

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
School Administrator's Competency Affecting Job Satisfaction Of Teachers Under
The Office Of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1

นายสมพงษ์ พรงาม

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ดร.สมหมาย สร้อยนาคพงษ์ และดร.สุรัตน์ ไชยชมพู

Abstract

The study of school administrator's competency affecting job satisfaction of teachers under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. The samples were 308 school administrators and teachers under the office Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. The data collection consisted of 5 rating scales questionnaire and statistical analysis were included mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

1. School administrator's competency under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 was at the high level. At considering separately each items as follows: service personal mastery communication and motivation, vision, critical thinking, efficiency.

2. The Job satisfaction of teachers under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 was at the high level. At considering separately, recognition, achievement, company policy and administration, advancement, interpersonal relation superior, subordinate, peers, the work itself, working conditions, salary, responsibility, supervision.

3. The relationship between school administrator's competency and job satisfaction of teachers under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1 was positive shown at the .05 level.

4. School administrator's competency efficiency to the job satisfaction of teachers under the office of Chachoengsao Primary Educational Service Area 1. At considering separately, service, efficiency, vision, personal mastery, team work, advancement, communication and motivation was positively at the .05 level. Predictive equation in regression form as follows :

$$Zy = 4.6241 + .595X_2 + .585X_1 + .341X_8 + .442X_3 + -.043X_4 + -.025X_7 + .039X_6$$

Keywords : school administrator's competency, Job satisfaction

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Stepwise Coefficient Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามลำดับ
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน เงินเดือน ความรับผิดชอบ การนิเทศ ตามลำดับ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แก่ การบริการที่ดี การมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สมการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

$$Z_y = 4.6241 + .595X_2 + .585X_1 + .341X_8 + .442X_3 + -.043X_4 + -.025X_7 + .039X_6$$

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน, ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งคือ ครู และองค์ประกอบที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้า เป็นผู้นำ เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา โรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีสมรรถนะ (competency) สูง ย่อมพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เทียน ทองแก้ว, 2545, หน้า 35-43) เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

โรงเรียนต่างๆ จึงพยายามนำเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริหารและที่สำคัญ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในองค์กรเป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป็นผู้กำหนดแผน (plan) ตลอดจนโครงการ (project) ต่างๆ การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง ย่อมมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถกำหนดนโยบายเชิงรุก ทำให้การกำหนดแผนงานมีประสิทธิภาพ บริหารโครงการประสบผลสำเร็จ ส่งผลทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในตัวบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลดีกว่าผู้อื่น (สำนักงานวิจัยพัฒนาระบบ

งานบุคคล, สำนักงาน ก.พ., 2547, หน้า 18)

ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถบริหารงานได้ทุกสถานการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีข้อมูลเพียงพอและทันสมัย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ (decision making) สามารถพัฒนาโรงเรียนไปสู่มาตรฐานการศึกษา ตามเกณฑ์ของสำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) และมาตรฐานสากล

นอกจากผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานแล้ว การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพราะว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้นในทีใด ทีนั้นย่อมเต็มไปด้วยความตั้งใจทำงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศที่ดีในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น การบริหารงานในสถานศึกษา แม้ว่าผู้บริหารจะมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงใด ไม่ว่าจะพร้อมด้วยคุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์ที่มากมายก็ตาม แต่ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดีได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้ร่วมงานเป็นกำลังคอยช่วยเหลือ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของตน จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนมีความพึงพอใจที่จะช่วยให้เกิดผลดีต่อองค์กร ดังที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527, หน้า 85; อ้างถึงใน ธนบุลย์ อำนวยวิทยากุล, 2548, หน้า 2) กล่าวว่า การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพึงพอใจให้ผู้บริหารใช้ พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานที่ดีขึ้น กล่าวคือ การปฏิบัติงานที่ดีจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงก็จะมีผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ดีในอนาคต

สุนันทา เลานันท์ (2540, หน้า 24; อ้างถึงใน ธนบุลย์ อำนวยวิทยากุล, 2548, หน้า 3) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปได้ว่า

1. การทำงานที่บรรลุความสำเร็จนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะนำไปสู่ความพึงพอใจ
2. ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าและโอกาสที่จะได้รับรางวัล จะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน
3. ความพยายามในการทำงาน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้แล้วการทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังช่วยให้ผู้บริหารลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่องาน ซึ่งเป็นผลเสียต่องานและองค์กร การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องกระทำด้วยความตั้งใจ

ในประเด็นการบริหารงานบุคคล และเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบอยู่ มีสถานศึกษาในสังกัดมากมาย จัดการศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการศึกษาให้แก่เยาวชนของประเทศ ก็ถือว่าการพัฒนาบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจากว่างานจะเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลและความร่วมมือของบุคลากรเป็นสำคัญ และถือว่าความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของบุคลากร จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งบุคลากรสำคัญของการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ครู ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เพราะครูเป็นผู้มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนโดยตรง เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะศึกษาในเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา และความต้องการของสังคม ครูจึงเป็นกำลังสำคัญในการสร้างงานที่มีคุณภาพและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างสรรค์ที่สำคัญยิ่งของสังคม เพราะถ้าการจัดการศึกษาไม่มีคุณภาพ สมาชิกของสังคมก็จะขาดคุณภาพไปด้วย ดังนั้นครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของตนเอง แต่สิ่งที่จะกล่าวมาจะเกิดขึ้นได้นั้นก็ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเขาจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น อุทิศสละ พยายามที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือของครู ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพราะเมื่อครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความพึง

พอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในระดับสูง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบ้านโพธิ์ อำเภอบางปะกง มีสถานศึกษาจำนวน 149 แห่ง จำนวน 1,600 คน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็กนักเรียน 1-120 คน จำนวน 62 แห่ง ครู 318 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลางนักเรียน 121-300 คน จำนวน 54 แห่ง ครู 527 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คนขึ้นไป จำนวน 33 แห่ง ครู 769 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและข้าราชการครู จำนวน 308 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และเป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในตอนที่ 2 วิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน มี 8 ด้าน ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคิดวิเคราะห์ 6) การสื่อสารและ

การจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของครู 10 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า 6) เงินเดือน 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 8) นโยบายและการบริหาร 9) สภาพการทำงาน 10) การนิเทศงาน การนำความรู้ไปใช้เครื่องมือนี้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96 หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลไปทำการวิเคราะห์ต่อไป ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 308 ฉบับนั้น ได้รับกลับมา จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร พานิชพันธ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาท เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยนาท เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือ และให้บริการแก่ผู้มารับบริการผู้บริหารต้องรักษาภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ให้บริการต่อบุคลากร ชุมชน และผู้มาใช้บริการ ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้มารับบริการ ให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการอย่างรวดเร็วและเต็มใจให้บริการด้วยความเป็นมิตรกับทุกคน

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนา รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการประเมินความคุ้มค่าในการทำงานทุกโครงการสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน แนวทาง การทำงานเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริการที่ดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์ของผู้ให้บริการเป็นอย่างดี และผู้บริหารไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้มารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่พปะกับผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีความอดทน อดกลั้น มีมารยาทอ่อนน้อม รักษาภาพลักษณ์ของตนเอง ต่อผู้ใช้บริการและเข้าใจในความต้องการของผู้มาใช้บริการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้มารับบริการ

3) การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี รองลงมา คือ ผู้บริหารพยายามพัฒนาความรู้ และสติปัญญาของตนเองเสมอ และผู้บริหารไม่ติดอบายมุข สอดคล้องกับ นฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพปรับตัวให้เข้าสังคมรอบๆ ตัว

4) การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนรับรู้การอยู่ร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมา คือ สมาชิกทุกคนสามารถสร้างมาตรฐานในการทำงาน และสมาชิกทุกคนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิภัทร แสงอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทำให้สามารถชักจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนคล้อยตามเกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

5) การคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้เหตุผลในการคิดพิจารณา รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้หลักการสังเกตพิจารณาในการคิด และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาสาเหตุของปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พูนพิพัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้พบเห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้ประสบหรือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการสังเกต พิจารณาหลายแง่หลายมุมมอง ในการคิดวิเคราะห์ จึงต้องอาศัยข้อมูลหรือมูลเหตุ ต้นเหตุ และผลลัพธ์ รวมทั้งผู้บริหารยังต้องเป็นผู้คิดอย่างมีกระบวนการคิดตีความ ดังนั้นการคิดวิเคราะห์ เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้บริหาร

6) การสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้การสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์การ รองลงมาคือผู้บริหารส่งผ่านข้อมูลถึงผู้ร่วมงานโดยตรง และผู้บริหารใช้การสื่อสารทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด กลัปดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สั่งการหรือเป็นผู้บังคับบัญชา โดยการสื่อสารไปยังผู้รับสาร การสื่อสารความกระตือรือร้นให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยได้รับความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ ในบางครั้งจึงต้องมีการเสริมแรงใจในการทำงานเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยเท่าเทียมกันและผู้บริหารใช้การฝึกอบรมในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด กลัปดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในองค์การการปฏิบัติงานของบุคลากรและ

การพัฒนาบุคลากรจะต้องดูความต้องการและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสัมพันธ์กันหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การด้วย

8) การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และผู้บริหารตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลัปดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้ และสอดคล้องกับ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดการมองที่กว้าง และสมบูรณ์ของระบบการทำงานในองค์การ การมองในภาพรวมขององค์การ รวมทั้งการมองไปยังสิ่งที่อยู่ทั้งภายนอก และภายในองค์การ เพื่อเป็นจุดในการขับเคลื่อน และทำงานให้ประสานกันเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายในอนาคต

2. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขมราฐ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ครูพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย และครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และสอดคล้องกับ นฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติ งานร่วมกันของบุคลากร ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ครูควรได้รับ อิสระในความคิดและหาวิธีการในการทำงานให้แล้วเสร็จ ครูควร ได้รับอิสระที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ร่วมกัน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน รองลงมา คือ ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารในการปฏิบัติงาน

ของท่าน และเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกโรงเรียนชื่นชมผล การปฏิบัติงานของท่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุทรธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอมมัตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการ บริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับ บัญชาเป็นเสมือนแรงจูงใจ เป็นความรู้สึกต่อตนเองว่าตนเองมีคุณค่า ในการทำงาน หรือได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายให้ทำงานอื่นที่นอก เหนือจากงานประจำด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่ที่น่าสนใจ และท้าทาย ความสามารถรองลงมา คือ ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และครูได้รับมอบหมายงานที่ก่อให้เกิดความ ศรัทธาในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ ธีรภัทร แสนอมมัตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดย รวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับ บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ นับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้มีอิสระในการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ การจัดสภาพแวดล้อมในเอื้อต่อการ ทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ในการวางแผน การทำงาน ทำให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถทำงาน อย่างเต็มที่

4) ความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่า เฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง รองลงมา คือ เมื่อผู้บริหารมอบอำนาจแล้วมีการควบคุมบังคับบัญชาน้อยที่สุด และท่านได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงาน วิจัยของ ธีรภัทร แสนอำมาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดย รวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับ บุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ นับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจใน การปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ นับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลมีโอกาสดู เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร ควรจะมีการสนับสนุนทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในความก้าวหน้าในองค์กร

5) ความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ครูมีโอกาสดูผลงาน เข้าประกวดในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับประเทศ และการ ได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอำมาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึง พพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ นับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลมีโอกาสดู เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหาร ควรจะมีการสนับสนุนทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในความก้าวหน้าในองค์กร

6) เงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงาน และครู ได้รับผลประโยชน์อื่น อย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นในองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงพอใจ หากได้รับค่าตอบแทนที่หรือสวัสดิการต่างๆ พอเหมาะกับการครองชีพ สามารถปรับปรุงให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานได้ดีและมีความสุขกับการทำงาน

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทุกคน รองลงมา คือ ผู้บริหารวางตัวเป็นที่น่าเลื่อมใสของครู และผู้บริหารและครูทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ

การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารวางตัวให้เป็นที่ยอมรับเชื่อถือศรัทธา ต้องเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะหรือชี้แจงปรึกษาหารือ และพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ก็จะเป็นการสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

8) นโยบายการบริหาร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และนโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สีบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนบุลย์ อำนวยวิทยากุล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดการบริหารในองค์กร การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีทักษะเฉพาะในการบริหาร มีการบริหารที่ต้องใช้เทคนิคเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางในการทำงาน เปิดโอกาสในการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบาย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน หากทุกคนเข้าใจในเป้าหมายในการทำงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

9) สภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่โรงเรียนสะอาด รมรื่น เหมาะสมที่จะเป็นที่ทำงาน รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความน่าไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันได้ และผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา

เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การ
ศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจุบันได้แก่ ด้านความ
สำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ในปัจจุบันได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความ
สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อม ในการ
ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้ และสอดคล้อง
กับงานวิจัยของ อีรภัทร แสนอมาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึง
พอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้
ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์
กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับ
นับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน
ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในโรงเรียนควรจัด
สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก
สะดวก มีความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตรายอันจะ
เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งองค์ประกอบด้านกายภาพ จิตใจ
หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

10) การนิเทศงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้
ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยว
กับการสอนของครู และผู้บริหารเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครู
อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล
(2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง
ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และสอดคล้องกับงาน
วิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า
ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า
ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร
ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บังคับบัญชาต้องมีความศรัทธาในความดีของมนุษย์เข้าใจใน
บุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน จะต้องหาจุดแข็งและจุดด้อยของแต่ละ
บุคคล ใช้ประโยชน์ในความสามารถของเขา การนิเทศเป็นไปใน
รูปแบบการบริหาร ใช้เทคนิคในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์และ
ทักษะการบริหารจัดการด้านการมีอิทธิพล การเอาใจใส่ การใช้
อำนาจ และการกำกับติดตามบนพื้นฐานของความยุติธรรม
เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจแก้ปัญหา
ร่วมกัน

3. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อิดาพร พานิชพันธ์ (ออนไลน์,
2551) ที่ศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การ
ศึกษาชัยนาท เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารโรงเรียน
โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พิมพ์พิชชา ทรัพย์เจริญ (2551,
หน้า 30-35) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร
พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่
ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่
ถูกเลือก คือ สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี สมรรถนะด้านการ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการ
พัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการ

พัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า สมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรศึกษาสมรรถนะในการ บริหารโรงเรียนแบบต่างๆ เพื่อที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับ พันธกิจของการทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ วางแผน การบริหาร ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด มีความคุ้มค่า บริหารทรัพยากรอย่าง มีประสิทธิภาพได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด

2. การบริการที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับ ทุกคนรวมทั้งผู้เข้ามารับบริการ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การให้ บริการที่รวดเร็ว มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้มารับบริการ ความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ มีความเสมอภาค ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยต่อหน้าที่การให้บริการ

3. การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองให้ เข้ากับทุกสังคม เน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับวัตถุ พยายาม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดูดีเหมาะสมกับตำแหน่ง เสริมสร้าง ศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

4. การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการจัดการแบ่งภาระ งานและแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน โดยการมีปฏิสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้นำที่มีความเป็นยุติธรรม เป็นผู้ช่วยในการแก้ปัญหาใน องค์การ

5. การคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ จะช่วยพัฒนาคนให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ เลือกแนวทางในการแก้ปัญหาให้เหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงความ แตกต่างของบุคคล สภาพสังคม ภูมิภาวะ และการใช้การคิด วิเคราะห์วิจารณ์ไปใช้สอนเพื่อการแก้ปัญหา

6. การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรมีวิธีการชักจูงใจ ในการทำงานร่วมกับการเข้าใจกัน ความร่วมมือ ความเห็นพ้องต้อง กัน การผสมผสานประนีประนอมการสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงาน มีความสามัคคี มุ่งมั่น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารต้องตระหนักถึง ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการ ส่งเสริมในการศึกษาต่อ การจัดฝึกการอบรมให้บุคลากรมีความ ชำนาญในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีทักษะใน การปฏิบัติงานมีการพัฒนาในทุกด้าน

8. การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือองค์การในอนาคต การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของ บุคลากรในองค์การ โดยเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การ การสร้างความตระหนักให้ทุกคนเข้าใจถึงแนวทางที่วางร่วมกันและ มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้รูปแบบการบริหาร วิทยาลัยขอนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่สอดคล้อง กับสภาพปัจจุบัน ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล (world class standard school)

2) รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management)

3) รูปแบบการบริหารโดยมุ่งเน้นคุณภาพทั้งองค์การ (total quality management, QTM)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. ควรศึกษาทักษะการบริหารที่ส่งผลต่องานบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร พูนพิพัฒน์. (2550). การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทียน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. วิชาการ, 5 (9), 35-43.
- ธนบุลย์ อำนวยวิทยากุล. (2548). ความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธิดาพร พานิชพันธ์. (2551). ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท เขต 1 [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 10 ตุลาคม 2552. จาก <http://www.dcms.thailis.or.th/>
- ธีรภัทร แสนอมาตย์. (2552). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นฤป สืบวงษา. (2552). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิมพ์พิชชา ทรัพย์เจริญ. (2551). การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปรียญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สมคิด กลับดี. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักวิจัยพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงาน ก.พ. (2547). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนประสบการณ์จากส่วนราชการนำร่อง. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.