



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารการศึกษา

The satisfaction of Teachers toward Educational Administration

แพรวพรรณ ทาสมบูรณ์ | Praewphan Thasomboon

โรงเรียนบ้านป่าแขมหนองเรือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

Ban Pa Khaem Nong Ruea School, Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5

Corresponding author e-mail: Preawpanta@hotmail.com

(Received: 11 February 2021, Revised: 4 January 2023, Accepted: 4 January 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถที่จะปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งการจัดการศึกษาในทุกๆระดับนั้นจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูบุคลากรเป็นสำคัญ โดยความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึก ทศนคติ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกซึ่งความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ในบทความนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความหมายของความพึงพอใจ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การวัดความพึงพอใจ แนวคิดของการบริหารการศึกษาและความสำคัญของการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีความพึงพอใจภารกิจงานต่างๆก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความรู้ เพื่อพัฒนาสังคมและประเทศต่อไป

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, การบริหาร, การบริหารการศึกษา

ABSTRACT

Education is an important process that helps people have the knowledge and ability to adjust to a happy society. How successful is the education at all level? It depends mainly on the administrators and teachers. Where satisfaction is the feelings and attitudes of a person toward a particular thing, satisfaction that arises when something is desired or achieved. It is a positive feeling or attitude in which satisfaction makes a person feel enthusiastic and encouraged. In this article, presenting the theoretical concepts of operational satisfaction, the definition of satisfaction, elements that cause satisfaction, satisfaction measurement and concepts of educational. administration and the importance of educational administration.



In this regard, job satisfaction is crucial for executives at all levels can create and develop in the department because it is the heart of work efficiency. Educational management by teachers and educational personnel participation, all activities and tasks will be achieved according to the goals of educational which makes the learners to be good and intelligent for further development of society and country.

Keywords: Satisfaction, Job satisfaction, Administration, Educational administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถที่จะปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงพัฒนาสังคม ให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ น่าอาศัยซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม องค์ประกอบสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาย่อมมีบทบาทสำคัญ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูได้ปฏิบัติงาน (อรุณ รักธรรม 2527) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงาน เพราะเป็นหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาโดยครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีความพึงพอใจ ภารกิจงานต่างๆก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความรู้

จากประเด็นความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนตระหนักในความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาและความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักในสถานศึกษา มีความเสียสละและประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บทความนี้จึงได้นำเสนอความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูต่อการบริหารสถานศึกษา ดังจะกล่าวต่อไปนี้



แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Satisfaction” ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

Gillmor (1997) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงผลของทัศนคติต่างๆของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจนั้นได้แก่รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Harris (2001) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ

Glover (2002) ได้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าเป็นระดับความรู้สึก เมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น การมีคุณภาพดีมีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พูนสุข มีพวกพ้องมีคนยกย่องต่างๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

คเชนพงษ์ สุมาลัยโรจน์ (2550) ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจ ยินดีในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจความเข้าใจอันดีต่อกัน ความสามัคคีในหมู่คณะและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

วาสนา เลื่อมเงิน (2550) ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึก ความชอบ ความพอใจของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงผลงานของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าเป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาหรือการให้บริการผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ผู้ปกครอง หรือผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วยเพราะความเจริญก้าวหน้าของงานบริการ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ก็คือจำนวนผู้ปกครอง หรือจำนวนนักเรียน ผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

สุธาสนี ประสานวงศ์ (2550) ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกทัศนคติและเจตคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองทางด้านจิตใจ

พหล ดีมาก (2550) ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกชอบ เห็นด้วย ประทับใจ ภูมิใจในสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมและความสามัคคีในหมู่คณะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้ดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำ งานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำ งานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน



และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

กุสุมา ลมเชย (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึก ทัศนคติ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมาย เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ โดยมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้มากมายดังนี้

Gillmor (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspect of the job) เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือหากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ การนิเทศเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการขาดงานหรือลาออกจากงานได้
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาคนที่มีควมรู้่น้อยหรือขาดควมรู้ย่อมเห็นความมั่นคงในงานมีความสำคัญ สำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ ไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบัน การดำเนินงานภายในสถาบัน ซึ่งพบว่าคนมีอายุมักมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน
6. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือค่าแรงในการทำงาน เช่น เงินเดือน
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน



8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) ถ้างานใดมีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ อาศัย วันหยุด เป็นต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจนั้นผู้บริหารสามารถที่จะสร้างใหม่ขึ้นได้ในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบและวิธีสร้างตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงออกมาซึ่งท้ายที่สุดก็จะสามารถประเมินได้ว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวกหรือไม่มีปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้า

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความพอใจ ความชอบใจ เจตคติหรือทัศนคติของบุคคลที่เกิดขึ้นและเมื่อมีความคาดหวังต่อสิ่งใด ถ้าประสบความสำเร็จก็就会有ความภาคภูมิใจ ความพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้หรือสิ่งที่ถนัด โดยมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจทั้งในด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมของงานนั้นๆ

ทฤษฎีความพึงพอใจ

จำเนียร พลหาร (2553) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ได้แก่ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุดมภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการบรรยากาศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นและความต้องการ ดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการความปลอดภัย ด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยง่าย

1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการ



มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการ ดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับ ความสำคัญระดับที่ทำงานหรือระดับชาติ งานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มีโอกาสดังกล่าว ความสามารถ

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self -actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลได้แก่ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ความคาดหวังของตนเอง ได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองทำ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Manner และ Schneiderman ต้องการศึกษาค้นคว้าว่าคนเรา ต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือความต้องการความสุขจากการทำงาน (จินดา ทรัพย์เมฆ, 2549)

2.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงานองค์ประกอบ นี้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเราจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

2.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอรับการปรึกษา หรือจากบุคคลใดในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย ยินดี หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายจะต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.2 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ



2.2.1 นโยบายและการบริหาร (Company factors and administration) หมายถึงการจัดการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางด้านการวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึงผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนสูง ไม่ให้ความสนิทเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ต่างคนต่างทำ โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ

2.2.4 สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคล (Works conditions) หมายถึงสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานไม่เหมาะสมและขาดความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีอาจจะมากหรือน้อยเกินไป

2.2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) หมายถึงเงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับเช่น ค่าจ้าง เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ การให้บริการต่างๆ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการคือความต้องการด้านร่างกาย ความรู้สึก ความชอบ ที่เรียกว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และการได้รับการยอมรับยกย่องให้เกียรติจากสังคม การประสบความสำเร็จจากการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เมื่อมนุษย์ได้รับความต้องการทั้ง 2 ประการ จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน

3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom เป็นทฤษฎีที่ได้อธิบายว่าการจูงใจเป็นผลของความมากน้อยที่บุคคลมีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ดังนั้น รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วยความพอใจ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งจะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจและผลลัพธ์ (Outcomes) (มนตรัตนสิน, 2553)

3.1 ความพอใจ (Valence) หมายถึง ความรุนแรงของความปรารถนาของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพอใจนี้จะแสดงออกถึงความมากน้อยของความปรารถนาของบุคคลที่มีเป้าหมายโดยที่ความพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลแต่ละคนซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ ดังนั้น ความพอใจของแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน

3.2 ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงความเชื่อถือ ความคาดหวังว่าการกระทำที่แสดงออกมานั้นจะทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีเป็นพิเศษ ความคาดหวังนี้จะแสดงให้เห็นถึงการ



คาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความน่าจะเป็นของการกระทำนั้นๆ ที่มีผลลัพธ์อย่างหนึ่งจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พิเศษอีกอย่างหนึ่งได้

3.3 ผลลัพธ์ (Outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำที่ได้รับการกระตุ้นและจูงใจ โดยผลลัพธ์มีอยู่ 2 ระดับคือ ระดับที่หนึ่ง (Primary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ระดับหนึ่งกล่าวคือเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับตามมาหลังจากที่ได้รับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งแล้ว

จากทฤษฎีความพึงพอใจที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่สำคัญต่อความพึงพอใจของมนุษย์นั้นย่อมขึ้นอยู่กับลำดับขั้นความต้องการ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow) เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะต้องการสิ่งอื่นๆ ใหม่ๆ ไปเรื่อยๆ ซึ่งต้องอาศัยปัจจัย 2 ปัจจัย (ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg) อันได้แก่ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนเป็นพื้นฐาน โดยความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและการคาดคะเนของบุคคลนั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการกระทำนั้นๆ (ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom) และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นจากภายในตัวของแต่ละบุคคลซึ่งถูกกำหนดด้วยประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

การวัดความพึงพอใจ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2549) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ เจตคติหรือทัศนคตินั้น เป็นการแสดงออกที่ค่อนข้างซับซ้อน จึงยากที่จะวัดได้โดยตรงและแม่นยำ หากแต่เราสามารถที่จะวัดได้โดยการวัดความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นแทน ดังนั้น การวัดความพึงพอใจก็มีขอบเขต ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีการแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง โดยเสนอว่าเทคนิคของ Likert เป็นแบบหนึ่งที่สามารถใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางและสามารถวัดทัศนคติได้เกือบทุกเรื่องและให้ค่าเที่ยงตรงสูง

การวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบริการนั้น จะวัดในเรื่องใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่จะศึกษาแต่มีวิธีที่นิยมใช้กัน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ วิธีนี้ผู้ศึกษาจะมีแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามซึ่งได้รับการทดสอบหา ความเที่ยงตรงแม่นยำและน่าเชื่อถือแล้ว ทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อดีของวิธีนี้คือผู้สัมภาษณ์สามารถอธิบายคำถามให้ผู้ตอบเข้าใจมากยิ่งขึ้นได้ และใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ แต่มีข้อเสียคือการสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาเป็นอย่างมากและอาจมีข้อผิดพลาดในการสื่อความหมายได้ อีกทั้งยังต้องมีการบันทึกบทสัมภาษณ์เพื่อให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นอีกวิธีหนึ่งที่นิยมใช้มากที่สุด มีลักษณะเป็นคำถามที่ได้ทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว กลุ่มตัวอย่างเลือกคำตอบหรือเติมคำ ข้อดีคือได้คำตอบชัดเจน มีความหมายที่แน่นอน มีความสะดวกรวดเร็วในการสำรวจ สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ข้อเสีย



คือผู้ตอบแบบสอบถามต้องสามารถอ่านออกเขียนได้และมีความสามารถในการคิดเป็นความพึงพอใจ เป็นสถานะที่ต่อเนื่องไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของความพึงพอใจได้

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งความพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดหมายนั้นได้รับการตอบสนองหรือประสบผลสำเร็จ บุคคลนั้นจะมีความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจและมีความสุข โดยการวัดความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ยากในการวัดได้อย่างเที่ยงตรง หากแต่สามารถวัดได้ด้วยความคิดเห็นแทนโดยใช้ได้ 2 วิธีที่นิยมมากที่สุดคือ การสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

แนวคิดของการบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร การบริหารนิยมใช้คำว่า Administration และ Management ซึ่งแตกต่างกันในขอบข่ายที่นำไปใช้ โดย Administration เป็นความหมายของการบริหารในงานนโยบายและการบริหารงานราชการ และ Management เป็นความหมายของการบริหารในงานระดับปฏิบัติการหรือทางการบริหารธุรกิจ ในอีกทางหนึ่ง Administration นิยมใช้ ซึ่งการบริหารมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2543) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2544) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการ วางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกองค์กรและการใช้ ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ คำว่า การบริหาร เป็นคำที่นิยมใช้ในการ บริหารภาครัฐ โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติการประยุกต์ศาสตร์ต่างๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร



จากความหมายของการบริหารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2. ความหมายการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) อาชีพหนึ่ง เพราะการบริหารการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูงอื่น กล่าวคือ มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น มีความอิสระในการบริหารใช้วิธีแห่งปัญญา ศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มีการศึกษามากพอคือระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีองค์กรวิชาชีพ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรรและกลั่นกรองคุณสมบัติและเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดีผู้ที่เข้าสู่อาชีพการบริหารการศึกษาจึงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพอย่างแท้จริง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

สุรวิทย์ ธาดา (2551) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง การจัดการตามกระบวนการทางการศึกษาตามกรอบการบริหารจัดการใน 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการร่วมมือร่วมใจขององค์คณะบุคคลในสถานศึกษา ใช้ระบบการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปคือ การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการภายใต้การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ซึ่งการดำเนินการนั้นๆเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัย



ความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีนักการศึกษาและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2544) ได้เสนอแนวคิด การบริหารเป็นวิชาชีพ เพราะนักวิชาชีพต้องตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักการทั่วไป วิชาการบริหาร และโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีอยู่ชี้ให้เห็นว่าต้องมีหลักการบริหารที่ไว้วางใจได้ โดยประสบความสำเร็จในมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

พันทิพา มาลา (2546) ได้เสนอแนวคิดการบริหาร ไว้ดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วย ให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5. การบริหารชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคม

6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมือง

7. การบริหารเป็นลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองที่เป็นเครื่องมือแสดงให้ทราบถึง ความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กันไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาด ฉะนั้นการศึกษา วิชาบริหารจึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา มีความสำคัญเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการหรือเป้าหมายของสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปโดยความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองรวมถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กุสุมา ลมเชย. (2550). แนวทางการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารข่าวครูศรีสะเกษ*, 40(2), 24-25.
- คเชนพงษ์ สุมาลย์โรจน์. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในอำเภอม่วงสามสิบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- จินดา ทรัพย์เมฆ. (2549). ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จำเนียร พลหาร. (2553). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ช่างฟ้า.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ไฉ่ด้อยบริหาร*. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรุป ดีไซน์, 2551.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). *สถิติวิจัย 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- พหล ดีมาก. (2550). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พันทิพา มالا. (2546). *การศึกษาแนวทางการบริหารงานวัฒนธรรมของสำนักศิลปวัฒนธรรม สถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) พระนครศรีอยุธยา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนตรี ดวงสิน. (2553). *การความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วาสนา เลื่อมเงิน. (2550). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษاب้านแพ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). *การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง และคณะ. (2543). *เอกสารการบรรยายกระบวนการวิชา EA 733 การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*.
- สุธาสินี ประสานวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้าเรียน ระดับการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนเอกชน จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา. ในเอกสาร ประกอบการสอนวิชา 0501-701. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- สุวิทย์ ธาดา. (2551). *การใช้ทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นเพื่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Harris, B. W. (2001). *Personal administration in education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Glover, J. A. (2002). *Cognitive psychology for teachers*. New York: McMillan.
- Gillmor, C. M. (1997). The Graduate efficiency index: validity and use accountability and research measure. *Research in higher education*, 29(18), 600-3.

