บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 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) การสื่อสารและการจูงใจ 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 การนำความรู้ไปใช้เครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไข ปรับปรุง แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .96 หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลไปทำการวิเคราะห์ต่อไป ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 308 ฉบับนั้น ได้รับคือมา จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและครูพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 14.9 ครูผู้สอนร้อยละ 85.10 ผู้บริหารอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 2.59 ผู้บริหารอายุราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 12.34 ครูผู้สอนอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี

ร้อยละ 37.98 ครูผู้สอนอายุราชการมากกว่า 10 ปีร้อยละ 47.08 ผู้บริหารวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 12.66 ผู้บริหารวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.27 ครูผู้สอนวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.34 ครูผู้สอนวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 22.73

5.1.2 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) สมรรถนะด้านที่มีค่าสูงที่สุดดังนี้ การบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.34) การทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.20) การสื่อสารและการจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.16) การมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.14) การคิดวิเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.11) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ =3.89) และเมื่อพิจารณารายข้อการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีมารยาทดี ($\overline{X}$ =4.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้มารับบริการ ($\overline{X}$ = 4.65) และผู้บริหารให้บริการต่อผู้มารับบริการด้วยความอ่อนน้อม ($\overline{X}$ = 4.63) ตามลำดับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารไม่ติดอบายมุข ($\overline{X}$ = 4.62) รองลงมาคือผู้บริหารพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพทางด้านร่างกายให้ดีขึ้นเสมอ ($\overline{X}$ = 4.52) และผู้บริหารเป็นผู้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี ($\overline{X}$ = 3.98) ตามลำดับ การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากได้แก่ บุคลากรทุกคนพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ บุคลากรทุกคนรับรู้การอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.29) และผู้บริหารจัดประชุมเพื่อแบ่งหน้าที่การทำงานและแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ การสื่อสารและการจูงใจ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารใช้การสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์การ ($\overline{X}$ = 4.34) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งผ่านข้อมูลถึงผู้ร่วมงานโดยตรง ($\overline{X}$ = 4.25) และผู้บริหารใช้กระบวนการสื่อสารในการส่งข้อมูลความคิดความเข้าใจ ($\overline{X}$ = 4.17) ตามลำดับการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากได้แก่ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.18) และผู้บริหารตระหนักถึงการสร้างวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.17) ตามลำดับการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเป็นคนช่างสังเกต ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมาคือผู้บริหารใช้เหตุผลในการคิดพิจารณา ($\overline{X}$ = 4.13) และผู้บริหารคิดอย่างรอบคอบการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.13) ตามลำดับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.20) รองลงมา คือผู้บริหารทำงานโดยให้ความสำคัญกับพันธกิจของงานเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.15) และผู้บริหารใช้ผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.14) ตามลำดับ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีความตระหนักว่าการพัฒนาบุคากรมีความสำคัญมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพโดยเท่าเทียมกัน ($\overline{X}$ = 4.03) และผู้บริหารใช้การฝึกอบรมศึกษาดูงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 3.88) ตามลำดับ

5.1.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในภาพรวมพบว่าระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.30) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.23) ความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.20) การนิเทศงาน ($\overline{X}$ = 4.19) สภาพการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.18) นโยบายการบริหาร ($\overline{X}$ = 4.16)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.14) ความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.05) ความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.97) เงินเดือน ($\overline{X}$ =3.67) และเมื่อพิจารณารายข้อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากได้แก่ ผู้บริหารเต็มใจให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรทุกคน ($\overline{X}$ = 4.38) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.36) และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแก่ครู ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดับ การได้รับการยอมรับนับ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความเห็นในการประชุม ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้แสดงความคิดเห็นส่วนตัวในการปรับปรุงการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.31) และผู้บริหารนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24) ตามลำดับ ความความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากได้แก่ ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 4.34) และผู้บริหารแสดงความยินดีทันทีที่ทราบความสำเร็จของงานที่ครูได้ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.24) ตามลำดับ การนิเทศงานอยู่ในระดับมากได้แก่ ผู้บริหารเป็นกัลยาณมิตรในการนิเทศการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารควบคุมดูแลกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.19) และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.20) ตามลำดับ สภาพการทำงานอยู่ในระดับมากได้แก่ โรงเรียนสะอาด ร่มรื่นเหมาะสมที่จะเป็นที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหาร ($\overline{X}$ = 4.23) และผู้บริหารจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ($\overline{X}$ = 4.22) ตามลำดับนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจนโยบายของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.26) รองลงมาได้แก่ นโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างดี ($\overline{X}$ = 4.20) และผู้บริหารแถลงนโยบายของโรงเรียนให้ครูและบุคลากรทราบโดยทั่วกัน ($\overline{X}$ = 4.19) ตามลำดับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากได้แก่ครูได้รับมอบหมายงานที่ก่อให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมาได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่ก่อให้เกิดความศรัทธาในอาชีพ ($\overline{X}$ = 4.27) และครูมีโอกาสได้ร่วมวางแผนในงานที่รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.14) ตามลำดับความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เมื่อผู้บริหารมอบอำนาจแล้วให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมอบอำนาจในการปฏิบัติงานเป็นคำสั่งชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.13) และผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.10) ตามลำดับความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้ปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.19) ตามลำดับ เงินเดือน อยู่ในระดับมากได้แก่ ครูได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมาได้แก่ ครูได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.77) และครูมีความพึงพอใจจากการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.73) ตามลำดับ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .851)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .586) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .653) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .643) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .481) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r= .478) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .436) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .518) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .290) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .476) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .365) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .688)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริการที่ดี (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .688) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .331) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .551) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .391) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r = .470) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .547) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .514) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .756) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .603) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .597) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .688)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .731) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .470) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .625) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .525) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r = .538) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .559) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .585) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .635) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .665) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .725) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .685)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .675) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .718) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .587) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .511) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r = .466) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .530) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .438) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .386) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .718) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .649) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .677)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการคิดวิเคราะห์ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .624) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .529) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .704) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .460) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r = .484) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .470) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .548) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .412) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .541) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .435) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .592)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .732) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .554) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .712) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .567) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r = .650) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .464) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .586) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .569) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .618) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .596) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .736)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .588) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .576) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .621) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .582) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ

(Y_4) (r = .495) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .558) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .592) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .247) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .353) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .356) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .489)

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจการทำงานของครู (Y_{tot}) (r = .745) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสำเร็จในการทำงาน (Y_1) (r = .674) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Y_2) (r = .628) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Y_3) (r = .684) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความรับผิดชอบ (Y_4) (r = .661) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความก้าวหน้า (Y_5) (r = .524) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับเงินเดือน (Y_6) (r = .676) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Y_7) (r = .511) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับนโยบายการบริหาร (Y_8) (r = .563) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสภาพการทำงาน (Y_9) (r = .549) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการนิเทศงาน (Y_{10}) (r = .676)

5.1.5 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรของสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ

ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือก คือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_2) เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มตัวพยากรณ์สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มตัวพยากรณ์สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_3) พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มตัวพยากรณ์สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มตัวพยากรณ์ สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มตัวพยากรณ์ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) พบว่าค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงคำนวณหาค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ และสร้างสมการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของสมรรถนะด้านการบริการที่ดี (X_2) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง (X_3)

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_7) สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ (X_6) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

5.2 อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.1 ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร พานิชพันธ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พูนพิพัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้ 1) การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฮซิงเกอร์ (Heisinger, 1994, p. 291) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน ผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่งผลโดยตรงกับคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับ โมนาช (Monash, 1998, p. 60) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำมีผลสำคัญต่อการบริหารงานการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาแถบชานเมืองของประเทศตุรกี ที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องเป็นผู้ช่วยเหลือ และให้การบริการแก่ผู้มารับบริการผู้บริหารต้องรักษาภาพลักษณ์ของการเป็นผู้ให้บริการต่อบุคลากร ชุมชน และผู้มาใช้บริการ ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้มารับบริการ ให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการอย่างรวดเร็วและเต็มใจให้บริการด้วยความเป็นมิตรกับทุกคน

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนา รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการประเมินความคุ้มค่าในการทำงานทุกโครงการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ

การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับและสอดคล้องกับ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการทำงานผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานเพื่อให้บุคลากรเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริการที่ดี โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นคนอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารรักษาภาพลักษณ์ของผู้ให้บริการเป็นอย่างดี และผู้บริหารไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้มารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พูนพิพัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่พบปะกับผู้มารับบริการเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีความอดทน อดกลั้น มีมารยาทอ่อนน้อม รักษาภาพลักษณ์ของตนเองต่อผู้ใช้บริการและเข้าใจในความต้องการของผู้มาใช้บริการ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มารับบริการ

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

ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพ ปรับตัวให้เข้าสังคมรอบๆ ตัว

4) การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทุกคนรับรู้การอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รองลงมา คือ สมาชิกทุกคนสามารถสร้างมาตรฐานในการทำงาน และสมาชิกทุกคนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ มอสตาฟา (Mostafa, 1996, p. 42) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีทีมงานที่ดีกับคุณภาพของงาน ผลการศึกษาปรากฏว่า หน่วยงานที่มีทีมงานที่ดี ผลงานมีคุณภาพสูงกว่าหน่วยงานที่มีทีมงานที่ไม่ดีและสอดคล้องกับ แมคไอเวอร์ (McIver, 1997, p. 44) ได้ศึกษาขนาดของทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน ปรากฏว่าขนาดของทีมงานขนาดปานกลางคือประมาณ 8-10 คน ทำงานได้ประสิทธิภาพมากกว่าทีมงานที่มีขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ทำให้สามารถชักจูงใจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน คล้อยตามเกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

5) การคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้เหตุผลในการคิดพิจารณา รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้หลักการสังเกตพิจารณาในการคิด และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาสาเหตุของปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า

1) การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร พูนพิพัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้บริหารตามความต้องการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้พบเห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้ประสบหรือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการสังเกต พิจารณาหลายแง่หลายมุมมองในการคิดวิเคราะห์ จึงต้องอาศัย ข้อมูลหรือมูลเหตุ ต้นเหตุและผลลัพธ์ รวมทั้งผู้บริหารยังต้องเป็นผู้คิดอย่างมีกระบวนการ คิดตีความ ดังนั้นการคิดวิเคราะห์ เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้บริหาร

6) การสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้การสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์การ รองลงมาคือผู้บริหารส่งผ่านข้อมูลถึงผู้ร่วมงานโดยตรง และผู้บริหารใช้การสื่อสารทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานเป็นจริงและที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิเคราะห์พบว่า 1) การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สั่งการหรือเป็นผู้บังคับบัญชา โดยการสื่อสารไปยังผู้รับสาร การสื่อความ การทำความเข้าใจ ให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยได้รับความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ ในบางครั้งจึงต้องมีการเสริมแรงใจในการทำงานเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพ

7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากที่สุดรองลงมาคือผู้บริหารจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยเท่าเทียมกันและผู้บริหารใช้การฝึกอบรมในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา

ชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยในปัจจัยค้ำจุน ได้ความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านรายได้ การ์บาส (Kasbas, 1996, p. 55) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากร กับปริมาณสินค้าที่ผลิตได้ ผลการศึกษาปรากฏว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถผลิตสินค้าได้มากกว่า ก่อนหน้าที่จะมีการพัฒนาสมรรถนะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในองค์การการปฏิบัติงานของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรจะต้องดูความต้องการและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสัมพันธ์กันในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์การด้วย

8) การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ และผู้บริหารตระหนักถึงการสร้างวิสันทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาไปหาน้อยในปัจจัยจูงใจ 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 การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความคิดการมองที่กว้าง และสมบูรณ์ของระบบการทำงานในองค์การ การมองในภาพรวมขององค์การ รวมทั้งการมองไปยังสิ่งที่อยู่ทั้งภายนอก และภายในองค์การ เพื่อเป็นจุดในการขับเคลื่อน และทำงานให้ประสานกันเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายในอนาคต

5.2.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภินันท์ เลียบใย (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พิชชา ทรัพย์เจริญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ และขนาดโรงเรียน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้ 1) การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ครูพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้แล้วเสร็จทันเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้างและสอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ครูควรได้รับอิสระในความคิดและหาวิธีการในการทำงานให้แล้วเสร็จ ครูควรได้รับอิสระที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานร่วมกัน

2) การได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน และเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกโรงเรียนชื่นชมผลการปฏิบัติงานของท่าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน 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 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นเสมือนแรงจูงใจ เป็นความรู้สึกต่อตนเองว่าตนเองมีคุณค่าในการทำงาน หรือได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการมอบหมายให้ทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานประจำด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ รองลงมา คือ ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และครูได้รับมอบหมายงานที่ก่อให้เกิดความศรัทธาในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เต็มที่ การจัดสภาพแวดล้อมในเอื้อต่อการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ทำให้ครูใช้ความรู้ ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่

4) ความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง รองลงมา คือ เมื่อผู้บริหารมอบอำนาจแล้วมีการควบคุมบังคับบัญชาน้อยที่สุด และท่านได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสม 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 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปสืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเมื่อมอบหมายงานแล้วให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยมีการตรวจสอบการดำเนินงานน้อยที่สุด จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน

5) ความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ครูมีโอกาสได้ส่งผลงานเข้าประกวดในระดับเขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับประเทศ และการได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถจากผลงานที่ปรากฏ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤปสืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน 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 บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรจะมีการสนับสนุนทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในความก้าวหน้าในองค์การ

6) เงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารและครูพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงาน และครูได้รับผลประโยชน์อื่นอย่างเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน 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 เงินเดือนและการเลื่อนขั้นในองค์การเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การพึงพอใจ หากได้รับค่าตอบแทนที่หรือสวัสดิการต่างๆ พอเหมาะกับการครองชีพ สามารถปรับปรุงให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความมั่นคงในการทำงานผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานได้ดีและมีความสุขกับการทำงาน

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 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน นโยบายการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารวางตัวให้เป็นที่ยอกรับเชื่อถือศรัทธา ต้องเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนะหรือชี้แจงปรึกษาหารือ และพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ก็จะเป็นการสร้างความปรองดองให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

8) นโยบายการบริหาร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และนโยบายที่กำหนดสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนบูลย์ อำนวยวิทยากุล (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดการบริหารในองค์การ การติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีทักษะเฉพาะในการบริหาร มีการบริหารที่ต้องใช้เทคนิคเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางในการทำงาน เปิดโอกาสในการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบาย เพื่อเป็นแรงจูงในการทำงาน หากทุกคนเข้าใจในเป้าหมายในการทำงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

9) สภาพการทำงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนสะอาด ร่มรื่น เหมาะสมที่จะเป็นที่ทำงาน รองลงมา คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความน่าไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกันได้ และ ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรมในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด กลับดี (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ในปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยในปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้ 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 ในโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เครื่องอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตรายอันจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งองค์ประกอบด้านกายภาพ จิตใจ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

10) การนิเทศงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอนของครู และผู้บริหารเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครูอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความศรัทธาในความดีของมนุษย์เข้าใจในบุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน จะต้องหาจุดแข็งและจุดด้อยของแต่ละบุคคล ใช้ประโยชน์ในความสามารถของเขา การนิเทศเป็นไปในรูปแบบการบริหาร ใช้เทคนิคในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์และทักษะการบริหารการจัดการด้านการมีอิทธิพล การเอาใจใส่ การใช้อำนาจ และการกำกับติดตามบนพื้นฐานของความยุติธรรม เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน

5.2.3 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ธิดาพร พานิชพันธ์ (ออนไลน์, 2551) ที่ศึกษาความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชัยนาท เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เบญจวัลย์ บุปผาพันธ์ (2538, หน้า 48 - 51) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู – อาจารย์ของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พิมพ์พิชชา ทรัพย์เจริญ (2551, หน้า 30 - 35) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.4 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือก คือ สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร แสนอามาตย์ (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 และเขต 2 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤป สืบวงษา ที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ควรศึกษาสมรรถนะในการบริหาร

โรงเรียนแบบต่างๆ เพื่อที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับพันธกิจของการทำงาน จัดทำแผนปฏิบัติการ วางแผนการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างประหยัด มีความคุ้มค่า บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงที่สุด

2) การบริการที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคนรวมทั้งผู้เข้ามารับบริการ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การให้บริการที่รวดเร็ว มีความเอื้อเฟื้อต่อผู้มารับบริการ ความเต็มใจมีความกระตือรือร้นในการให้บริการ มีความเสมอภาค ตรงต่อเวลาไม่ละเลยต่อหน้าที่การให้บริการ

3) การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองให้เข้ากับทุกสังคม เน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับวัตถุ พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีเหมาะสมกับตำแหน่ง เสริมสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

4) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการจัดการแบ่งภาระงานและแบ่งหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน โดยการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความเป็นยุติธรรมเป็นผู้ช่วยในการแก้ปัญหาในองค์การ

5) การคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรมีการคิดวิเคราะห์ วิจารณ์จะช่วยพัฒนาคนให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัดสินใจเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาให้เหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล สภาพสังคม วุฒิภาวะ และการใช้การคิดวิเคราะห์วิจารณ์ไปใช้สอนเพื่อการแก้ปัญหา

6) การสื่อสารและการจูงใจ ผู้บริหารควรมีวิธีการชักจูงใจในการทำงานร่วมกัน การเข้าใจกัน ความร่วมมือ ความเห็นพ้องต้องกัน การผสมผสานประนีประนอมการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสามัคคี มุ่งมั่น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการส่งเสริมในการศึกษาต่อ การจัดฝึกการอบรมให้บุคลากรมีความชำนาญในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีทักษะในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาในทุกด้าน

8) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือองค์การในอนาคต การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์การ โดยเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การ การสร้างความตระหนักให้ทุกคนเข้าใจถึงแนวทางที่วางร่วมกันและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

รูปแบบการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ดังนี้

1) รูปแบบการบริหารโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล (world class standard school)

2) รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school base management)

3) รูปแบบการบริหารโดยมุ่งเน้นคุณภาพทั้งองค์การ (total quality management, QTM)

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2) ควรศึกษาทักษะการบริหารที่ส่งผลต่องานบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3) ควรศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สำนักวิทยบริการฯ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์