

**คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
ADMINISTRATOR'S THAITS AND JOB SATISFACTION OF PERSONNEL IN
DEMONSTRATION SCHOOLS UNDER OFFICE OF THE HIGHER COMMISSION
EDUCATION IN BANGKOK**

อนุสรฯ โกงเหลง ¹

นุชนรา รัตนศิริประภา ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ 1 คน/รองผู้อำนวยการ 1 คน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย 2 คนและ 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอน 4 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของสต็อกคิลล์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามแนวคิดของลือก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้านและมาก 1 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ภูมิหลังทางสังคม คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางกาย บุคลิกภาพ สติปัญญาและความสามารถ และคุณลักษณะทางสังคม

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ลักษณะงานเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน หน่วยงานและการจัดการ สภาพการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล

3. คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to examine 1) the Demonstration Schools administrators' traits under Office of the Higher Education Commission in Bangkok. 2) the job satisfactions of personnel in Demonstration Schools under Office of the Higher Education Commission in Bangkok. 3) the relationship between the Demonstration Schools administrators' traits and the job satisfactions of personnel in Demonstration Schools under Office of the Higher Education Commission in Bangkok. The sample were 14 Demonstration Schools under Office of the Higher Education Commission in Bangkok. The 8 respondents in each school were; a director/a vice-director/2 head of leaning department and 4 Instructors, in the total 112. The research instrument was a questionnaire that was about the traits based on Stogdill's concept and job satisfaction of the personnel based on Locke's concept. The statistic for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The finding were as follows:

1. The Demonstration Schools administrators' traits under Office of the Higher Education Commission in Bangkok were at the highest level. When considered, 5 aspects the highest level and one aspect high level. Ranking the arithmetic mean from the highest to the lowest were; task-related characteristics, physical characteristics, social background, personality, intelligence and ability, and social characteristics.

2. The job satisfaction of personal in Demonstration Schools under Office of the Higher Education Commission in Bangkok, were at a high level. Ranking the arithmetic mean from the highest to the lowest were; work, recognition, co-workers, working conditions, supervision, company and management, promotion, salary, and benefits.

3. There was the significant relationship between the administrators' traits and job satisfaction of personal in Demonstration Schools under Office of the Higher Education Commission in Bangkok at .01 level of statistical significant.

บทนำ

โรงเรียนสาธิต เป็นแหล่งการจัดการเรียนรู้ หรือ โรงเรียนห้องปฏิบัติการของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ในประเทศไทย เป็นต้นแบบสำหรับโรงเรียนสาธิตศึกษาในสถาบันครุศึกษาอื่นๆ ของไทย สังคมไทยปัจจุบันมีมุมมองต่อโรงเรียนสาธิตว่าเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นผู้นำ และต้นแบบการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนอื่นๆ ที่จัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานซึ่งได้รับงบประมาณในการบริหารจัดการแต่ละปี ทั้งงบเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบของอุดมศึกษาเป็นจำนวนมากซึ่งเพียงพอในการบริหารจัดการด้านการศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (เฉลิมลาภ ทองอาจ, 2553: 72-73) หากพิจารณาจากการรายงานประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการประเมินกลับพบว่าด้านผลการจัดการศึกษานักเรียนควรได้รับการพัฒนา ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้มีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาครู แต่ครูควรให้ความสำคัญกับการประเมินพัฒนาการนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นั่นหมายถึงผู้บริหารจำเป็นต้องมีการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ทั้งด้านการบริหารจัดการ คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของกรมมหาน, 2555: 1) และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนระบบกระทรวง ทบวง กรมใหม่ มีการยุบรวมทบวงมหาวิทยาลัยไปเป็นคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยต่างๆ จึงสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา เมื่อถึงเวลาหนึ่งโรงเรียนสาธิต ขอยกสถานะจากโรงเรียนให้เทียบเท่าคณะ และขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยนั้นปัญหาบางประการจึงเกิดขึ้น ปัญหาบางประการคือเรื่องขอยกฐานะของครูที่สอนในโรงเรียนสาธิตหลายแห่ง โอกาสก้าวหน้าขึ้นไป และโอกาสที่จะไปเป็นอาจารย์สอนนักศึกษาในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นไปได้ไม่ได้ และโดยเฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต มิได้มาจากอาจารย์ของคณะครุศาสตร์เช่นเดิม เพราะโรงเรียนสาธิตสังกัดโดยตรงกับมหาวิทยาลัย จึงต้องมีระเบียบเดียวกับคณะครุศาสตร์ อาทิ การสรรหาผู้อำนวยการโรงเรียนเช่นเดียวกับการสรรหาคณบดีคณะครุศาสตร์ ซึ่งดูได้จากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยลาออกไปสอบบรรจุเป็น

ข้าราชการ โดยเฉพาะอาจารย์อัตราจ้างในโรงเรียนสาธิต บางแห่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์, 2553 : 26) โรงเรียนสาธิตที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยจะเห็นว่ามี 2 แบบ คือ 1. การบริหารแบบเอกชน และ 2. การบริหารแบบภาครัฐ โรงเรียนเอกชนทำไมถึงประสบความสำเร็จ เพราะมุ่งในทางธุรกิจ ส่วนการบริหารต่างๆ ก็ทำอย่างทุ่มเทก่อนข้างชัดเจน ส่วนในภาครัฐก็มีเรื่องของ การเกื้อหนุนที่ชัดเจน ดังนั้น โรงเรียนที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีเจ้าของที่ชัดเจน ในขณะที่โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร หลายครั้ง มีการทดลองการบริหารหลายรูปแบบ บางช่วงบริหาร โดยผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยบางช่วงบริหารภายใต้การกำกับของคณะครุศาสตร์ ดังนั้น จะเห็นว่าโดยภาพรวมแล้ว โรงเรียนสาธิตมีปัญหาหลักๆ อยู่ 2 ประการ คือ 1. ปัญหาเรื่องงบประมาณ คือ ถ้าจะทำให้โรงเรียนสาธิต ประสบความสำเร็จจะต้องสนับสนุน งบประมาณอย่างเต็มที่ ปัจจุบันโรงเรียนสาธิตพึ่งพาเงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่เรียกเก็บจากผู้ปกครองที่ส่งลูกหลานเข้ามาเรียนเป็นส่วนใหญ่ โดยได้รับงบประมาณแผ่นดินหรืองบประมาณของ มหาวิทยาลัยสนับสนุนน้อยมาก 2. ปัญหาเรื่องโครงสร้างของโรงเรียนสาธิต จะเห็นได้ว่าการบริหาร ของโรงเรียนสาธิตไม่ชัดเจน ไม่มีกฎระเบียบว่าด้วยการบริหาร โรงเรียนสาธิต ผู้บริหารเป็นใคร ได้มาอย่างไร มีวาระอย่างไร ไม่มีความชัดเจน ซึ่งต่างจากโรงเรียนรัฐบาลหรือโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ควรวางระบบการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตให้ชัดเจน(อาวุธ ศรีสุกรี, 2553 : 5) นอกจากนั้นยังพบว่าโรงเรียนสาธิตยังขาดคุณภาพและขาดการบูรณาการที่มีประสิทธิภาพการจัดการบริหารไม่มีการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องและจากการที่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนสาธิต นักการศึกษายอมรับว่าสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาอยู่ที่คนกับวิธีการจัดการของโรงเรียนสาธิต ซึ่งมีแนวทางการบริหารโรงเรียนและการดำเนินงานที่แตกต่างกัน คือ บางโรงเรียนอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัย ของคณะศึกษาศาสตร์ และให้บุคคลภายนอกดำเนินการ บางโรงเรียนยังไม่มีโครงสร้างการบริหารต่างๆ ชัดเจน โรงเรียนสาธิตมีปัญหาต่างๆ ในการบริหารและการดำเนินงาน เช่น 1) การรับนักเรียนไม่สามารถรับได้เป็นจำนวนมาก 2) การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเนื่องจากผู้บริหาร มีหน้าที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้วย อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีภาระงานต่างๆ มาก เนื่องจากมีบทบาทในด้านการสอน

3) ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการทางสังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแม้ว่าจะมีแรงจูงใจ ในการทำงานที่เด่นชัดก็ตาม (สุเมธ แยมั่น, 2552 : 10) ทั้งยังพบ ปัญหาในด้านของบุคลากรว่าการให้สวัสดิการไม่สอดคล้อง กับความต้องการของครูและบุคลากร ไม่ตอบสนองต่อความต้องการในการดำรงชีพของครูและบุคลากรในปัจจุบัน ส่งผลให้ครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถรักษากรูและบุคลากรให้ทำงานกับโรงเรียนต่อไปได้ (สิรินภา อมรไพศาลเลิศ, 2555 : 145-158)

ดังนั้นหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เหมาะสมมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ในโรงเรียนสาธิตได้ ก็จะทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและปัญหาของบุคลากรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังไม่เป็นที่พอใจเท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนสาธิตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา การวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งในส่วนของคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้บูรณาการจากตามแนวคิดของสต็อกคิลล์ (Ralph M. Stogdill, 1974: 74-82) ได้กำหนดลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 6 ด้าน คือ คุณลักษณะทาง

กาย (physical characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (social background) สถิติปัญญาและความสามารถ (intelligence and ability) บุคลิกภาพ (personality) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristics) คุณลักษณะทางสังคม (social characteristics) ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของล็อก (Edwin A. Locke, 1981: 1302) ซึ่งมี 9 องค์ประกอบคือ ลักษณะงาน (work) เงินเดือน (salary) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) สภาพการทำงาน (working conditions) การนิเทศงาน (supervision) เพื่อนร่วมงาน (co-workers) หน่วยงานและการจัดการ (company and management)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากเอกสาร วารสาร จุลสาร ตำรา บทความ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัย เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือพร้อมทั้งทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่กำหนดไว้ ในระเบียบวิธีวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานการวิจัย การรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอบัณฑิตวิทยาลัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ประชากร คือ โรงเรียนสาธิตสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างกำหนดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้โรงเรียนละ 8 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการ 1 คน /รองผู้อำนวยการ 1 คน/หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้รับมอบหมาย 2 คน โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 56 คน 2) ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 56 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตอนที่ 1) เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่งานในหน้าที่ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2) เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของสโตกคิลล์ (Stogdill) ที่แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 6 องค์ประกอบคือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สถิติปัญญาและความสามารถ 4) บุคลิกภาพ 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน 6) คุณลักษณะทางสังคม

ตอนที่ 3) เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของล็อก (Locke) ที่แบ่งออกเป็น 9 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะงาน 2) เงินเดือน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) เพื่อนร่วมงาน 9) หน่วยงานและการจัดการลักษณะของแบบสอบถามในตอนี่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ ไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจากเอกสาร วารสาร จุลสาร ตำรา บทความ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจของบุคลากร ปรับปรุง พัฒนา และสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน แก้ไขปรับปรุง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนสาธิตที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 32 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตามวิธีการของครอนบาค (Lee J. Cronbach, 1987 : 161)โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (The Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยภาพรวมเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผ่านหัวหน้าภาควิชา การบริหาร

การศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 14 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถาม โดยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best, 1970: 182)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสาธิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 แห่ง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลภาพรวมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=14)

คุณลักษณะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1 คุณลักษณะทางกาย (X_1)	4.66	0.46	มากที่สุด
2 ภูมิหลังทางสังคม (X_2)	4.64	0.36	มากที่สุด
3 สถิติปัญญาและความสามารถ (X_3)	4.55	0.37	มากที่สุด
4 บุคลิกภาพ (X_4)	4.55	0.39	มากที่สุด
5 คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (X_5)	4.69	0.39	มากที่สุด
6 คุณลักษณะทางสังคม(X_6)	4.42	0.39	มาก
รวม (x_{tot})	4.58	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้านและระดับมาก 1 ด้าน มีค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 4.42 - 4.69 เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ($\bar{X}$ = 4.69 , S.D. = .39) คุณลักษณะทางกาย ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.46) ภูมิหลังทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.39) บุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.39) สติปัญญาและความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.37) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ คุณลักษณะทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง

0.36 – 0.46 หมายถึงมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน รวมถึงรายชื่อของแต่ละด้าน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=14)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1 ลักษณะงาน (Y_1)	4.29	0.39	มาก
2 เงินเดือน (Y_2)	4.01	0.45	มาก
3 การเลื่อนตำแหน่ง (Y_3)	4.09	0.36	มาก
4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Y_4)	4.26	0.41	มาก
5 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Y_5)	3.87	0.36	มาก
6 สภาพการทำงาน (Y_6)	4.22	0.39	มาก
7 การนิเทศงาน (Y_7)	4.19	0.35	มาก
8 เพื่อนร่วมงาน (Y_8)	4.26	0.39	มาก
9 หน่วยงานและการจัดการ (Y_9)	4.15	0.38	มาก
รวม (Y_{tot})	4.15	0.30	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน มีค่ามัธยฐานเลขคณิต อยู่ระหว่าง 3.87 - 4.26 เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.39) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.41) เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.39) สภาพการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.39) การนิเทศงาน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.35) หน่วยงานและการจัดการ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.38) การเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.36) เงินเดือน ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.45)) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ด้านผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาจาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ระหว่าง 0.35 – 0.45 หมายถึงมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากรของโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจของบุคลากร
โรงเรียนสาธิตสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

(n=120)

ความพึงพอใจ ของบุคลากร คุณลักษณะของผู้บริหาร	ลักษณะงาน (X ₁)	เงินเดือน (X ₂)	การเลื่อนตำแหน่ง (X ₃)	การได้รับการยอมรับนับถือ (X ₄)	ผลประโยชน์เกิด (X ₅)	สภาพการทำงาน (X ₆)	การมีผลงาน (X ₇)	เพื่อนร่วมงาน (X ₈)	หน่วยงานและการจัดการ (X ₉)	ภาพรวม (X _{tot})
คุณลักษณะทางกาย (X ₁)	.367**	.288**	.391**	.335**	.347**	.297**	.347**	.247**	.292**	.400**
ภูมิหลังทางสังคม (X ₂)	.502**	.316**	.453**	.393**	.328**	.389**	.419**	.356**	.452**	.492**
สติปัญญาและความสามารถ (X ₃)	.595**	.346**	.480**	.437**	.386**	.408**	.433**	.368**	.481**	.537**
บุคลิกภาพ (X ₄)	.497**	.413**	.544**	.516**	.488**	.480**	.573**	.397**	.559**	.615**
คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (X ₅)	.525**	.281**	.466**	.575**	.420**	.483**	.615**	.518**	.617**	.614**
คุณลักษณะทางสังคม (X ₆)	.490**	.333**	.481**	.480**	.397**	.397**	.470**	.400**	.528**	.545**
ภาพรวม (X _{tot})	.560**	.372**	.530**	.515**	.445**	.461**	.537**	.430**	.552**	.603**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวม (X_{tot}) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง $r = .603$

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า และทางโรงเรียนสาธิตส่วนใหญ่มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพึงต้องมีคุณสมบัติ เช่น มีความรู้และความสามารถในการทำงานและรับผิดชอบภารกิจในการบริหารจัดการโรงเรียนสาธิต เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ในฐานะทีมบริหารของคณะศึกษาศาสตร์ มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ ที่จะขับเคลื่อนโรงเรียนสาธิต ให้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำและเป็นหน่วยงานร่วมผลิตบัณฑิต เพื่อสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร

จัดการกำลังคนและงบประมาณของโรงเรียนสาธิต เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถก้าวสู่การพัฒนาวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความร่วมมือกับโรงเรียน คณะศึกษาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยที่สังกัดได้ มีความประพฤติดี มีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย สุตรีศาสตร์ (วันชัย สุตรีศาสตร์, 2554 : 125) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ วิชโย (ประสิทธิ์ วิชโย, 2552: 50) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงสวัสดิ์ แสงมณี (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2553: 144-145) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการ

ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถจัดบริการสนองต่อความต้องการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจเขาจะรักงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากความพึงพอใจมีความสำคัญมากที่ผู้บังคับบัญชาพึงตระหนักถึงการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ เพื่อที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี เรืองศรี (ภาวิณี เรืองศรี, 2554: 111) ได้จัดทำวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประยุทธ์ ผันประเสริฐ (ประยุทธ์ ผันประเสริฐ, 2554: 94) ได้จัดทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนเกวลิณวิทยา ต.บางเสาธง อ. บางเสาธง จ. สมุทรปราการ โดยผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจโดยของครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับสมหมาย เฟือกสีทอง (สมหมาย เฟือกสีทอง, 2554:136) ได้จัดทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน

ของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 โดยผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ด้านปัจจัยกระตุ้น และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านปัจจัยกระตุ้น เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน การปกครองและบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ อุทิมงคล (มณฑาทิพย์ อุทิมงคล, 2553: 67) ได้ทำการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่งด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญธรรม ไวยมิตร (บุญธรรม ไวยมิตร, 2553: 114-117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของ

การวิจัยในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมีคุณลักษณะที่ดี คือ ด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางสังคม สติปัญญาและความสามารถ ภูมิหลังทางสังคม และคุณลักษณะทางกาย ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ประกอบไปด้วย ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้นถ้าคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะอยู่ในระดับที่สอดคล้องกัน หากคุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน คุณลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม ไวยมิตร (บุญธรรม ไวยมิตร, 2553: 117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟิร์นฮามและคณะ (Adrian Furnham and others, 2002: 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะบุคลิกภาพมีการแปรผันกันในส่วนของการจัดลำดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในที่มีปริมาณจำนวนร้อยละที่น้อย ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพได้มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือระดับความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โดโน-โครวีต (Dono-Kouloueis, 2003: 97) ได้จัดทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังของครู ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำและ

ความพึงพอใจในการทำงาน และยังพบความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังครูใน 3 ระดับ (ผลกระทบ สถานภาพ และความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลานเบอร์รี่ (John W. Lounsbury, 2004: 113) ได้จัดทำวิจัยเรื่อง ความเฉลียวฉลาดและคุณลักษณะในความสัมพันธ์ของอาชีพกับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในอาชีพและความเฉลียวฉลาดไม่ได้เป็นส่วนสำคัญของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแต่มีผลสำหรับลูกจ้างรายชั่วโมง และสำหรับผู้จัดการ ผลงานวิจัยมีความคล้ายคลึงกันในเรื่องของความเฉลียวฉลาดและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีคุณลักษณะบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเห็นได้ชัดเจนในความพึงพอใจในการทำงานในความเฉลียวฉลาดของลูกจ้าง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะต่างๆ ของตนเองเพื่อให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้คนที่พบเห็น นำเชื่อถือต่อบุคคลทั่วไป และทำให้เป็นที่รู้จักของผู้พบเห็น อาจทำได้หลายวิธีการ อาทิเช่น จัดทำแผ่นพับการแนะนำผู้บริหาร และเผยแพร่ในสื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง และชุมชนได้รู้จักมากขึ้น นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการจัดนิทรรศการวิชาการหรือกิจกรรมเปิดบ้านให้ผู้ปกครองหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ร่วมชื่นชมผลงานนักเรียนและทำให้ได้มีการพบปะกับผู้บริหารได้มากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถของตน ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และควรพิจารณาจัดสวัสดิการผลการตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับปริมาณควรจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ ด้านเทคนิคการบริหาร กระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่ผู้บริหาร และควรจัดให้มีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคแต่ละด้านตามความต้องการของผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการโรงเรียน สายสนับสนุน ฯลฯ
2. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จัดกลุ่มสนทนา (Focus group discussion) และเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม
3. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสาธิตสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา

รายการอ้างอิง

- เฉลิมลาภ ทองอาจ. “โรงเรียนสาธิตที่แท้: การจัดการเรียนรู้ตามปรัชญาการศึกษาพิพัฒนาการ” **ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร** 12, (1 มกราคม-เมษายน 2553): 72-73.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จะบุรี**, 2553.
- บุญธรรม ไวยมิตร. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**, 2553.
- ประสิทธิ์ วิชโย. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**, 2552.
- ประยุทธ์ พันประเสริฐ. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจโดยรวมของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2:

กรณีศึกษาโรงเรียนเกวลิณวิทยา ตำบลบางเสาธง.” **(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี**, 2554.

ภาวิณี เรืองศรี, “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพลศึกษา จังหวัดเขตภาคกลาง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี**, 2554.

มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี**, 2553.

เรืองชัย ทรัพย์นิรันดร์. “ปัญหาโรงเรียนสาธิต.” **ข่าวสด**, (5 สิงหาคม 2553): 26.

วันชัย สุทธิศาสตร์. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาพลันธุ์ เขต 2.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 2554.

สมหมาย เพ็ญสีทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี**, 2554.

สิรินภา อมรไพศาลเลิศ. “การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ.” **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา** 7, 1 (พฤศจิกายน 2555): 145-158.

สายพิน แก้วงามประเสริฐ. “การศึกษาไทยไปไม่ถึงฝั่ง.” **มติชนรายวัน** (1 ตุลาคม 2556): 33.

สัมมา รณิษฐ์. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง, 2553.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**.

- พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **การศึกษา-ไทย-กฎหมายและระเบียบข้อบังคับกฎหมายการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). “รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.” 24-26 ธันวาคม 2555.
- สุเมธ เข้มมนต์. “ปัญหาโรงเรียนสาธิต.” **ข่าวสด** (19 มกราคม 2552): 33.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. “ภาพอนาคตการศึกษาไทย: วิเคราะห์พื้นฐานการวิจัย” (เอกสารประกอบการสัมมนาครั้งที่ 1 ชุดวิชาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาเอก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ระหว่างวันที่ 13 – 14 สิงหาคม พ.ศ. 2554. (2554) : 1
- อาวุธ ศรีศุกรี. “รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” เอกสารการประชุมรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จัดโดย สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ณ ห้องประชุมเอื้องผึ้ง ชั้น 2 อาคารราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ, 6 มกราคม 2553.
- Cronbach, Lee J. **Essential of Psychological Testing**. New York: Harper & Row Publishes. 1987.
- Dono-Koulouris, Marilyn J. “Leadership style teacher empowerment and job satiafaction in selected Catholic elementary schools.” Ed.D. dissertation. St.John’s University school of education and Human services, 2003. Abstract. Accessed November 30, 2013. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/310713241>
- Furnham, Adrian., and others. “Do personality factors predict job satisfaction. Ed.D. dissertation.” Trois-Rivieres Quebec Business Department University du Quebec a Trois-Rivieres, 2002. Abstract. Accessed November 30, 2013. Available from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886902000168>
- Locke, Edwin A. “The Nature and Causes of Job Satisfaction.” in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. 2nd ed. Chicago: Rand McNall, 1981.
- Lounsbury, John W. “Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model.” Ed .D. dissertation. of Psychology. University of Tennessee. 2004. Abstract. Accessed November 30, 2013. Available from <http://jca.sagepub.com/content/12/4/395.short>
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. **Determining Sample Size for Research Activities**, Educational and psychological Measurement, 30 (1970).
- Stogdill, Ralph M. **handbook of Leadership: A Survery of Theory and Research**. New York: the Free Press, 1974.

