทำข้อมูลนักเรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						40. <input type="checkbox"/>
34. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและดำเนินการตามแผน โดยประสานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						41. <input type="checkbox"/>
35. โรงเรียนส่งเสริมประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย						42. <input type="checkbox"/>
36. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน						43. <input type="checkbox"/>

การบริหารโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การบริหารงานทั่วไป						
37. โรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและชุมชนในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของโรงเรียน						44. <input type="checkbox"/>
38. โรงเรียนจัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัด การศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ						45. <input type="checkbox"/>
39. โรงเรียนกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการ ควบคุม ภายในสถานศึกษา						46. <input type="checkbox"/>
40. โรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการ สาธารณะแก่ผู้ปกครองและชุมชนให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับ บริการ						47. <input type="checkbox"/>
41. โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานครบทุกงาน ตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน						48. <input type="checkbox"/>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.กาสัก เตชะขันหมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำขอวิทยานิพนธ์

๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี ผศ.ภิรเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์  
และ ผศ.พงศ์ธร ลิ้มปิกฤตคุณวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการ  
สร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
คุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติขอพระราชทานจากผู้  
ท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๙๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบขอมอนูเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายโกศล วาระนุช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เจ้าโครงวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี  
เขต ๑ โดยมี ผศ.กิตติเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.พงศ์ธร  
ฉิมปิกฤตวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอบขอมอนูเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้  
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใสว)  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ตีอ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E mail : [rajabhat@theptsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theptsatri.rits.ac.th)



ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๙๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนครินทร์  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายเกียรติรัฐ ดีเอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคงวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี  
เขต ๑ โดยมี ผศ.กิตติเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.พงศ์ธร  
ลัมป์ภักตฤกษ์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้  
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนไสว)  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theptsatri.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theptsatri.rits.ac.th)



ที่ คธ ๐๕๔๙.๐๒/๙๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนราชนิยมหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นายชนม์ พานิชชอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโคงวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี  
เขต ๑ โดยมี ผศ.ถิรเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.พงศ์ธร  
ลิ้มปิกฤตนุวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้  
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุธเทพ อ่อนไสว)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ . ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๘ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theptsatru.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theptsatru.rits.ac.th)



ที่ กธ ๐๕๔๙.๐๒/๙๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน นางนงลักษณ์ ไล้ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์  
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี  
เขต ๑ โดยมี ผศ.กิตติเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และผศ.พงศ์ธร  
ลิ้มปึกฤตุนุวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้  
ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โค้งขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือ  
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุธเทพ อ่อนใส)  
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๙ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : [rajabhat@theptsatn.rits.ac.th](mailto:rajabhat@theptsatn.rits.ac.th)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- |   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
| 1 | ดร. กาสัก เตชะขันหมาก | วุฒิ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต<br>สาขา พัฒนาศึกษา<br>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย<br>ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  |
| 2 | นายโกศล วาระนุช       | วุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต<br>สาขาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยนเรศวร<br>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ<br>สถานที่ทำงาน โรงเรียนดงตาลวิทยา   |
| 3 | นายเกียรติรัฐ ดีเอม   | วุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต<br>สาขาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยนเรศวร<br>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ<br>สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านโคกตูม   |
| 4 | นายชนม์ พานิชชอบ      | วุฒิ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต<br>สาขา บริหารการศึกษา<br>สถาบันราชภัฏเทพสตรี<br>ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ลพบุรี เขต 1<br>สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี<br>เขต 1 |
| 5 | นางนงลักษณ์ ไล่ทอง    | วุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต<br>สาขา การวัดผลการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร<br>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการ<br>สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดยวด   |

ภาคผนวก ง

แบบบันทึกความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
เครื่องมือ

เพื่อหาค่าของแบบสอบถามด้านความตรงตามเนื้อหา  
(Content Validity)

## วิทยานิพนธ์เรื่อง

ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครู สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

### คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

1. แบบบันทึกความเห็นฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านช่วยพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ทั้งนี้ความเห็นที่ได้รับจากท่านจะนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีคุณภาพมากขึ้น
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป
3. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนตามระบบการปฏิรูปการศึกษา จำนวน 4 งาน
 ขอให้ท่านพิจารณาข้อความตามในแต่ละตอนของแบบสอบถาม (ซึ่งอยู่ในช่องซ้ายมือ) และเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ด้านขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

รายการข้อความ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p><b>ตอนที่ 1</b> ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวเกี่ยวกับแบบสอบถาม</p> <p>คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ</p> <p>2. ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง <input type="checkbox"/></p> <p>หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>1. เพศ</p> <p>( ) ชาย</p> <p>( ) หญิง</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>2. วุฒิมัธยมศึกษา</p> <p>( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี</p> <p>( ) ปริญญาตรี</p> <p>( ) สูงกว่าปริญญาตรี</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. ประสบการณ์ทำงาน</p> <p>( ) 1 - 10 ปี</p> <p>( ) 11 - 20 ปี</p> <p>( ) 21 - 30 ปี</p> <p>( ) 31 ปีขึ้นไป</p>	<p><input type="checkbox"/> เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ</p> <p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



### ความเห็นของท่านต่อรูปแบบตาราง และข้อความในรายการข้อคำถาม

รายการข้อคำถาม					ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
					<input type="checkbox"/> เห็นด้วย
					<input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย
					<input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียน	ระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				ข้อเสนอแนะ .....
	5	4	3	2	1

### ข้อคำถาม

#### การบริหารงานวิชาการ

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียน การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบ โอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียน จากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... .....
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยทางการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพของนักเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... .....
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและ นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... .....
6. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการ เรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ตลอดจน ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... .....

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
7. โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
8. โรงเรียนประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
9. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
10. โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
11. โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาวิชาการ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
12. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ โดยให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปกครอง และชุมชน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

#### การบริหารงานงบประมาณ

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
13. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
14. โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
15. โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
16. โรงเรียนระดมทรัพยากรจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
17. โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
18. โรงเรียนจัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบัน และตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
19. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ ที่ดีและตรวจสอบได้	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

#### การบริหารงานบุคคล

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
20. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
21. โรงเรียน ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
22. โรงเรียนมีการเสริมสร้างความพึงพอใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
23. โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
24. โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบวินัย	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

## การบริหารงานทั่วไป

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
25 โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
26 โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
27 โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศให้ทันสมัย	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
28. โรงเรียนประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อขอความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
29. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
30. โรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
31. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริการทั่วไป ให้มีความสะดวกและคล่องตัว	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
32. โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
33. โรงเรียนจัดทำข้อมูลนักเรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
34. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และดำเนินการ ตามแผน โดยประสานงานกับ ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
35. โรงเรียนส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตาม อรรถาศัย	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
36. โรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดกิจกรรมอย่าง หลากหลาย ตามความสนใจ และความถนัดของนักเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
37. โรงเรียนประสานงานและขอความร่วมมือจาก ผู้ปกครอง และชุมชนในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
38. โรงเรียนจัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัด การศึกษาร่วมกับบุคคลชุมชน และหน่วยงาน อื่นๆ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
39. โรงเรียนกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการ ควบคุมภายในของสถานศึกษา	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....
40. โรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการ ธารณะแก่ผู้ปกครอง และชุมชนให้เป็นไปอย่างมีระ สัมภ์ภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
41. โรงเรียนจัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/> เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่เห็นด้วย <input type="checkbox"/> ไม่แน่ใจ ข้อเสนอแนะ ..... ..... .....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก จ

การแปลผล จากแบบบันทึกความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบ

การแปลผล จากแบบบันทึกความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
จำนวน 5 ท่าน พิจารณา

คำถาม ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	✓
2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	✓
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	✓
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	✓
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	✓
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓

27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
34	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	✓
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	✓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ

ขออนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ ๕๔๙.๐๒/๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
ถนนนารายณ์มหาราช  
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓ มกราคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ฉบับ

ด้วยนายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร-  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาลพบุรี เขต ๑ โดยมี ผศ.กิรเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุม และ ผศ.พงศ์ธร  
ลิ้มปิกฤตภูวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ  
(Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้  
นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็น  
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุเทพ อ่อนใส)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะครุศาสตร์

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒ , ๐-๓๖๔๒-๒๖๐๗-๕ ต่อ ๕๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

Email : [education@ru.ac.th](mailto:education@ru.ac.th)

## ภาคผนวก ช

รายชื่อโรงเรียนที่ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2  
ตามรายชื่อโรงเรียนดังนี้

1. โรงเรียนอนุบาลอำเภอลำสนธิ
2. โรงเรียนบ้านด่านไทยล้อม
3. โรงเรียนบ้านปรางค์น้อย
4. โรงเรียนบ้านหวดตาบัว
5. โรงเรียนบ้านเขาดินทอง



ที่ ศธ 04129.02003 / 3

โรงเรียนบ้านดอนทอง หมู่ 10  
ตำบลโพตลาดแก้ว อำเภอท่าม่วง  
จังหวัดลพบุรี 15150

5 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ ( Try out ) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน อนุบาลอำเภอสามง่าม

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ ศธ. 0549.02/1  
ลงวันที่ 3 มกราคม 2550

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้อนุมัติให้ นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรีเขต 1 โดยมี ผศ.กิตติเดช พิเศษทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุม และ ผศ. พงศ์ธร ลิ้มปิกฤตพันธุ์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การทดลองใช้เครื่องมือ ( Try out ) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขออนุเคราะห์ จากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่

ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทอง



ที่ ศธ 04129.02003 / 3

โรงเรียนบ้านดอนทอง หมู่ 10  
ตำบลโพตสาตแก้ว อำเภอท่าม่วง  
จังหวัดลพบุรี 15150

5 มกราคม 2550

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านด่านไทยล้อม

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ ศธ. 0549.02/1  
ลงวันที่ 3 มกราคม 2550

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้อนุมัติให้ นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรีเขต 1 โดยมี ผศ.กิตติเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุม และ ผศ. พงศ์ธร ลิ้มปิกฤตบุญวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การทดลองใช้เครื่องมือ (Try out ) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขออนุเคราะห์ จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 2 ให้นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่

ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทอง



ที่ ศธ 04129.02003 / 3

โรงเรียนบ้านดอนทอง หมู่ 10  
ตำบลโพดลาดแก้ว อำเภอท่าวุ้ง  
จังหวัดลพบุรี 15150

5 มกราคม 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ ( Try out) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านปรารักษ์น้อย

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ ศธ. 0549.02/1  
ลงวันที่ 3 มกราคม 2550

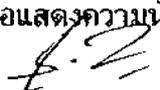
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้อนุมัติให้ นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรีเขต 1 โดยมี ผศ.ภิรเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุม และ ผศ. พงศ์ธร ลิ้มปิกฤตนุวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การทดลองใช้เครื่องมือ ( Try out ) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขออนุเคราะห์ จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่

ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทอง



ที่ ศช 04129.02003 / 3

โรงเรียนบ้านดอนทอง หมู่ 10  
ตำบลโพตลาดแก้ว อำเภอท่าม่วง  
จังหวัดลพบุรี 15150

5 มกราคม 2550

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ ( Try out ) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านแหวดาบัว

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ ศช. 0549.02/1

ลงวันที่ 3 มกราคม 2550

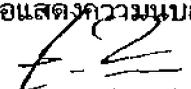
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้อนุมัติให้ นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรีเขต 1 โดยมี ผศ.กิตติเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุม และ ผศ. พงศ์ธร ลิ้มปึกฤตคุณวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การทดลองใช้เครื่องมือ ( Try out ) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขออนุเคราะห์ จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่

ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทอง



ที่ ศธ 04129.02003 / 3

โรงเรียนบ้านดอนทอง หมู่ 10  
ตำบลโพตลาดแก้ว อำเภอท่าม่วง  
จังหวัดลพบุรี 15150

5 มกราคม 2550

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ ( Try out ) เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านเขาหินทอง

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ ศธ. 0549.02/1

ลงวันที่ 3 มกราคม 2550

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้อนุมัติให้ นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาทำวิทยานิพนธ์ เรื่องความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรีเขต 1 โดยมี ผศ.กิตติเดช พิมพ์ทองงาม เป็นประธานผู้ควบคุม และ ผศ. พงศ์ธร ลิ้มปิกฤตภูวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอน การทดลองใช้เครื่องมือ ( Try out ) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้ขออนุเคราะห์ จากสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างซึ่ง ได้แก่

ครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่านได้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ช

การหาค่าจำแนกแบบสอบถาม

ข้อความ	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	ค่าวิกฤต t
<b>การบริหารงานวิชาการ</b>			
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและท้องถิ่น (วิชาการ 1-12)	7	7	-
2. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	7	7	-
3. โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	7	7	2.248
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	7	7	6.971
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	7	7	4.950
6. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ในชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	7	7	4.804
7. โรงเรียนจัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการและการเรียนการสอนในโรงเรียน	7	7	4.804
8. โรงเรียนประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในสถานศึกษา	7	7	7.071
9. โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	7	7	3.286
10. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน	7	7	5.774
11. โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ในการพัฒนาวิชาการ	7	7	2.216
12. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการโดยให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปกครองและชุมชน	7	7	5.774

ข้อความ	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	ค่าวิกฤต t
<b>การบริหารงานงบประมาณ</b>			
13. โรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการของบประมาณ	7	7	6.000
14. โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	7	7	3.873
15. โรงเรียนมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รายงานการบริหารงบประมาณและผลดำเนินงานให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	7	7	5.284
16. โรงเรียนระดมทรัพยากรแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อการลงทุนพัฒนาการศึกษา	7	7	7.071
17. โรงเรียนจัดทำระบบบริหารการเงินเป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	7	7	3.240
18. โรงเรียนจัดทำบันทึกการรับรายจ่ายเป็นปัจจุบัน และตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน	7	7	2.521
19. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและตรวจสอบได้	7	7	4.382
<b>การบริหารงานบุคคล</b>			
20. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากร ในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	7	7	4.899
21. โรงเรียนดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาการศึกษา	7	7	8.000
22. โรงเรียนมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากร	7	7	3.674
23. โรงเรียนส่งเสริมการมีวินัยและรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	7	7	-
24. โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบวินัย	7	7	6.000

ข้อความ	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	ค่าวิกฤต t
<b>การบริหารงานทั่วไป</b>			
25. โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักทรมถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	7	7	6.971
26. โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี	7	7	4.382
27. โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารสารสนเทศให้ทันสมัย	7	7	2.521
28. โรงเรียนประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อขอความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	7	7	4.583
29. โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	7	7	6.000
30. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและระบบคอมพิวเตอร์มาใช้พัฒนาการจัดการศึกษา	7	7	8.000
31. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริการทั่วไปให้มีความสะดวกและคล่องตัว	7	7	-
32. โรงเรียนมีการจัดระบบดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	7	7	8.000
33. โรงเรียนจัดทำข้อมูลนักเรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียนเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	7	7	8.000
34. โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและดำเนินการตามแผน โดยประสานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	7	7	6.000
35. โรงเรียนส่งเสริมประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย	7	7	4.596
36. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน	7	7	-

ข้อความ	กลุ่มสูง	กลุ่มต่ำ	ค่าวิกฤต t
<b>การบริหารงานทั่วไป</b>			
37. โรงเรียนประสานงานขอความร่วมมือจาก ผู้ปกครองและชุมชนในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมของโรงเรียน	7	7	4.583
38. โรงเรียนจัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัด การศึกษาพร้อมกับบุคคล ชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ	7	7	7.071
39. โรงเรียนกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการ ควบคุม ภายในสถานศึกษา	7	7	3.286
40. โรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบการให้บริการ สาธารณะแก่ผู้ปกครองและชุมชนให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับ บริการ	7	7	3.240
41. โรงเรียนจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานครบทุกงาน ตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	7	7	6.000

## ภาคผนวก ฉ

### การหาค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงาน  
วิชาการ
2. การหาค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงาน  
งบประมาณ
3. การหาค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานบุคคล
4. การหาค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปการหาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 4 ด้าน

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม  
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ (cronbach)

การบริหารงานวิชาการ

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 12

Alpha = .7630

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม  
โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (  $\alpha$  - coefficient ) ของ (cronbach)

การบริหารงบประมาณ

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 7

Alpha = .7518

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม  
โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ (cronbach)

การบริหารงานบุคลากร

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

---

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .7295

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม  
โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของ (cronbach)

การบริหารทั่วไป

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 17

Alpha = .8610

## ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 41

Alpha = .8886

สรุป ค่าความเชื่อมั่นรายข้อ และทั้งฉบับดีมาก สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ญ

ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อวิจัย



ที่ ศธ 04129 / 281

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1  
ถ.พระปีย์ ต.ป่าตาล อ.เมือง ลพ 15000

16 มกราคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ชุด

ด้วย นายรุ่งศักดิ์ โทธิช่วย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจในการบริหารงานโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยมี ผศ.ถิระเดช ทิมทรัพย์งาม เป็นประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.พงษ์ธร ลิ้มปึกฤตบุญวัฒน์ เป็นกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่าน ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นายรุ่งศักดิ์ โทธิช่วย ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้ตอบแบบสอบถาม ความความเป็นจริงดังเอกสารที่แนบมาหวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง.

ขอแสดงความนับถือ

(นายกำพล อินชมฤกษ์)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. 0-3641-3448

โทรสาร 0-3642-1906

## ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ นามสกุล	นายรุ่งศักดิ์ โพธิ์ช่วย
เกิดเมื่อ	1 มิถุนายน 2498
ที่อยู่ปัจจุบัน	149 หมู่ 8 ตำบลบางชันหมาก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านดอนทอง ตำบลดอนทอง อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2513	ประกาศนียบัตรประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนท่าวังวิทยา อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโคกกระเทียมวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2518	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูเทพสตรี
พ.ศ. 2520	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง วิชาเอกสังคมศึกษา วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2525	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม
พ.ศ. 2548	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี
พ.ศ. 2550	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี