

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมุติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับเงินเดือน ประสิทธิภาพบริหารโรงเรียนและขนาดโรงเรียนต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีระดับเงินเดือน ประสิทธิภาพบริหารโรงเรียนและขนาดโรงเรียนต่างกัน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสิทธิภาพบริหารโรงเรียนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ในปีการศึกษา 2543 จำนวน 274 โรงเรียน ผู้บริหารทั้งหมด 458 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกข้อ จำนวน 441 คน คิดเป็นร้อยละ 96.28

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 10 ด้าน จำนวน 52 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 4.41 – 8.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีการตอบสมบูรณ์ครบทุกข้อ จำนวน 441 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.28 ของประชากรทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences/SPSS for Window แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีระดับเงินเดือน ประสิทธิภาพบริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีระดับเงินเดือน ประสิทธิภาพบริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยการทดสอบค่า F (One - way ANOVA) และทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงาน ส่วนในอีก 6 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามระดับเงินเดือน ประสบการณ์บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน พบว่า

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 16,800 - 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 6 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 - 20,670 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 - 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนน้อยกว่า 6 ปี ประสบการณ์ 6 - 10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ชนิตา วิษิตมัตน์ (2535 : 105 – 109) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในภาคใต้ โดยใช้ทฤษฎี สองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ เออร์ชเบอร์ก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิจิตร ปานแก้ว (2536 : 99 – 100) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วัลลภ วรรณประเทวี (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ บัญญัติ ดลันทอง (2539 : 77– 79) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุริยา พุดพวง (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ครู อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และวัด ไชสง (Vatthaisong. 1982 : 468 – A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ครูอาจารย์มีความพึงพอใจโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน การให้การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอนาคต สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร ส่วนสิ่งที่ทำให้ครูอาจารย์ไม่มีความพอใจคือ เงินเดือน

จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ยังไม่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนเท่าที่ควร โดยมีทั้งแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมและยังไม่เหมาะสม โดยแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม เนื่องมาจากการตอบสนอง

นโยบายของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสนองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้กำหนดเรื่องการศึกษาไว้ว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ซึ่งรัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2540 : 10) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะต้อง ให้การศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เยาวชนที่สูงขึ้น เพื่อให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเพิ่มการศึกษาขั้นพื้นฐานอีก 3 ปี โดยมุ่งหวังให้เยาวชนมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะวิชาชีพสูงขึ้นรวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติทดลองเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดละ 3 โรงเรียน ภายใต้ชื่อ "โครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับ" ทำให้เป็นโรงเรียนแม่แบบในการศึกษาดูงานแก่โรงเรียนอื่น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 2) ตลอดจนจากการศึกษาวิจัยได้พบข้อปฏิบัติและสาเหตุที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อนร่วมงานช่วยทำงานให้ได้รับความสำเร็จอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด งานในหน้าที่ได้ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติ นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมในโรงเรียนมีน้ำใจไมตรีต่อกัน เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่น ๆ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกยอมรับในความสามารถ

ส่วนสาเหตุและข้อปฏิบัติงานที่ยังไม่เหมาะสม อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบัน และนโยบายของรัฐบาล ที่ทำให้แต่ละโรงเรียนขาดอัตราค่าจ้างครู สาขาวิชาเฉพาะ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พลศึกษา การงานอาชีพ ขาดงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะโรงเรียนที่เปิดสอนอยู่ในเขตชนบทและประชาชนยากจน แต่ได้รับงบประมาณน้อยกว่า โรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาในระดับเดียวกัน ทั้งที่เปิดทำการสอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดผลเช่นเดียวกัน ครูผู้สอนต้องทำงานหนัก ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดสื่อการเรียนการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ขาดหนังสือคู่มือครูและนักเรียนขาดหนังสืออ่านประกอบเพื่อเสริมความรู้ใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 25) และจากการดำเนินงานการขยายโอกาสทางการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้มีส่วนเข้ามารับผิดชอบตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 จนถึงปัจจุบันทำให้อัตราการเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สูงขึ้นถึงร้อยละ 95

ในปีการศึกษา 2541 ซึ่งมีผลทำให้ทรัพยากรของโรงเรียนที่มีอยู่ในปัจจุบันขยายตามไม่ทัน ทั้งในด้านอาคารสถานที่ งบประมาณ และบุคลากรครู ตลอดจนสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 - 2543 โดยมีโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบทั้งหมด 274 โรงเรียนกับ 2 สาขา และ จำนวนนักเรียน 25,423 คน จึงมีปัญหาและอุปสรรค กล่าวคือ งบประมาณสนับสนุน ไม่เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ขาดอาคารสถานที่ ไม่มีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในบางสาขาวิชา ผู้ปกครองบางส่วนไม่เห็นความสำคัญในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนต่อ คุณภาพของนักเรียน ก่อนเข้าต่ำและโรงเรียนขาดการนิเทศติดตาม (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์: 2542 : 15 -16) นอกจากนี้จังหวัดบุรีรัมย์ยังเป็นจังหวัดที่มีสภาพทั่วไปแตกต่างจากจังหวัดอื่นของประเทศไทย คือ ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของจังหวัดบุรีรัมย์แบ่งออกได้ 3 ลักษณะ (ชาติสง่า โมฬีชาติ และคณะ. 2543 : 93 - 200) ได้แก่ พื้นที่สูงและภูเขาทางตอนใต้ พื้นที่ลุ่มกึ่งลอนต้นตอนกลางของจังหวัด พื้นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำมูล และปัญหาด้านภาษา เนื่องจาก มีกลุ่มชาติพันธุ์ซึ่งเป็นคนพื้นเมืองเดิมถึง 4 กลุ่ม คือ กลุ่มไทยโคราชหรือไทยนางรอง กลุ่มไทยอีสาน หรือ ไทย - ลาว กลุ่มไทย - เขมรและกลุ่มไทยส่วย ประกอบกับ ปัญหาสำคัญของจังหวัด คือ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งเรื่อง ยาเสพติด ซึ่งเป็นเหตุนำไปสู่คดีร้ายแรง ซึ่งมีระบาดเข้าไปในหมู่บ้านทุกกลุ่มทุกวัยและที่สำคัญ คือ ระบาดเข้าไปในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยตามแนวชายแดน เนื่องจากจังหวัดบุรีรัมย์มีเขตติดต่อกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยกัมพูชา จากปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารต้องติดต่อสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อนำนโยบายทางการศึกษา มาปฏิบัติ พัฒนาคน และสังคม โดยต้องผสมผสานความคิด คำนิยม ความเชื่อ เจตคติและนโยบายของรัฐให้เข้ากับประชาชน ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ตามมา ตลอดจนจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่ำสุดที่พบจากการวิจัยในแต่ละด้านครั้งนี้ คือ ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น คุณภาพนักเรียนของโรงเรียน การกำหนดงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่ยังไม่ชัดเจน โครงสร้างการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในปัจจุบัน ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว จำนวนหนังสือห้องสมุดที่ใช้ประกอบการศึกษากันคว่าของนักเรียนในโรงเรียน และการเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน

2. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 - 20,640 บาท อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุริยา พุฒพวง (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยรายได้ และผลประโยชน์ที่ได้รับที่ระดับ .01 ในปัจจัยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนอกนั้นไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏผลดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs) เพราะผู้บริหารที่มีรายได้สูง คือ มีเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีปัจจัยในการชื้อปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตสนองความต้องการทางด้านร่างกาย สามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการและการมีเงินสามารถช่วยเหลืองานสังคมหรือซื้อสิ่งของบริโภคสนองความต้องการทางด้านสังคม รวมทั้งการยอมรับนับถือความสำเร็จในชีวิตจากการสร้างฐานะ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนต่อไป (Maslow, 1975 : 69 – 80) สนับสนุนแนวคิดโดยทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก จากปัจจัยห้าจุด (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุน ให้แรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนในระดับสูงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการได้รับเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (ประพจน์ นันทรามาศ. 2532 : 29 – 30) เป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวังของ สมิท และแกรนนี่ (Smith and Granny) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่าง ความพยายาม ความพึงพอใจ และผลตอบแทน ที่เป็นปัจจัยจูงใจสมาชิกแต่ละองค์กร คือ ผลตอบแทนทางการเงินและผลตอบแทนประเภทอื่น ๆ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลปฏิบัติที่ดีของพนักงานองค์กร และเป็นหลักประกันที่เหมาะสมที่สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2522 : 157) และเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) เนื่องจากมีปัจจัยหลักที่เหมาะสมทั้งด้านความหมาย ความพอใจผลลัพธ์ และสื่อกลาง โดยการกระทำ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิด คือ ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ และการใช้ความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติหน้าที่ดี หรือไม่ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 391 – 393) จากสภาพดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารที่มีเงินเดือนสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนต่ำกว่าทั้งสองกลุ่ม ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจที่เกิดจากการปฏิบัติในแต่ละด้านที่เหมาะสมมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 – 20,640 บาท ได้แก่

2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่

การวางที่ทำงาน ความพึงพอใจกับการที่มีโอกาสเข้าอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้และคุณวุฒิสูงขึ้น ความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความพึงพอใจกับวิธีการและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในปัจจุบัน และความพึงพอใจกับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.2 ความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากในเรื่องความสำเร็จของงานตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ความพึงพอใจในคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานที่ช่วยทำงานให้ได้รับความสำเร็จอยู่เสมอ และความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาที่ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2.3 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากในเรื่องสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ความความพึงพอใจรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจกับหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ความพึงพอใจที่สามารถปฏิบัติงานและหาทางปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น และความพึงพอใจในการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน

2.4 ลักษณะของงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากในเรื่องงานในหน้าที่ที่ทำงานและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในโครงสร้างการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในปัจจุบัน ความพึงพอใจในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนเพราะได้ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติ

2.5 นโยบายและการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาทมีความพึงพอใจมากในเรื่องนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้จัดสรรทรัพยากรทางการบริหารให้กับโรงเรียน ความพึงพอใจวิธีการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ความพึงพอใจกับระบบการประเมินมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ความพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

2.6 การปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากในเรื่องการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีและมีความยุติธรรม ความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจในการบริหารงาน ความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากในเรื่องผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเอื้อเฟื้อและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจที่ได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานในโรงเรียนมีน้ำใจไมตรีต่อกัน และความพึงพอใจที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.8 เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากกับเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ความพึงพอใจกับระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้น เงินเดือนในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการระดับเดียวกันในหน่วยงานอื่น ๆ และความพึงพอใจเงินเดือนต่อค่าใช้จ่ายของครอบครัวในปัจจุบัน

2.9 สภาพการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากกับสภาพบรรยากาศในโรงเรียน น่าอยู่ น่าเรียน ความพึงพอใจกับสภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ ที่เพียงพอกับความต้องการใช้งาน ความพึงพอใจกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับจำนวนบุคลากรในโรงเรียน ความพึงพอใจกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีอยู่ในปัจจุบัน ความพึงพอใจกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันในโรงเรียน ความพึงพอใจกับความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และความพึงพอใจในการสนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น

2.10 การยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,640 บาท มีความพึงพอใจมากกับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนที่ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีในสายตาของสังคมเท่าเทียมกับข้าราชการอื่น ความพึงพอใจที่ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจที่ความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป ความพึงพอใจที่ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกยอมรับในความสามารถ และความพึงพอใจที่ผลงานของผู้บริหารโรงเรียนได้รับการเผยแพร่

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท และผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 – 20,640 บาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 หรือระดับ 8 ที่มีเงินเดือนขั้นต้น 13,680 บาท หรือเป็นกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาท เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 – 20,640 บาท ถือว่า มีเงินเดือนสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัวที่

ใกล้เคียงกัน ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนทั้งสองกลุ่มมักจะเป็นวัยกำลังสร้างฐานะทางครอบครัวที่มีการใช้จ่าย การสร้างบ้าน การเช่าบ้าน การส่งบุตรหลานเล่าเรียน การซื้อหรือผ่อนชำระรถยนต์ และเครื่องอำนวยความสะดวกภายในบ้านต่าง ๆ จึงมีการหนี้หรือจำนวนเงินใช้จ่ายเพื่อสังคมและบุคคลอื่นใกล้เคียงกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 16,800 บาทและผู้บริหารโรงเรียนที่มีระดับเงินเดือน 16,800 – 20,640 บาท ต้องให้เวลาส่วนหนึ่งในการดูแลและหารายได้เสริมแก่ครอบครัว การอุทิศเวลาแก่โรงเรียนในช่วงหลังเลิกเรียนและวันหยุดราชการมีน้อย และมีปัจจัยสนับสนุนงานสังคมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์บริหารโรงเรียนน้อยกว่า 6 ปี ประสบการณ์ 6 – 10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วิจิตร ปานแก้ว (2536 : 99 – 100) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ ชนิศา วิษะมิตนันท์ (2535 : 105 – 109) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ สุรียา พุฒพวง (2537 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดย ส่วนรวมและในปัจจุบันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันที่ระดับ .01 ในปัจจัยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกนั้นไม่แตกต่างกันรวมทั้งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ วัตโรสง (Vatthaisong, 1982 : 468 – A) ที่พบว่า อาจารย์ในสถาบันการฝึกหัดครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทยที่สอนเกินกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจมากต่อความสำเร็จในการทำงานและสภาพการทำงานมากกว่าครุอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปี และต่ำกว่า 10 ปี

จากการวิจัยที่ปรากฏผลดังกล่าว อาจจะเนื่องมาจากการดำเนินงานของโรงเรียนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษารั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต่างได้รับประสบการณ์การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนในหลักสูตรเดียวกัน พร้อมทั้งได้รับการประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เพื่อนำมาปฏิบัติในแนวทางร่วมกัน โดยมีขั้นตอน คือ ประการที่หนึ่ง การเตรียมการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความพร้อม ด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน การประสานกับอำเภอและจังหวัด การจัดอัตราค่าจ้างครูให้มีความรู้ความสามารถ และความถนัดเข้าสอนในรายวิชาต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น การสำรวจและการประสาน

ความร่วมมือกับผู้ชำนาญการท้องถิ่น แหล่งวิชาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพ เป็นต้น ประการที่สอง การวางแผนการเรียนการสอน และดำเนินการด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนร่วมกับจังหวัด อำเภอ และโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ประการที่สาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) โดยประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตพื้นที่อย่างใกล้ชิด ประการที่สี่ ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน ประการที่ห้า การประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีแก่ผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ประการที่หก การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประการที่เจ็ด การรายงานความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานต่าง ๆ จากการพัฒนาปรับปรุงให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 22) ตลอดจนในการดำเนินงานระดับ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้จัดกิจกรรมสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของ การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งแต่ละกิจกรรมแต่ละโรงเรียนมีองค์ประกอบเหมือนกัน ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คือ หัวหน้าหมวดวิชา นายทะเบียน ฝ่ายวัดผล และจัดบุคลากรเข้าสอนในระดับมัธยมศึกษา การรับนักเรียนด้วยประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยชี้แจงให้ทราบถึงหลักสูตรแผนการเรียน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์และผลปลายทางที่นักเรียนจะได้รับเมื่อจบหลักสูตร ดำเนินการรับนักเรียน การมอบตัวนักเรียน จัดปฐมนิเทศ การเลือกแผนการเรียน การลงทะเบียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร การอนุมัติผลการเรียนรายวิชา การย้ายเข้าและย้ายออก การอนุมัติการจบหลักสูตร การออกใบประกาศนียบัตร การจัดหาวิทยากรท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการและจัดกิจกรรมอื่นในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดประจำทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 13 – 16)

4. ผลการวิจัยที่พบ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม แตกต่างจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ชนิตา วิเศษมิตินันท์ (2535 : 105 – 109) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า

ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการวิจัยสอดคล้องกับ วัลลภ วรณปะเถาว์ (2536 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ในโรงเรียนขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ วิจิตร ปานแก้ว (2536 : 99 – 100) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความพึงพอใจโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยปรากฏดังกล่าว อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านงบประมาณที่จัดสรรตามจำนวนนักเรียน อาคารสถานที่ตามจำนวนห้องเรียนและชั้นเรียน และจำนวนบุคลากร นักการภารโรง ยามรักษาการณ์ ครูผู้สอน และตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มักจะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับ 8 หรือระดับ 9 และตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ระดับ 7 หรือระดับ 8 และตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีผลตอบแทนเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเพิ่มตามด้วย การดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนสามารถสนองนโยบายของหน่วยบังคับบัญชา เช่น สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติมากกว่า เนื่องจากปัจจัยความพร้อมต่าง ๆ รวมทั้งในการทำหน้าที่ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับเกียรติทางสังคมจากบุคคลจำนวนมากกว่า เช่น การเคารพนับถือจากนักเรียน ครู – อาจารย์และประชาชนในชุมชนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และทำนองเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางสามารถปฏิบัติงานสำเร็จรวดเร็ว และได้รับการยอมรับนับถือมากกว่าอันเป็นสาเหตุมีแรงจูงใจสำคัญให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนเพิ่มตามไปด้วย สอดคล้องตามทฤษฎีการจูงใจของ เฟรดริก เฮอร์เบอร์ก เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและทำงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง ความสำเร็จของงาน (Achievement) เพราะเกิดจากบุคลากรมีความพึงพอใจ และการได้รับการตอบสนองสองชนิด คือ ความคาดหวังของบุคคลที่โรงเรียนต้องการและความคาดหวังที่บุคคลจะได้จากวัตถุ หรือรางวัลทางอารมณ์ ซึ่งจะสร้างความรู้สึกที่ดีเป็นการตอบแทน (เมธี ปัตินานนท์, 2525 : 120 – 121) การตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูงจึงต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลด้วยตนเอง และมีความมุ่งหวังปรารถนาที่จะทำงานนั้น ๆ สำเร็จผลให้ได้ด้วยฝีมือของตนเองมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานนั้น (ชงชัย สันติวงษ์, 2530 : 292) ประการที่สอง การยอมรับนับถือ (Recognition) เพราะการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาขอรับ

คำปรึกษา การยอมรับนั้นอาจจะเป็นการ ยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการ ยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน. 2532 : 298) ประการที่สาม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) เพราะตำแหน่งงานที่สำคัญนั้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่ทำงานถูกควบคุม น้อยลง และมีสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน และเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้การเลื่อน ตำแหน่งเป็นสิ่งที่จูงใจและสิ่งไม่จูงใจในการทำงาน (เสนาะ ดิยาวาร์. 2516: 196) ประการที่สี่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) เนื่องจากความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานให้สำเร็จ ความความมุ่งมั่น รวมทั้งการแสวงหาวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานในหน้าที่ประสบ ผลดีภายในเวลาที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบงานของหน่วยงานนั้น อันข้อผูกพันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิ์ที่จะ สั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งให้ทำการตามคำสั่งได้ และในขณะที่เดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชาที่จะยอมปฏิบัติตาม หรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งเป็นผู้รับผิดชอบใน การดำเนินงานขององค์กร และผู้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ดังกล่าว (ธงชัย สันติวงษ์. 2530 : 278 – 279) และประการที่ห้า ลักษณะของงาน (The Work Itself) เนื่องจากการปฏิบัติภาระหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อย่างมี ประสิทธิภาพผู้บังคับบัญชาได้สร้างความพึงพอใจ รักษาหัวใจในการปฏิบัติงานให้ เกิดขึ้น โดยสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ ความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบให้ บรรลุถึง สัมฤทธิ์ผลและการได้รับความเชื่อถือจะก่อให้เกิดความศรัทธาและภูมิใจในอาชีพ ซึ่งเป็นความภูมิใจของบุคคล (พนัส หัสนาสินทร์. 2524 : 114) และสอดคล้องกับทฤษฎี Z ที่สรุปว่า ความสำเร็จในงานเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การทำให้ปรัชญา ที่กำหนดไว้บรรลุผล การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 7) และสอดคล้องตามทฤษฎี ความคาดหวังของวูม (Vroom) ที่กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่เหมาะสมต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานประกอบด้วยด้านความหมาย ความพอใจผลลัพธ์ และสื่อกลาง โดยการกระทำของ บุคคลใด บุคคลหนึ่งขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิด คือ ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันเกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง หรือ การเพิ่มเงินเดือนหรือไม่ และความสำเร็จด้านการปฏิบัติที่ดี (สมยศ นาวิการ. 2522 : 391– 393)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการสนับสนุนและพัฒนารูปแบบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงาน

1.2 สำนักงานการอุดมศึกษาจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสนับสนุนและพัฒนารูปแบบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะข้อปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น คุณภาพนักเรียนของโรงเรียน ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันและเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และจำนวนหนังสือห้องสมุดที่ใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าของนักเรียนในโรงเรียน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและบังคับบัญชาทุกระดับ ควรสนับสนุนและจัดหาปัจจัยการบริหารที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์แต่ละโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ การสนองนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้ การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และการสนับสนุนของผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกยอมรับในความสามารถของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาหรือเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการอุดมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นโรงเรียนดีเด่นด้านการบริหารงาน เพื่อเป็นสารสนเทศแก่โรงเรียนอื่น หรือสำนักงานการอุดมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรทำวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการอุดมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เช่น แบบของ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบงาน และความรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบในตัวแปรอื่น ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพการอยู่ร่วมกับครอบครัว ระยะเดินทางในการปฏิบัติงาน พื้นที่การตั้งของโรงเรียน ในและนอกชุมชนเมือง และสภาพเศรษฐกิจของชุมชน

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบ เรื่องนี้กับสถาบันการศึกษาอื่นในสังกัดกระทรวง

ศึกษาธิการ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียนหรือสถาบัน
อุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อทราบข้อดีและข้อด้อย เพื่อการพัฒนาปัจจัยที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
ร่วมกัน

2.5 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในจังหวัดอื่น ระดับเขตการศึกษา หรือ
ระดับประเทศ เพื่อจะได้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในภาพรวมให้กว้างขวางขึ้น และเป็นข้อเสนอแนะให้หน่วยงานระดับนโยบาย เช่น
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางานโรงเรียนให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมขึ้นได้