



ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารสถานศึกษา

The Teacher Satisfaction toward School Administration

ทิพย์วิมล ญวงษ์ศรี | Thipwimol Nuwongsri

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Master of Education students Education Administration, Ubon Ratchathani Rajabhat University

Corresponding Author, e-mail: tipwimon.yong.067@gmail.com

(Received: 24 October 2022, Revised: 3 January 2023, Accepted: 3 January 2023)

บทคัดย่อ

การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ ทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญาและสังคมสามารถพึ่งตนเองได้ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมุ่งพัฒนาคนให้สมบูรณ์ เน้นความสัมพันธ์ด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญาและสังคม ที่ประสานกลมเกลียวกันทุกด้าน การบริหารสถานศึกษานั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือการที่ผู้เรียน แต่สิ่งที่สำคัญไม่ต่างกันนั่นก็คือ บุคลากรที่เป็นผู้ที่ขับเคลื่อนงานในสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามที่ได้ตั้งไว้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน คือต้องการขวัญและกำลังใจ และองค์ประกอบต่างๆที่ส่งผลต่อความพอใจ ให้รู้สึกมั่นคง มีผลตอบแทนที่เหมาะสม ให้ในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ บุคลากรในองค์กรนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลให้ผลให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความคาดหวังกับร่วมกัน มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้งานสำเร็จด้วยดี

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ครู, การบริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Basic education aims at developing a person who is mentally, physically, intellectually, and socially capable, self-reliant, co-operating constructively with others, developing society and the environment. In school administration, the most important element to consider is the student, and the personnel who drive the school work are also an important element. Therefore, they must be given priority with boosting morale and elements that affect satisfaction, security, appropriate compensation. Their job satisfaction creates quality work and efficiency and good interpersonal relationships. Their mutual expectation and joy in their work will get the job done.

Keywords: Satisfaction, Teacher, School Administration



บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ขอบข่ายการบริหารงานทั้ง 4 งานส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด โดยเฉพาะการปฏิรูป กระบวนการพัฒนาครูที่มีอยู่ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการผลิตครู เพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมาเป็นครู และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาวิชาการของครู อีกทั้งยังต้องเสริมสร้างความพร้อมใน การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดกับครูทุกคน

การนำหลักพรหมวิหารธรรม อันได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ไปประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการงานโรงเรียนในด้านต่างๆ จนเป็นผลที่เป็นรูปธรรม ซึ่งการบริหารงานที่ดี มีคุณภาพ จึง กล่าวได้ว่าความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึก พอใจ หรือเต็มใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้เป้าหมาย เดียวกัน มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ความพึงพอใจจึงเป็น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนใดที่บุคลากรไม่พอใจที่ จะการทำงานก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงาน คุณภาพงานลดลง เมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน และปัญหาทางวินัย แต่ในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนใดมีความพึงพอใจในการ บริหารงาน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมาย แสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ฉะนั้นหากโรงเรียน ใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนกับครูและบุคลากร ในโรงเรียนโรงเรียนนั้นก็จะได้ผลงานที่มีคุณภาพและส่งผลดีต่อนักเรียนและส่งผลต่อการพัฒนา การศึกษาของประเทศด้วย

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจคือความรู้สึกที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อการทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และส่งผลให้สิ่งนั้น ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มินักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจดังนี้

Freanch (1964) ได้กล่าวถึงว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะ ก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกให้เข้ากับสภาพสังคม

Devis (1964) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความคาดหวังกับ ผลประโยชน์ที่ได้รับทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกที่ดี หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังและตามความต้องการของตนเอง จึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ต่อสิ่งนั้น

วาสนา เลื่อมเงิน (2550) ความพึงพอใจเป็นสภาพความรู้สึก ความชอบความพอใจของบุคคล ต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งที่บ่งถึงผลงานของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานเกี่ยวกับการ พัฒนาการศึกษาก่อนหรือการให้บริการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ผู้ปกครอง หรือผู้มาใช้บริการเกิด ความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญก้าวหน้าของงานบริการเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรกที่เป็นตัว บ่งชี้ ก็คือ จำนวนผู้ปกครอง หรือจำนวนนักเรียนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่าง



ยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง ถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาใช้บริการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

มนตรี ดวงสิน (2553) ได้วิจัยการความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารทั่วไปด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจคือความเต็มใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งส่งผลให้ทำสิ่งนั้นอย่างมีความสุข และทำให้งานประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีความพึงพอใจ

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจพอสรุปได้ว่าความพึงพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้อย่างหลากหลายดังนี้

Scott (1970) ได้เสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลในเชิงปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว และมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมียุทธศาสตร์ดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

Katz, Winkler and Murphy (1983) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับผู้บริโภค (Consumer) หรือผู้รับสาร (Receive) โดยผู้รับสารจะอยู่ในฐานะเป็นผู้กระทำ การเลือกใช้สื่อ (Active selector of media communication) ซึ่งนับได้ว่าเป็นมุมมองที่แตกต่างไปจากทฤษฎีเดิมที่ไม่ให้ความสำคัญกับผู้รับสาร เพราะแต่เดิมผู้รับสารถูกมองว่าเป็นผู้กระทำ ดังนั้น สมมติฐานของทฤษฎีการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจในการสื่อสารเพราะท่ามกลางความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีปัจจัยด้านการใช้สื่อของผู้รับสารเข้ามาเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของกระบวนการสื่อสารแคชและคณะได้ทำ การศึกษาและอธิบายเรื่องการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจจากสื่อทั้งนี้ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้รับสารซึ่งแคชและคณะให้ความสนใจ คือ

1. สภาพทางสังคม และลักษณะทางจิตวิทยาของผู้รับสาร(The social and psychological origins)
2. ความต้องการ และความคาดหวังในการใช้สื่อของผู้รับสาร (Need, ES-peculation of the mass media)ทั้งสองปัจจัยนำไปสู่พฤติกรรม的开ปรับของผู้รับสารที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากความพึงพอใจที่แตกต่างกัน และเนื่องจากทฤษฎีให้ความสนใจกับบทบาทของผู้รับสารว่าเป็นผู้เลือกใช้สื่อ ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับสาร (เช่น รายได้ การศึกษา) โดยทั้งสองปัจจัยนี้ได้รับการพิจารณาว่านำมาซึ่งเวลาว่างในการเปิดรับสื่อ (Free time of media use) Herzberg (1959)



ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยการสัมภาษณ์วิศวกรในเมืองฟิธส์เบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาทดลอง สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมีสององค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อนผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น
- 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลต่อลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงานปัจจัยนี้ได้แก่

- 2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาจาแต่ไม่ได้รวมถึงการยอมรับนับถือ
- 2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.8 สภาพภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน



2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจจะต้องมีองค์ประกอบกระตุ้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงาน และองค์ประกอบค้ำจุนปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ป้องกันไม่ให้ความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

การบริหารและขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินงาน เพื่อพัฒนาและจัดการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์

สุนทรี เตียกุล (2559) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ศาสตร์และศิลป์ ร่วมมือกันดำเนินการกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด พัฒนาการดำเนินงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีระบบ และนา มาซึ่งความสำเร็จลุล่วง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหลายคนโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขอบข่ายของการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

การบริหารวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ(2546) การบริหารวิชาการ คืองาน การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการสอนนักเรียนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และถือว่าการเรียนการสอน มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งของการบริหารการศึกษาในโรงเรียน ได้กล่าวถึงความหมายของการเรียนการสอนไว้คล้ายคลึงกันว่า หมายถึงการดำเนินงานทุกชนิด เพื่อจะส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารงานของโรงเรียนเช่นกัน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารวิชาการนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญมากกว่างานบริหารในด้านอื่น ๆ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทุก ๆ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียน



นงนุช อสัมภินวงศ์ (2553) กล่าวว่า งานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตร การเรียนการสอนตลอดจนกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการไม่ว่าจะเป็นกิจการภายในหรือนอกห้องเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการดำเนินกิจกรรมทุกอย่าง เพื่อจะส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียน

ด้านการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคคลแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลว่า ในการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญทุกกระบวนการ ขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาการบริหารบุคคลและกระบวนการพัฒนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจเพื่อให้ผลต่อการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังทุกขั้นตอนเป็นลักษณะการบริหารงานโดยองค์คณะบุคคลที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นและยึดหลักตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความเชื่อ มั่นและหลักความเป็นกลางทางการเมืองของโรงเรียนให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวนักเรียน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารงานบุคลากรเป็นงานที่สำคัญจำเป็นต้องมีการวางแผนสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านต่าง ๆ มีการแต่งตั้งคำสั่งอย่างชัดเจนเพื่อรับผิดชอบเป็นงาน ๆ ไปและจะต้องทำงานเป็นทีมร่วมกันพัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลคือการบริหารจัดการบุคคลในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อการจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้เรียน บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขที่จะทำงาน โดยมีหลายกระบวนการตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาส่งเสริม และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารงบประมาณ เป็นการดำเนินการให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการศึกษา การจัดการเกี่ยวกับการใช้จ่าย ตลอดจนการควบคุมดำเนินการทางการเงินให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใส่ใจปฏิบัติให้เรียบร้อยมิให้ผิดพลาดเพราะการผิดพลาดในการดำเนินการด้านธุรการมองเห็นได้ประจักษ์ชัดเจนยิ่งกว่างานด้านอื่น ๆ มาก

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นงานที่ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินไม่ว่าการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งการจัดหารายได้มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียนทั้งนี้ต้องดำเนินการไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้



ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546) กำหนดความหมายของการบริหารทั่วไปไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารที่รวมเอาภารกิจหน้าที่ที่เห็นว่าเป็นด้านย่อย ๆ และไม่อาจจัดเข้าไว้ในหน้าที่ภารกิจใด ๆ ได้ ก็นำมารวมเข้าด้วยกันเป็นภารกิจหน้าที่ด้านการบริหารทั่วไป

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) การบริหารทั่วไป ประกอบไปด้วยงานหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป คือ งานที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกอย่าง โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบไปด้วย งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และงานอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนทรี เติงกุล. (2559). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประจักษ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *แนวทางการบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท..
- นงนุช อสัมภินวงศ์. (2553). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการอนุรักษ์พลังงาน: กรณีศึกษาโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา เลื่อมเงิน. (2550). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากันแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1*.



วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

มนตรี ดวงสิน. (2553). *การความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า
สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Devis, F.B. (1964). *Education system and their interpretation*. California: Wadsworth.

French, W. (1964). *The personnel management process: Human resource
administration*. Boston: Houghton.