



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อการบริหารสถานศึกษา Performance Satisfaction on School Administration

จักรกรฤษณ์ หาญชัย | Jakkrit Hanchai

โรงเรียนหนามแท่งพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

Namthang Pittayakhom Ratchamangkalphisek School,

Amnat Charoen - Ubon Ratchathani Secondary Education Service Area Office

Corresponding author e-mail: Chakkrit.hG63@ubru.ac.th

(Received: 8 February 2021, Revised: 5 January 2023, Accepted: 5 January 2023)

บทคัดย่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมี 10 ประการ คือ 1) ลักษณะการทำงานที่ทำได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด 2) การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ 3) ความมั่นคงในงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 4) เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน 5) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน 6) ค่าจ้าง ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น 8) ลักษณะทางสังคม ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น 9) การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ก ที่เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป อีกทั้งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ การวางแผนเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยใช้ทั้งความรู้ด้านทฤษฎีการบริหาร และหลักการบริหารตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล และการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, การบริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

Performance satisfaction is an essential part of any job success. Whether it is an operation in any organization or unit. There are 10 components that lead to job satisfaction consisted of 1) Intrinsic aspect of the job such as knowledge, ability, aptitude 2) Job supervision plays an important role in making workers feel satisfied or dissatisfied. Supervision can lead to absenteeism or resignation from work. 3) Security, work stability and perform duties in full capacity and fairness from supervisors 4) Company and management such as satisfaction with colleagues, Institution's reputation 5) Working conditions such as light, sound, air, dining room, restroom, working hours 6) Wages such as compensation or wages in work such as salary 7) Advancement in work such as promotion to higher positions 8) Social aspect of the job if a job has a working person who works happily together, it will be satisfactory. 9) Communication, both internal and external agencies. 10) Benefits such as gratuity, benefits, meals, housing, holidays. Consistent with Maslow's theory of hierarchy of needs and Herberg's two factor theory that is essential to achieve greater operational satisfaction. In addition, administrators must use both science and art in management. Planning in order to lead the organization to success using both knowledge of management theory. And management principles in accordance with the guidelines for the administration of educational institutions that are juristic persons and the administration of basic educational institutions according to the principles of good governance and society This will be an important part of driving sustainable success.

Keywords : Performance satisfaction , School administration

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันนี้เป็นไปตามแนวแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานแต่ละด้านดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป และการนำแนวการบริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้วยภาระงานของครูที่เพิ่มขึ้นจากหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนรู้ ครูยังมีบทบาทและหน้าที่ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอื่น ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร งานการเงินและพัสดุ งานบริหารทั่วไป รวมไปถึงการประเมินผลในการดำเนินกิจกรรมของทางโรงเรียนทั้งการประกันคุณภาพทางการศึกษาภายในและภายนอก สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลโดยตรงทำให้ครูเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานจากการทำงานมีประสิทธิภาพที่ไม่เป็นที่น่าพอใจเท่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยใช้ทฤษฎีแนวคิด



ของการสร้างความพึงพอใจในการบริหารงานเพื่อตักตวงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มศักยภาพ

ความพึงพอใจ

ตามทัศนะของนักวิชาการหลายๆท่านเกี่ยวกับความพึงพอใจได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) การจัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อ การปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การจะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยนอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอีกด้วย

เชียงแพง พรวิไลย (2556) การสร้างความพึงพอใจให้คนแสดงความสามารถออกมาทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น การที่คนมีความรักในงานอาชีพ สนใจในงานและอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพ กับการที่คนไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และไม่อยากทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพย่อมจะมีสาเหตุที่แตกต่างกันออกไปการทำให้คนเหล่านั้นรักงาน รักอาชีพ สนใจงาน และอยากทำงานด้วยความเต็มใจเต็มศักยภาพที่เขามีอยู่

พลสุข ธรรมสุนทร (2556) ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจเป็นการชักนำให้คนมุ่งทำงาน หน่วยงานใดมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจมากย่อมเกิดความพึงพอใจสูง

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้น หากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลและ มีผลต่อการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

Morse (1955) ให้ความหมายว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลง โดยถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานก็จะทำให้เกิดความไม่ไว

Milton and James (1968) ได้ให้ความหมายว่า เป็นผลรวมของทัศนคติต่างๆ ที่แสดงออก ต่องาน โดยทัศนคติมีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง



สถานการณ์ทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ สอดคล้องกับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีพื้นฐานเกิดมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงทำให้เกิดความเครียด ในขณะที่เดียวกัน การได้รับการตอบสนองความต้องการจะสามารถลดความเครียดได้ และจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มหรือลดประสิทธิภาพในการทำงานได้ เป็นความรู้สึกภายในตัวของบุคคลของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลโดยตรงกับผลที่เกิดกับงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงดังนี้

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 9 องค์ประกอบคือ 1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การและแสดงถึงความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ของหน่วยงานในองค์การ 2) ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรูความสามารถหรือตรงกับตำแหน่งสายงานหรือไม่เป็นงานประจำปีหรือชั่วคราวมีปริมาณมากหรือน้อยเป็นงานที่น่าสนใจท้าทายง่ายหรือยาก 3) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบ 4) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในงานให้บรรลุผลสำเร็จ 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่งการศึกษาต่อการดูงานและฝึกอบรมรวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย 6) เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ทางสำนักงานจัดหาไว้ให้เช่นค่าเบี้ยเลี้ยงที่พักอาศัยอาหารและค่ารักษาพยาบาล 7) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองดูแลและกำกับให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดการเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานการติดตามงานและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 8) สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่เพื่อนร่วมงานอาคารสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 9) สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกันการทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งสัมพันธภาพของพนักงานที่มีต่อผู้บริหารผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อรอุมา คมสัน (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานนั้นสามารถแยกได้เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยเกี่ยวกับมนุษย์เองดังนี้ 1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง



สิ่งแวดล้อมตั้งแต่ที่แคบที่สุดหรือระดับจุลภาคซึ่งถือปัจจัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรไปจนถึงสิ่งแวดล้อมที่กว้างที่สุดหรือระดับมหภาคซึ่งได้แก่สภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในขณะนั้นในจำนวนปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ปัจจัยที่ได้รับความสนใจมากที่สุดได้แก่ปัจจัยระดับจุลภาคหรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งถือว่างานกับสภาพแวดล้อมและองค์กรกับสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระดับของความพอใจมากน้อยของคนทำงานโดยตรง 2) ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์เอง ได้แก่ปัจจัยด้านประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา ปัจจัยด้านบุคลิกภาพซึ่งถือค่านิยมความต้องการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปัจจัยความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ เป็นต้น อย่างไรก็ตามก็ยังมีข้อสังเกตว่าปัจจัยเหล่านี้มิได้กำหนดระดับความพึงพอใจหรือไม่พอใจเท่านั้น

Gillmore (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ 1) ลักษณะการทำงานที่ทำได้ (Intrinsic aspect of the job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ 2) การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้ 3) ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขา มาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีค่ามากกว่าไม่มีความสำคัญมากนักและในคนที่อายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น 4) เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่า คนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย 5) สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องแสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย 6) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นการได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน 8) ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น 9) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา 10) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ลักษณะการทำงานที่ทำได้ การนิเทศ ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและ



ภายนอกหน่วยงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายแนวคิดทฤษฎีซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow (1970) ทฤษฎีความต้องการ เป็นทฤษฎีหนึ่งที่สนใจศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้นมา โดยมีสาระสำคัญคือ มนุษย์จะมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นมา ซึ่งความต้องการของมนุษย์จะเป็นตัวผลักดันในมนุษย์กระทำในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการขึ้นมา Maslow ได้แยกลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มนุษย์จะขาดไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับสูงขึ้นอีก และจะเป็นสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยทั้งร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้านปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย ป้องกันให้ตนพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงทรัพย์สินของตนหรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานหรือประกอบอาชีพ การมีบำเหน็จบำนาญมีเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) หมายถึง การต้องการที่เป็นลักษณะนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยสังคมหรือเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นไปด้วย

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องนับถือ ยอมรับ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถ ความต้องการเช่นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังของตัวเอง (Self-actualization needs) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ อยากเป็นสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้



ได้ทำสิ่งที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งนั้น ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองในลำดับต้น ๆ มา

2. ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg et al. (1993) เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ และได้สรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน 3) สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี 5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจนั้นทำให้ผู้บริหารทราบถึงความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพื่อดึงเอาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างมั่นคง



การบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ในด้านการบริหารและศิลปะในการบริหารงานในการใช้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรที่จะนำองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อพัฒนาและจัดการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์

Campbell (1971) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (1973) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจสถานศึกษาและการเนิกรที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินกิจกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยใช้กระบวนการวางแผน การควบคุม โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

กระบวนการบริหาร

กระบวนการในการบริหารนั้นเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร กระบวนการบริหารมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารไว้ดังนี้

Fayol (1961 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารหรือการจัดการประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 5 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีความกระทบต่อ



การดำเนินงาน และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต 2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งงานต่าง ๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งกระทำให้งานสำเร็จผลด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา 4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกากับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน 5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

Gulick & Lydall (1973 อ้างถึงใน พิมลจรรย นามวัฒน์, 2544) เป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการตามหลักการบริหารได้เสนอหลักที่เกี่ยวกับการบริหารซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 7 ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงานการรายงานและการงบประมาณหรือ เรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCORB” ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรมกอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงานคุณภาพของงานหรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) และหรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) เป็นต้น S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) หรือ Put the Right Man on the Right Job กับรวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศ งานตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Humanrelations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมากเหตุเพราะการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนิน



ไปด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่นศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานความร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารเพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ทุกระดับของงานการร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดรวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไปหมายถึงวิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงาน ฯลฯ ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไป มักมีวงจรที่คล้ายคลึงกัน อย่างที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive Preparation and Submission) 2) การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislation Authority) 3) การดำเนินการ (Execution) 4) การตรวจสอบ (Audit)

Koontz and Odonnell (2001) เป็นนักวิชาการบริหารปัจจุบันให้ความเห็นว่างานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Functions) ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดีซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึง การนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ 3) การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading) 4) การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การจูงใจ การประสานงาน การควบคุม เพื่อที่จะนำกระบวนการนี้มาใช้ในการตั้ง



ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อที่นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จที่ตั้งไว้

แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานในสถานศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานแต่ละด้านดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 32)

การบริหารงานวิชาการ ให้มีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังต่อไปนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12) การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

การบริหารงานงบประมาณ ให้มีขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณดังต่อไปนี้ 1) การจัดทำและเสนอของบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 5) การบริหารการเงิน 6) การบริหารบัญชี 7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

การบริหารงานบุคคล ให้มีขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

การบริหารงานทั่วไป ให้มีขอบข่ายการบริหารดังต่อไปนี้ 1) การดำเนินงานธุรการ 2) งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ 7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป 8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 10) การรับนักเรียน 11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 15) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล



ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น 17) งานจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 18) งานบริการสาธารณะ 19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการดำเนินการเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

การบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจากจะดำเนินการตามหลักการและแนวปฏิรูปการศึกษาแล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (พาทิพย์ ชมคำ, 2552)

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎกติกา และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงถึง สิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน
4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติหรือ อื่นๆ
5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน
6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่าง คุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน



สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นตามหลักนิติธรรม บริหารด้วยความยุติธรรม มีความโปร่งใส ยึดหลักการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และมีความคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) สาขาอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชียงแพง พรวิไลย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดแผนกศึกษาและกีฬาประจำจังหวัดอุดรธานี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พาทิพย์ ชมคำ. (2552). *การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.
- พูลสุข ธรรมสุนทร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เครือข่ายตากสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ลัดดาวัลย์ ใจไว. (2558). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนใน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ชลบุรี: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา* สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อรอุมา คมสัน. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทยจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw – Hill.
- Campbell and et al. (1971). *Education Administration*. New York: University of Michigan.
- Fayol, Henri. (1961). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Gillmor, C. M. (1997). The graduate efficiency index: Validity and use accountability and research measure. *Research in higher education*, 2(18), 600-3.
- Good., C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : MC Graw-Hill. Publishers.
- Gulick, L., & Lydall, U. (1973). *Paper on the Sciences of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education and Administration Theory, Research , and Practice*. 6th ed. New York: McGraw Hill.
- Koontz, H and Odonnell, C. (2001). *Essentials of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.



Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization*. Englewood: Cliffs, N. J. Prentice-Hall.

Morse, Nancy C. (1955). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan: University of Michigan Press.

