

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำนวน ๑๐๔ คน จากการศึกษาปัจจัยด้านตัวแปร ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๒. ผู้บริหาร
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารการศึกษา

ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทั้ง ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ วิทยาลัย และครูสอนในโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการพรรณนาให้เห็นลักษณะทั่วไปของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยแสดงเป็นความถี่ และร้อยละ เพื่อนำมาวิเคราะห์

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๒. ผู้บริหาร
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารการศึกษา

เป็นการอธิบายโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการดำเนินการทดสอบสมมติฐาน แต่ละด้าน พิจารณาเป็นรายข้อโดยภาพรวม หาค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

มีวัตถุประสงค์ ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้วิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำนวน ๑๐๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๘ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๓

ตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๘ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๓ ตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๑ และตำแหน่งครู จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๘

วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๓๕ ระดับปริญญาโทจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๕

ประสบการณ์ทำงาน ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีประสบการณ์ทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ ประสบการณ์ทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๙ ประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๕ และประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๕

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน เกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๖

รายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ข้อ ๓. มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษามีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔

ข้อ ๑. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒

ข้อ ๔. มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่

ข้อ ๕. มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๔.๐๕ ตามลำดับ

๒. ผู้บริหาร พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ลำดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ข้อ ๕. ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔

ข้อ ๑. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓

ข้อ ๖. ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ และค่าเฉลี่ยระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ

ข้อ ๒. ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ ตามลำดับ

๓. การบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร การบริหารงานบุคคล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารงานบุคคล ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ข้อ ๒. ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐

ข้อ ๖. กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖
ข้อ ๔. บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ และค่าเฉลี่ยระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่

ข้อ ๕. ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ ตามลำดับ

๔. การบริหารการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐

รายข้อ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารการศึกษา ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ๓ ข้อ ได้แก่

ข้อ ๒. มีการวางแผนการพัฒนาศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔

ข้อ ๕. มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔

ข้อ ๖. มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ และค่าเฉลี่ยระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี ๒ ข้อ ได้แก่

ข้อ ๗. มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐

ข้อ ๘. มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐ ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสาเหตุที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า จำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มี ตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๓. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน ระดับการศึกษา แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๔. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ประสบการณ์ทำงาน

แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามแต่ละด้านดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน กำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา จัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา จัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น สร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำ การสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร

๒. ผู้บริหาร

ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น จิตใจกว้างขวาง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารงานที่ดี วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

๔. การบริหารการศึกษา

ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา วางแผนการพัฒนาการศึกษา การบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษามีแผนการ

บรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง“ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ได้มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เมื่อศึกษารายแต่ละด้านพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ ตามลำดับ ทั้งนี้การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

การส่งเสริมการมีส่วนร่วม คือ บทบาทสำคัญในการวางแผนเสนอนโยบาย พัฒนา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหน่วยงานกลาง กำหนดภารกิจ เป้าหมาย ช่วยจัดระบบกลไก ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรคณะบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อน สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศุภรัตน์ ทราญทอง** ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา” นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๖ คน คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี เป็นครูผู้สอนอยู่ระดับชั้นประถมศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมา ด้านการวัด ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้เป็นอันดับสุดท้าย และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ในภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในสังกัด เทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

บริหาร คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กว้างมองการไกล ใจกว้าง สร้างทีมงาน งานสร้างสรรค์ มีทักษะทางวิชาการ การวางแผน การควบคุม การกำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานชัดเจน และคาดการณ์แนวโน้มได้อย่างถูกต้อง มองผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล และเหตุผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาบุญเสริม ธมฺมทินโน (ทองศรี)** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัย การบริหารงานวิชาการโรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการเขต ๑ และ ๒) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนป้อม นาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ดำเนินการวิจัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ครู จำนวน ๘๗ คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน ๑๒ คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๑๑ คน และผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน ๕๐ คน รวมทั้งสิ้น ๑๖๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยการ บริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๖๕ ฉบับ โดยเป็นประชากรตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๓ ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย คือ ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ทั้ง ๕ ด้าน พบว่าโดยภาพรวม และ เกือบทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพของโรงเรียน และด้าน ครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพทั่วไปของ โรงเรียน ในเรื่องความพร้อมของโรงเรียน ประเด็นในการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนโดย ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ การกำหนดนโยบายพัฒนางาน วิชาการ และการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในด้านผู้บริหาร ประเด็นการมีวิสัยทัศน์ ทางการบริหาร การมีความรับผิดชอบเสียสละเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านครูผู้สอน แทบทุกประเด็นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมแล้วด้านครูผู้สอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านชุมชน ประเด็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษาใกล้เคียงได้เข้ามา ใช้บริการด้านวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ด้านทรัพยากรโดยภาพรวมทุก ประเด็นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดย ภาพรวม และรายด้านเกือบทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบริหาร จัดการหลักสูตร และด้านจัดการเรียนการสอนที่มีการมีการดำเนินงานปรากฏตามเป้าหมาย มี

การติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตลอดทั้งมีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโดยภาพรวมของการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้จัดดำเนินการทุกเรื่องนับตั้งแต่การวางแผนงาน วิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการประเมินผลอย่างมีระบบแบบแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารจัดการ หลักสูตร และด้านจัดการเรียนการสอน มีผลการดำเนินงานปรากฏตามเป้าหมาย มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตลอดทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง โดยบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีการร่วมกันกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษร และรับรู้เป็นแนวทางเดียวกัน นำมาปฏิบัติตลอดปีการศึกษา

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผน การพัฒนาให้บุคลากร ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร เกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้งการดำรง รักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจาก งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัฒนา เส็งเรียบ** ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรสาคร มีดังนี้ ๑) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ๒) ปัจจัยด้าน กระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการ นิเทศ และ ๓) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

การบริหารการศึกษา หมายถึง จุดมุ่งหมาย การวางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การนำหรือการอำนวยการ การประสานงาน การ ตรวจสอบ รวมถึงกฎระเบียบ เกี่ยวกับระบบระเบียบ ขวัญกำลังใจ ในการบริหารก็มีปัญหา ภาวะจิตใจของบุคลากร เช่นกัน มีแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความกระตือรือร้นอยู่เสมอหรือการ สื่อสารข้อมูล การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์มีทั้งต่อภายในและต่อภายนอก เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประสิทธิ์ จิตวัฒนกุล** ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานวิชาการ ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม”, คือ (๑) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดใหญ่และข้าราชการโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม มีการ ปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมและรายด้าน ๖ ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าห้องสมุด

ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และด้านนิเทศภายในโรงเรียน และมีการปฏิบัติในด้านอบรมทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวม ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเป็นการปฏิบัติอีก ๓ ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าห้องสมุด ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (๒) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการปฏิบัติงานโดยรวม ๖ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติทางด้านห้องสมุดมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง และข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.๐๑

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประสิทธิ์ จัตววัฒนกุล** ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม”, คือ (๑) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถม ศึกษาขนาดใหญ่และข้าราชการโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม มีการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมและรายด้าน ๖ ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าห้องสมุด ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน และด้านนิเทศภายในโรงเรียน และมีการปฏิบัติในด้านอบรมทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวม ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเป็นการปฏิบัติอีก ๓ ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าห้องสมุด ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (๒) ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีการปฏิบัติงานโดยรวม ๖ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติทางด้านห้องสมุดมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.๐๑

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงนโยบาย

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน กำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา จัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา จัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น สร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำการสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร

๒. ผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง ดังนั้น ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น จิตใจกว้างขวาง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารงานที่ดี วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

๔. การบริหารการศึกษา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคนและมีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา วางแผนการพัฒนาการศึกษาการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

๑. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรในการทำวิจัยกลุ่มประชากรในโรงเรียนอื่นๆหรือศึกษาขยายเป็นในระดับเขตและจังหวัด เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล

๒. ควรศึกษาความสัมพันธ์ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ของตัวแปรต้นอิสระ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กับตัวแปรตาม ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๓. ควรศึกษา วิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ทราบรายละเอียดด้วยการสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เช่น คณะครู ผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
A STUDY OF SUCCESS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHATUCHAK
DISTRICT, BANGKOK

พระครูใบฎีกาณัฐ จันทมโม (จันทร์หอม)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ๒. เพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และ ๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๕ คน ๖ โรงเรียน ใช้สถิติค่าความถี่ทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียนเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ทั้งรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA) จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏว่า ที่ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

Abstract

The objectives of this research are 1. To study the achievement of educational administration of school administrators, 2. To study of the result of comparing the study of achievement of educational administration of school administration and 3. To study the suggestions and the ways of educational of administration of school administrators of Chatuchak District office Bangkok. The Sampling group is 165 persons from 16 schools. The statistics is used with evaluation of frequency and t-test , in case of two groups of primary variables, and F-test on the way of one -way ANOVA

On the research result, it is found that :

From the result of analyzing the data of study of achievement of educational administration of school administrator, Director's Deputy Director's and school teachers' ideas

of a study of achievement of educational administration of school administrator, Chatuchak District Office, Bangkok , in whole, in all aspects, are at the high level, that is, in the aspect of educational administration, personal administration and promotion of participation

In the result of analyzing the research data of comparing a study of achievement of educational administration of school administrator by the way of one-way analysis of variance ANOVA, The division as an individual basic factors. That is, the ideas of persons whose gender, position and duty, educational qualification and work experiences are different, are not different with statistical significance at the level of 0.05.

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาไว้ว่า “...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้นพอกเหมาะสมกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...” อันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษานั้นเป็นปัจจัยให้เกิดความเจริญทั้งตนเอง ผู้อื่น ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ^๑

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้รัฐต้องการศึกษาอบรม และสนับสนุนมีการจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยใน ศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดการศึกษาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติและให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ดังนั้น จึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้^๒

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด ทั้ง ๖ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียน วัดเทวสุนทร ได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษาโดยผู้บริหารแต่ละโรงเรียนต้องมีการพัฒนาและจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ จะได้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารศึกษาจึงเป็น

^๑ ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช,คำพ่อสอน:ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๒), หน้า ๘๗.

^๒ ฝ่ายวิชาการ,พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่๒พ.ศ.๒๕๔๕,และแก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด,๒๕๕๖), หน้า ๑.

กระบวนการการเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ในด้านการกิจกรรมและให้เด็กสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ มีสิ่งจรรโลงใจ เพื่อให้ด้านวิชาการมีการพัฒนาอย่างความก้าวหน้าตลอดระยะเวลาที่เด็กอยู่ในโรงเรียนเด็กจะต้องประสบกับสิ่งต่างๆและตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นที่มากระทบอยู่ตลอดเวลาทุกขณะเสมอ และการบริหารการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา^๓

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจเรื่อง ศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานกรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยและองค์ประกอบอะไร ที่ต้องเพิ่มเพื่อบูรณาการสู่ความสำเร็จให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๒. เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔ คน และเป็นเพศหญิง จำนวน ๘๐ คน

ตำแหน่งหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน ๗ คน ตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๕ คน และตำแหน่งครู จำนวน ๘๙ คน

วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๙ คน ระดับปริญญาโทจำนวน ๓๕ คน

ประสบการณ์ทำงาน ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีประสบการณ์ทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖ คน ประสบการณ์ทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๓๔ คน ประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๗ คน และประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๑๗ คน

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

^๓ชาญชาติ ถนอมตน, “การบริหารจัดการการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร”การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย. (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,๒๕๕๗),

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียนเกี่ยวกับการศึกษา ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

รายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริหารการศึกษา ผู้บริหาร บริหารงาน บุคคล และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณารายข้อ มีผลดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ข้อ ๓. มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษามีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔
ข้อ ๑. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒
ข้อ ๔. มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่

ข้อ ๕. มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๔.๐๕ ตามลำดับ

๒. ผู้บริหาร พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่

ข้อ ๕. ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น
ข้อ ๑. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว
ข้อ ๖. ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
ข้อ ๒. ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง

๓. การบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครการบริหารงานบุคคล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก รายข้อ พบว่า ความคิดเห็นความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารงานบุคคล ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่

ข้อ ๒. ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน
ข้อ ๖. กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจนบุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัด กิจกรรมประจำ และให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษาตามลำดับ

๔. การบริหารการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารการศึกษา ภาพรวม

อยู่ในระดับมาก รายข้อ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารการศึกษา ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ ได้แก่

ข้อ ๒. มีการวางแผนการพัฒนาการศึกษา

ข้อ ๕. มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา

ข้อ ๖. มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ และน้อยที่สุดมี ๒ ข้อ ได้แก่

ข้อ ๗. มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐

ข้อ ๘. มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษา ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสาเหตุที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า จำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็น การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๓. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน ระดับ การศึกษา แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๔. ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร วิทยาลัย ไม่แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามแต่ละด้านดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน กำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา จัดทำแผนในการบริหารจัดการ การศึกษา จัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น สร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง กำหนดแนวทางบริหาร การศึกษาประจำ การสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร

๒. ผู้บริหาร ควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สามารถสร้างทีมงานได้อย่าง เข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น จิตใจกว้างขวาง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มี อารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารงานที่ดี วางแผน ควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล ให้บุคคล มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา กำหนด บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

๔. การบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา วางแผนการ พัฒนาการศึกษา การบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า ทันสมัยอยู่เสมอ มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษามีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรม พัฒนาสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่อง เทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเชิงนโยบาย

๑. **การส่งเสริมการมีส่วนร่วม** ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน กำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา จัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา จัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น สร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำการสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร

๒. **ผู้บริหาร** ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง ดังนั้น ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น จิตใจกว้างขวาง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารงานที่ดี วางแผนควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. **การบริหารงานบุคคล** ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

๔. **การบริหารการศึกษา** ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคนและมีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา วางแผนการพัฒนาการศึกษา การบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษามีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

๑. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรในการทำวิจัยกลุ่มประชากร ในโรงเรียนอื่นๆหรือศึกษาขยายเป็นในระดับเขตและจังหวัด เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล

๒. ควรศึกษาความสัมพันธ์ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ของตัวแปรต้นอิสระ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน กับตัวแปรตาม ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๓. การศึกษา วิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ทราบรายละเอียดด้วยการสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ เช่น คณะครูผู้รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

กลุ่มวิจัยและพัฒนา. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ

๒๕๕๗, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบายสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ,

กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖, แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.tungsong.com/Read/Goal%20on%20Library01/index.html>.

[สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด, ๒๕๕๑.

ชาญชาติ ถนอมตน. “การบริหารการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๕๗.

ฝ่ายวิชาการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕, และแก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่

๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด, ๒๕๕๖.

ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช, คำพ่อสอน: ประมวลพระบรมราโชวาท

และพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๒.

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาไว้ว่า “...การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้นพอกันทุกๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด...” อันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าการศึกษานั้นเป็นปัจจัยให้เกิดความเจริญทั้งตนเอง ผู้อื่น ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ^๑

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้รัฐต้องการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยใน ศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดการศึกษาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติและให้ความสำคัญคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ดังนั้น จึงสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้^๒

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับรองการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๒ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และปัจจุบันการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๙ (๒๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ มีการจัดการศึกษาอยู่หลายระดับและหลายรูปแบบ มีหน่วยงานรับผิดชอบ คือ สำนักพัฒนาชุมชน สำนัก

^๑ ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช, คำพ่อสอน:ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๒), หน้า ๘๗.

^๒ ฝ่ายวิชาการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕, และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

การศึกษา สำนักงานเขต และสำนักงานแพทย์ สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบหมาย อำนาจความรับผิดชอบการจัดการศึกษาจึงไปสู่สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตและสถานศึกษา โดยระเบียบ กรุงเทพมหานคร ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด กรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๔๗ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้ทำเอกสารการบริหารงาน วิชาการ โดยใช้เกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงศึกษากำหนด และตามระเบียบของกรุงเทพมหานครกำหนดขึ้นใช้เป็นข้อบังคับในการดำเนินงานของ หน่วยงานการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปตามวัตถุประสงค์^๓

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการ การศึกษาของโรงเรียนที่ในสังกัด ทั้ง ๖ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียน ประชาธิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียน วัดเทวสุนทร ได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษาโดยผู้บริหารแต่ละ โรงเรียนต้องมีการพัฒนาและจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ จะได้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารศึกษาจึงเป็นกระบวนการ การเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ในด้านการกิจกรรมและให้เด็กสามารถแสดงความคิด สร้างสรรค์ มีสิ่งจริงใจ เพื่อให้อาจารย์มีการพัฒนาอย่างความก้าวหน้าตลอดเวลา ที่เด็กอยู่ในโรงเรียนเด็กจะต้องประสบกับสิ่งต่างๆและตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นที่มากกระทบอยู่ ตลอดเวลาทุกขณะเสมอ และการบริหารการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจเรื่อง ศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานกรุงเทพมหานคร ว่ามีปัจจัยและองค์ประกอบอะไร ที่ต้องเพิ่มเพื่อ บูรณาการสู่ความสำเร็จให้สูงขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

^๓ชาญชาติ ถนอมตน, “การบริหารจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย. (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗),

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เกิดจากปัจจัยใดบ้าง

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

๑.๓.๓ ข้อเสนอแนะการบริหารการศึกษาผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๒. ผู้บริหาร ๓. การบริหารงานบุคคล และ ๔. การบริหารการศึกษา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น ๒ ตัวแปร ดังนี้

๑. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ หน้าที่ทางการบริหาร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร/การสอนของผู้บริหาร และครูสอนของโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร

๒. ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๒. ผู้บริหาร ๓. การบริหารงานบุคคล และ ๔. การบริหารการศึกษา^๔

^๔สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,แนวทางการดำเนินงานของคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม, กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๖-๑๐๘.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน ๒๘๗ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร

๑.๔.๕ ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือน ธันวาคม ๒๕๕๗ ถึง เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๘ รวม ๖ เดือน

๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้บริหาร และครูมีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้บริหาร และครูมีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้บริหาร และครูมีหน้าที่ทางการบริหาร ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ความสำเร็จในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้บริหาร และครูมีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของ การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้บริหาร และครูมี ประสบการณ์การบริหาร/การสอน ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความสำเร็จ หมายถึง การที่ได้บรรลุถึงเป้าหมายมีความต้องการที่ตั้งไว้แล้วเกิดความสุขตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

จัดการศึกษา หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่นำบุคคลเข้าสู่การดำรงชีวิตในสังคม หรืออาจกล่าวว่าการบวนการอบรมบ่มนิสัยให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่นๆได้อย่างเหมาะสม

การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้วยปัจจัย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง บทบาทสำคัญในการวางแผนเสนอนโยบาย พัฒนา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหน่วยงานกลาง กำหนดภารกิจเป้าหมาย ช่วยจัดระบบกลไก ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อน สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๒. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กว้างมองการณ์ไกล ใจกว้าง สร้างทีมงาน งานสร้างสรรค์ มีทักษะทางวิชาการ การวางแผน การควบคุม การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน และคาดการณ์แนวโน้มได้อย่างถูกต้อง มองผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม

๓. การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการระดับประถมศึกษา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผน การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การดำรงรักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

๔. การบริหารการศึกษา หมายถึง จุดมุ่งหมาย การวางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การนำหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การตรวจสอบ รวมถึงกฎระเบียบ เกี่ยวกับระบบระเบียบ ขวัญกำลังใจ ในการบริหารก็มีปัญหาภาวะจิตใจของบุคลากร เช่นกัน มีแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความกระตือรือร้นอยู่เสมอหรือการสื่อสารข้อมูล การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์มีทั้งต่อภายในและต่อภายนอก เป็นต้น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่สอนโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม โรงเรียนวัดเทวสุนทร

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนทั้งระดับประถมศึกษา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม โรงเรียนวัดเทวสุนทร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ได้ทราบผลของความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยแนวคิดทฤษฎี ตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารศึกษา
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๔. ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง ๔ ด้าน
 - ๒.๔.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 - ๒.๔.๒ ผู้บริหาร
 - ๒.๔.๓ การบริหารงานบุคคล
 - ๒.๔.๔ การบริหารการศึกษา
- ๒.๕ ทฤษฎีความสำเร็จ
- ๒.๖ ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตจตุจักร
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

คนเราเกิดมาทุกคนต่างมีความต้องการเป็นของตนเอง เป็นไปตามหลักของ Maslow's Hierachy of need เสมอ ได้แก่ การตอบสนองทางสรีระความมั่นคงปลอดภัย, ความรักการยอมรับ, การยกย่อง, และความสำเร็จใน ชีวิตตามที่ตนปรารถนาสูงสุด แตกต่างกันตรงที่ เนื้อหาเป็นการเฉพาะตน ระดับการยอมรับการจจดต่อสิ่งที่หวัง ในชั้นใดที่ตนให้ความสำคัญ จึงเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจของคนแต่ละคนที่ต่างกันในเรื่องความสำเร็จในงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในชีวิต ทุกความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยต่อไปนี้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต

๒.๑.๑ ความสำคัญและความหมายของความสำเร็จ

ถ้าทุกๆ ท่านปฏิบัติตามบทกลอนนี้ได้คงจะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงของผู้มีอาชีพรับราชการทั่วไป ทั้งนี้และทั้งนั้นเพราะสังคมในปัจจุบัน ทุกๆ สิ่งทุกอย่าง อย่างดูช่างพร้อมใจกันเปลี่ยนแปลงจนแทบจะปรับตัวไม่ทันทำให้เกิดการผันผวนในการดำรงชีวิตประจำวันและหน้าที่การทำงาน ฯลฯ ความสำเร็จในหน้าที่การงานคงมิใช่ประกอบด้วย

ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจจริงเพียงเท่านั้น เพราะมีผู้กล่าวว่า หน้าที่การงานจะเด่น ได้นั้นขึ้นอยู่กับสูตร ๓ ประการคือ ผู้ใหญ่ดี ผู้น้อยดี คนเท่ากันสนับสนุนอย่างกระนั้นเลยจงมา ทำให้สบาย ทำงานอย่างมีความสุขดังกลอนของคุณเนาวรัตน์ พงษ์ไพบูลย์ ในการทำงานทุกคนต่างก็หวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานด้วยกันทั้งนั้น แต่ความหวังอันนี้ก็แตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของแต่ละคน บางคนอาจหวังไว้สูงกว่าอีกคนซึ่งขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละคนแต่ไม่ว่าจะสูงหรือต่ำ องค์ประกอบในการทำให้ประสบความสำเร็จมีอยู่ด้วยกัน ๓ อย่าง คือ

๑. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ในการทำงานที่ทุกคนเคยจำเรียนมา เคยศึกษาในสถาบันการศึกษา หรืออาจจะรู้จากการบอกเล่า การชี้แนะของผู้รู้มาก่อน

๒. พรสวรรค์ (Gift) ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงสิ่งที่พระเจ้าประทานมาให้ตั้งแต่เกิด เพราะเรื่องการทำงานไม่มีใครรู้มาก่อนแน่ แต่อาจเรียกได้ว่าเป็นเทคนิคในการทำงานซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝน การปฏิบัติบ่อยๆ ให้รู้ช่องทางในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่เราต้องการ จากความรู้ที่ได้ศึกษามา

๓. ประสบการณ์ (Experience) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่ใช้ความรู้ อาศัยการฝึกฝน ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้เราได้ทราบว่า ผลเช่นนั้นอันไหนควรทำ อันไหนไม่ควรทำเนื่องจากไม่ประสบความสำเร็จก็กลับมาวิเคราะห์ใหม่ หาช่องทาง หาเทคนิคใหม่ๆ ใน ๓ ส่วนนี้ก็ต้องใช้วนเวียนกันอยู่เช่นนี้เรื่อยๆ และเมื่อมาใช้ประกอบกันก็อาจจะแสดงถึงผลแห่งความสำเร็จได้เปรียบเสมือนการมีวงกลมอยู่ ๓ วง ความสำเร็จคือ จุดที่วงกลมทั้ง ๓ ส่วน Over Lab กันนั่นเอง

๑. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเราเองถ้าจะพูดกันแล้วคนเราทุกคนที่เกิดมาจะมีความโง่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด โง่เพราะไม่ทราบอะไร พอโตขึ้นก็เริ่มมีการเรียนรู้ หัดพูด หัดคิด หัดเดิน ก็เริ่มทราบความหมายและจะต้องพูด ต้องคิด ต้องทำซ้ำๆ บ่อยๆ ตลอดเวลา นั่นก็คือความมานะพยายาม มีความขยัน พากเพียร ในการหัดทุกสิ่ง ทุกอย่างเมื่อรู้มากๆ เข้าก็คือความฉลาด พอเริ่มฉลาดรู้ว่าตัวเองรู้ทุกสิ่งทุกอย่างแล้วก็ขาดความขยันแล้ว ตัวมนุษย์เราก็กลายเป็นคนขี้เกียจเมื่อขี้เกียจมากๆ เข้าความโง่ก็กลับเข้ามาเป็นตัวควบคุมเราอีก ในการทำงานก็เช่นกันวัฏจักรของการทำงานของคนเราก็จะเป็นเช่นนี้เรื่อยๆ

๒. ปัจจัยที่เกี่ยวกับภายนอกเราพร้อมที่จะใช้ เพราะพร้อมที่จะทำ (ในความคิดของเราเอง) แต่บางครั้งทำไม่ได้ เพราะไม่มีโอกาสและเวลาที่จะทำ ปัจจัยที่สำคัญอีกอันคือ โอกาสและเวลาเวลา ทุกคนมีเท่ากัน ดังนั้นเรื่องนี้ตัดออกไปได้โอกาส มีไม่เท่ากัน โอกาสในการทำงานส่วนใหญ่มักจะขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ๒ ส่วนนี้พอจะจำแนกถึงผลการทำงานเพื่อความสำเร็จ

๒.๑.๒ ผลของความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรของรัฐขนาดใหญ่ ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศ ให้บริการแก่ประชาชนจำนวนมากหลากหลาย และเกี่ยวข้อง

กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในวงกว้าง ภารกิจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศสูง การดำเนินการตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สำเร็จ จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติในพื้นที่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งนี้ในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๕๘ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและแนวทางการดำเนินการที่สำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ ดังนี้^๑

ในการทำงานจริงๆ คนที่ทำงานและประสบความสำเร็จ ไม่ได้ ขึ้นอยู่กับทฤษฎี ไม่ต้องใช้ทฤษฎีก็ได้ ยกตัวอย่างเช่น ไทเกอร์วูด เวลาตีกอล์ฟ จริงๆไม่ต้องมาใช้ทฤษฎีในการตี แต่ใช้ความชำนาญ ดังนั้น หากต้องการทำอะไร ก็ให้ทำให้เกิดความชำนาญ ไม่ต้องแข็งทื่อตามทฤษฎีใด

การทำงาน ..ใครๆ ก็อยากให้มีผลงานออกมาดีเยี่ยม หรือทำงานในหน้าที่ที่ตัวเองได้รับมอบหมายออกมาให้ดีที่สุด หรือเรียกว่าทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่เราและเจ้านายคาดหวังเอาไว้ ยิ่งกว่านั้นการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพียงแค่ครั้งเดียวหรือสองครั้ง คุณจะไม่น่าพอใจมากนักในสายตาของคนทำงาน และรวมทั้งเจ้านายของคุณ ซึ่งถือเป็นเป้าหมายหลักของการทำงาน ฉะนั้นผลงานที่ออกมาจากความตั้งใจ ทุกครั้ง เราเรียกว่าการทำงานแบบนี้ว่า การทำงานที่มีประสิทธิผล หนึ่งในวิธีการที่จะช่วยให้คนทำงาน ทีมงาน และองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทบทวนผลการทำงาน แบบเหลียวหลัง แลหน้า...ไม่ว่าการทำงานของเราจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว หรือมีปัญหา เราจะนำมาเป็นบทเรียนในการเรียนรู้ ซึ่งพอจะแยกออกเป็นสังเขปได้ว่า

๑. Development: ไม่หยุดยั้งการพัฒนา

ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้จะต้องเป็นคนที่มีหัวใจของการพัฒนาอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบุคคลลักษณะ พฤติกรรม หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยต้องเป็นผู้ที่มีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา คอยตรวจสอบว่าเรามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใดบ้างและพยายามที่จะหาทางพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งภาษาอังกฤษ..ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงาน..ก็ควรชวนขวายหาโอกาสที่จะเรียนเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิม ๆ โดยควรจะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ

^๑สุรัฐ ศิลปะอนันต์, ทิศทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต, ในการประชุมเสวนาข้อเสนอ นโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ ณ โรงแรมปรินซ์พาเลซมหานาค, (กรุงเทพมหานคร : จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ๒๕๕๖), หน้า ๓๙.

๒ Connection – การงานที่ดี

การมีความสัมพันธ์กันทางด้านธุรกิจ จะส่งผลให้งานต่างๆ สำเร็จได้โดยง่าย ปัจจุบันไม่ใช่ที่เราเก่ง ทีมงานเก่ง ของเราดี ก็สามารถประสบความสำเร็จได้ แต่ คงไม่่ง่ายนัก การมีสื่อสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้นการมีความสัมพันธ์กันทางด้านธุรกิจ จะส่งผลให้งานต่างๆ สำเร็จได้โดยง่าย ปัจจุบัน ไม่ใช่ที่เราเก่ง ทีมงานเก่ง ของเราดี ก็สามารถประสบความสำเร็จได้ แต่ คงไม่่ง่ายนัก การมีสื่อสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น

๓. Positive Thinking : คิดแต่ทางบวก

ความคิดทางบวกจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้คุณมองโลกในแง่ดี มีกำลังใจและพลังที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ คนที่มีความคิดทางบวกจะเป็นคนที่สนุกและมีความสุขกับงานที่ทำ แสวงหาโอกาสที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นอยู่เสมอ...สำหรับผู้ที่มีความคิดในด้านลบอยู่ตลอดเวลา จะเป็นผู้ที่หมกมุ่นอยู่แต่กับปัญหา ขอบโทษตัวเองและคนรอบข้างอยู่เสมอ ขาดความคิดที่จะพัฒนาตนเองและงานที่ทำ...ในที่สุดผลงานที่ได้รับย่อมขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นหากคุณต้องการที่จะเป็นผู้หนึ่งที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

๔. Endurance : มุ่งเน้นความอดทน

ความอดทนเป็นพลังของความสำเร็จ...อดทนต่อคำพูด อดทนต่อพฤติกรรม การดูหมิ่นหรือสบประมาท อดทนต่อความเครียดในการทำงาน...คนบางคนลาออกจากที่ทำงาน เพราะเจอหัวหน้างานพูดจารุนแรง หรือเพียงแค่ถูกต่อว่าต่อหน้าที่ประชุมเท่านั้น...คุณรู้ไหมว่าการลาออกจากงานบ่อย ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ไม่ดี เพราะเวลาคุณไปสมัครงานที่ไหนเค้าอาจจะมองว่าคุณเป็นคนไม่มีความอดทนเลยก็เป็นได้ (เสียประวัติการทำงานของคุณเอง) หากคุณต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เลวร้ายหรือไม่ปรารถนา ขอเพียงแต่ให้คุณมีความอดทนและอดกลั้นเข้าไว้แล้วคุณสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ

๕. ความมีน้ำใจ ให้กับทุกๆคน

ช่วยเหลือ อย่างจริงใจ ด้วยคำพูด หรือ จากความคิดเห็นต่างๆ ที่พยายามถ่ายทอดความรู้มาให้เป็นการแสดงให้เห็นได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจดีงามต่อผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชา ตัดเรื่องความขิงโกรธออกไปจากความรู้สึกนึกคิดของตัวเอง โดยนึกถึงผู้อื่นอยู่เสมอ

๖. การทำงานที่ทุ่มเท

ให้ความคิดเห็น และช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และ แนะนำในทุกๆด้านทุ่มเทให้กับงานจริงๆมีความคิดไม่หยุดนิ่ง ทุกๆ คนในองค์กรควรเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน คือให้คิดอยู่เสมอว่า เวลาทำงานไปแล้ว องค์กรจะได้อะไร ดังนั้นการทำงานจึงต้องมีการพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป

เคล็ดลับของการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข

เรื่องของการทำงาน ไม่ว่าจะใครก็ต้องอยากทำให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในงานนั้นๆ ดังนั้นเราจึงพบว่าบางคนนอกจากพึ่งตนเองแล้ว ยังใช้ตัวช่วยต่างๆ โดยเฉพาะคนไทย การทำงานให้มีความสุขและสำเร็จนั้นต้องประกอบไปด้วย ... อิทธิบาทสี่ นั้นทางพระท่านว่า เป็น "บาทฐานแห่งความสำเร็จ" หมายถึง คุณธรรมอันเป็นเครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จ ตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ ประการดังกล่าวไปแล้ว สิ่งเหล่านี้หากมีอยู่ในคนใดครบสมบูรณ์ คาดหวังได้เลยถึงความสำเร็จที่จะตามมา ส่วนการสวดมนต์อ้อนวอนนั้น อาจเป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความมั่นใจ และอาจมีพลังกระตุ้นความสำเร็จให้กับหลายๆท่านได้ตามความเชื่อส่วนบุคคล แต่หากขาดซึ่งอิทธิบาทสี่เสียแล้ว การประสบความสำเร็จนั้น อาจมาถึงแล้วผ่านไปเร็วตั้งพายุพัด หรืออาจมาถึงเพียงแผ่วผ่าน สำหรับท่านก็ได้ การทำงานให้มีความสุขและสำเร็จนั้น จะต้องประกอบไปด้วย

๑. รักงาน = การทำงานทุกอย่างถ้าไม่เริ่มด้วยใจที่รักในสิ่งที่ทำ แน่นอ้อนยอมหาความสำเร็จในงานได้ยาก

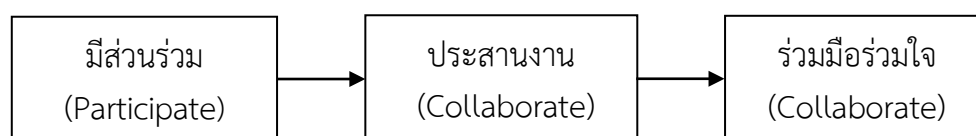
๒. สู้งาน = มีความพากเพียรในงานที่ตัวเองทำ ขยัน และอดทน

๓. ใส่ใจงาน = จะต้องเอาจิตฝึกฝืนต่องาน จดจ่ออยู่กับงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ปล่อยให้ปละเลเลยหรือละทิ้งกลางคัน

๔. ทำงานด้วยปัญญา = คือใช้ปัญญาสอบสวนงานที่ทำว่ามีข้อบกพร่องควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น อะไรตรงไหน หากครึ่งหนึ่งของชีวิตคนเราจะอยู่กับงาน การจะเป็นคนที่มีความสุขในชีวิตก็ควรเริ่มจากทำงานให้มีความสุข สนุกกับการทำงาน และรับความยินดี ความภาคภูมิใจจากความสำเร็จของงาน

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๘ กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยกามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงมีความหมายครอบคลุม ทั้งการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (participate) การเข้ามาร่วมมือร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (collaborate) และการประสานการทำงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (coordinate) ดังแผนภูมิที่ ๒.๑



แผนภูมิที่ ๒.๑ การประสานการทำงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหาร คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

๒.๒.๑ ความสำคัญและความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ได้มีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร ตามที่ผู้มีความรู้หลายท่านได้ให้ความต่อไปนี้

การบูรณาการหลักธรรมกับบริหารการศึกษา

ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำงานโดยใช้คนอื่น ดังนั้น ธรรมะที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร คือ พรหมวิหาร ๔ ซึ่งหมายถึง ธรรมของพรหม หรือ ธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ เป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา สามารถปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกน้องให้มีความสุข และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มากที่สุด โดยหลักธรรมในพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย^๒

๑. เมตตา : ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ผู้บริหารควรมีความรัก ความปรารถนาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ สั่งสอน หรืออบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม รวมถึงการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัย งาน และความถนัด

๑. กรุณา : ความสงสาร หมายถึง ความปราณี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ผู้บริหารควรมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันน้ำใจ หรือ สงเคราะห์ ทั้งทางด้านวัตถุ กำลังกายและกำลังใจ รวมถึง การจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. มุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ไม่มีใจอิจฉาริษยา ผู้บริหารควรสนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือ มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว รวมถึง การเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

๔. อุเบกขา : ความวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรมีความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์/มีความสุขในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือ อคติต่อผู้ใดผู้หนึ่ง เพราะ รัก ไม่ชอบ (เกลียด) เวลา และกลัว

^๒สมควร ทรัพย์บำรุง, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๘ กองแผนงาน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,แหล่งที่มาของข้อมูล: <http://www.learntripitaka.com/> [สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

สรุปได้ว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นเรื่องง่ายๆ ใกล้ตัวที่เราปฏิบัติกันอยู่แล้ว สำหรับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันเป็นจุดเน้นที่ผู้ดำรงตนในตำแหน่งควรจะให้ความสนใจ และหากทุกคนสามารถปฏิบัติได้พร้อมกับทำหน้าที่ของตนเต็มกำลังความสามารถอย่างสมบูรณ์ เชื่อเหลือเกินว่าบรรยากาศในการทำงาน “งานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์” คงเกิดขึ้นได้ไม่ยาก

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร ตามที่ผู้มีรู้หลายท่านได้ให้ความต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้^๓

ทรงวิทย์ ชูวงศ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการของกลุ่มบุคคลในการบริหารจัดการในด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วม หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน หลักการบริหารตนเอง หลักการตรวจสอบถ่วงดุล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาคน (นักเรียน) ให้มีคุณภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข^๔

ลือชา สารระคง ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันจัดกิจกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งและจะต้องร่วมมือกันบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ^๕

สุชิน เรืองบุญส่ง ได้สรุปความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ

^๓สมยศ นาวิการ, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^๔ทรงวิทย์ ชูวงศ์, “กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^๕ลือชา สารระคง, “การศึกษากระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาเกณฑ์คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ภูมิศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดภาคใต้”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๔๗),

ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย ปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ ในสังคมสมัยใหม่นี้ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคลและสำหรับสังคม ประเทศชาติโดยรวม^๖

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากรหลายๆ คนร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดการองค์การที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท

๒.๑ หลักการบริหารการศึกษา

สาระสำคัญของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ.๒๕๔๒ นั้นได้เสนอแนวคิดและ วิธีการจัดการศึกษาที่ทำหลายด้าน จึงเป็นเสมือนกฎหมายปฏิรูปการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่าใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่างๆ คือ ปฏิรูประบบ การศึกษา ให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ปฏิรูปแนวทางการจัดการศึกษาโดยให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นเรื่อง การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการศึกษา ปฏิรูประบบประกัน คุณภาพการศึกษา เน้นเรื่องของการประกันคุณภาพภายในและให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มุ่งให้มีการผลิตใช้สื่อและเทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลายที่มีคุณภาพ

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษา พัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มี ความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้อง เป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียน การสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดม และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพและศักดิ์ศรี ผู้บริหาร

^๖สุชิน เรืองบุญส่ง, “การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๑),

สถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนี้

๒.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การ หรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้ง การจัดองค์การ แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

๒.๓ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และ ศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อก้าวถึงคุณลักษณะ ของนักบริหารดูเหมือนจะมีการกล่าวไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งทัศนะส่วนตัว ที่เกิดจาก ประสบการณ์ ในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา ๓๙ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ . ศ . ๒๕๔๒ ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน ๔ ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหาร ในการจะทำโรงเรียนให้มีคุณภาพจะต้องมีการปฏิรูปกระบวนการทำงานในทุกด้านโดยเฉพาะงานหลัก ดังนี้^๗

^๗หลักการบริหารการศึกษา, แหล่งที่มาของข้อมูล <https://www.gotoknow.org/posts/349868>
[สืบค้นเมื่อ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.]

๑. ด้านวิชาการ

๑.๑ มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการมีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วถึง

๑.๒ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รอบรู้ทางด้านการศึกษา ความรับผิดชอบ แสวงหาข้อมูลข่าวสารรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบใช้นวัตกรรมทางการบริหาร คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

๒. การบริหารงบประมาณ

๒.๑ เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน

๒.๒ มีความรู้ระบบงบประมาณ

๒.๓ เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน

๒.๔ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

๒.๕ มีความละเอียดรอบคอบ

๒.๖ มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

๒.๗ หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

๒.๘ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

๓. การบริหารงานบุคคล

๓.๑ มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

๓.๒ เป็นแบบอย่างที่ดี

๓.๓ มีมนุษยสัมพันธ์

๓.๔ มีอารมณ์ขัน

๓.๕ เป็นนักประชาธิปไตย

๓.๖ ประนีประนอม อุดหนุน อดกลั้น เป็นนักพูดที่ดี

๓.๗ มีความสามารถในการประสานงาน

๓.๘ มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงานกล้าตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

๔. การบริหารทั่วไป

๔.๑ เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

๔.๒ เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสิ่งการที่ดี

๔.๓ มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

๔.๔ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

๔.๕ รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

๔.๖ มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ

๔.๗ มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

๔.๘ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน เป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องจัด ให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึงที่ยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลง บทบาทของตนเองโดยการใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ โรงเรียนสร้างทีมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM)

ปัจจัยเสริมสร้างความเป็นนักบริหารมืออาชีพ

นอกจากคุณลักษณะและบทบาทที่สำคัญของการเป็นนักผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น ยังมีปัจจัยเสริมบางประการที่จะเป็นตัวชี้วัด (Indicators) สำคัญของการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ได้อย่างสง่างาม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท หน้าที่เชิงบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ปัจจัยบ่งบอกความสำคัญเหล่านี้ได้แก่^๔

๑. คุณวุฒิด้านการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญจะต้องมี กล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิด้านการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติ ที่กำหนดในกฎหมายวิชาชีพ โดยเฉพาะในยุคปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการมืออาชีพรองการบริการ บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี โท เอก ด้านการศึกษาเป็นสำคัญ

๒. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะ ประสบการณ์ ด้านการบริหารทางการศึกษาในองค์กรทางการศึกษาระดับต่างๆ ในตำแหน่งทาง การบริหารการศึกษา ที่ได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้

๓. ประสบการณ์การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องได้รับการเพิ่มพูน ประสบการณ์ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการ

^๔หลักการบริหารการศึกษา, แหล่งที่มาของข้อมูล <https://www.gotoknow.org/posts/349868>
[สืบค้นเมื่อ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.]

ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงานจากแหล่งวิทยาการความรู้ สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การสร้างผลงานทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบของการสร้างนักบริหารการศึกษา ก้าวสู่มีอาชีพ โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นเครื่องมือยืนยันถึงศักยภาพดังกล่าว ผลงานสามารถจัดกระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านการวิเคราะห์งานวิจัย การเขียนและเรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การเขียนบทความ ตำรา ฯลฯ ออกเผยแพร่แก่หน่วยงานอื่นๆ ให้แพร่หลายทั่วถึง รวมทั้งการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ผลงานดีเด่นที่สั่งสมไว้ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษามีอาชีพ อาจดูจากหลักฐาน ที่เป็นผลงานที่สั่งสมไว้ จนเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน สังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

๖. ลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะตัว (Character) ที่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ ควรเสริมสร้างให้บังเกิดขึ้น ได้แก่

- ๖.๑ มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือ
- ๖.๒ มีความขยันหมั่นเพียร สัมมาอาชีพ
- ๖.๓ มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน
- ๖.๔ มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- ๖.๕ ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี
- ๖.๖ กระตือรือร้นในการทำงานใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๖.๗ รักษาระเบียบวินัยได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

๒.๒.๑ หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร

หลักธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นธรรมอันประเสริฐ และช่วยส่งเสริมบารมีของผู้บริหาร คือ พรหมวิหาร ๔ ซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ลูกน้องให้มีความสุข และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มากที่สุด พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย^๙

๑. เมตตา : ความรัก หมายถึง รักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดี ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ผู้บริหารควรมีความรัก ความปรารถนาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำ สั่งสอน หรืออบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงาม รวมถึงการใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัย งาน และความถนัด พระพุทธองค์ได้ตรัสว่าในยุคภัทรวรรค เมตตากาสาวัตถินิทาน ว่า^{๑๐}

ดูกรภิกษุทั้งหลาย เมื่อเมตตาเจโตวิมุตติ อันบุคคลเสพแล้วเจริญแล้ว ทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดังยาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนืองๆอบรมแล้ว ปรารถดีแล้ว อานิสงส์ ๑๑ ประการเป็นอันหวังได้ อานิสงส์ ๑๑ ประการเป็นไฉน คือ ผู้เจริญเมตตาเย่อมกลับเป็นสุข ๑ ตื่นเป็นสุข ๑ ไม่ฝันลามก ๑ เย่อมเป็นที่รักของมนุษย์ ๑ เย่อมเป็นที่รักของอมมนุษย์ ๑ เทวดาเย่อมรักษา ๑ ไฟ ยาพิษ หรือศัตรายเย่อมไม่กล้ากราย ๑ จิตของผู้เจริญเมตตาเป็นสมาธิได้รวดเร็ว ๑ สีหน้าของผู้เจริญเมตตาเย่อมผ่องใส ๑ เย่อมไม่หลงใหลกระทำกาละ ๑ เมื่อยังไม่แทงตลอดธรรมอันยิ่งเย่อมเข้าถึงพรหมโลก ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย เมื่อเมตตาเจโตวิมุตติ อันบุคคลเสพแล้ว เจริญแล้ว ทำให้มากแล้วทำให้เป็นดังยาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนืองๆ อบรมแล้ว ปรารถดีแล้ว อานิสงส์ ๑๑ ประการนี้เป็นอันหวังได้

๑. กรุณา : ความสงสาร หมายถึง ความปราณี ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ผู้บริหารควรมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความช่วยเหลือ แบ่งปันน้ำใจ หรือ สงเคราะห์ ทั้งทางด้านวัตถุ กำลังกายและกำลังใจ รวมถึง การจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามหากุณาสมาบัติญาณของพระตถาคตเป็นไฉน ฯ

พระผู้มีพระภาคทั้งหลายผู้ตรัสรู้แล้ว ทรงพิจารณาเห็นอยู่ด้วยอาการเป็นอันมาก จึงทรงแผ่พระมหากรุณาไปในหมู่มสัตว์ คือพระผู้มีพระภาคทั้งหลายผู้ตรัสรู้แล้ว ทรงเห็นอยู่ว่า โลกสันนิวาสนไฟติดโชนแล้ว จึงทรงแผ่พระมหา-กรุณาไปในหมู่มสัตว์ พระผู้มีพระภาคผู้ตรัสรู้แล้ว ทรงเห็นอยู่ว่า โลกสันนิวาสนยกพลแล้ว ... โลกสันนิวาสนเคลื่อนพลแล้ว ... โลกสันนิวาสนเดินทางผิดแล้ว ... โลกอันขรนาเข้าไป มิได้ยั่งยืน ... โลกไม่มีที่ต้านทาน ไม่เป็นใหญ่ ... โลกไม่มีอะไรเป็นของตน จำต้องละทิ้งสิ่งทั้งปวงไป ... โลกพร่องอยู่เป็นนิตย์ ไม่รู้จักอิมเป็นทาสแห่งตัณหา ... โลกสันนิวาสนไม่มีที่ต้านทาน ... โลกสันนิวาสนไม่มีที่เร้น ... โลกสันนิวาสนไม่มีที่พึ่ง ... โลกสันนิวาสนไม่มีที่พึ่งของใคร ... โลกสันนิวาสนฟุ้งซ่าน ไม่สงบ ... โลกสันนิวาสนมีลูกศร ถูกลูกศรเป็นจำนวน

^๙แหล่งที่มาของข้อมูล: <http://www.learntrepitaka.com/> [สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

^{๑๐}ช.ธ. (ไทย). ๒๖/๑๖๐/๔๖.

มากเสียแบงแล้วใครอื่นนอกจากเรารู้จะถอนลูกศรทั้งหลายของโลกล้านนิवासนั้น เป็นไม่มี ... โลก-ล้านนิวาสมีความมืดคืออวิชชาปิดกั้นไว้ ถูกใส่เข้าไปยังกรงกิเลส ใครอื่นนอกจาก เราซึ่งจะแสดงธรรมเป็นแสงสว่างแก่โลกล้านนิवासนั้น เป็นไม่มี ... โลก-ล้านนิวาสตั้งอยู่ในอำนาจ อวิชชา เป็นผู้มืด อันอวิชชาหุ้มห่อไว้ ยุ่งดั่งเส้นด้าย พันกันเป็นกลุ่มก้อน นุ่งนั้งตั้งหน้าปัดอง ญาวมงกระต่าย ไม่ล่วงพ้นสงสาร คือ อบายทุกติและวินิบาต ... โลก-ล้านนิวาสถูกอวิชชา มีโทษ เป็นพิษแห่งติดอยู่แล้ว มีกิเลสเป็นโทษ ... โลก-ล้านนิวาสรกชัฏด้วยราคะโทสะและโมหะ ใครอื่น นอกจากเรารู้จะช่วยสงสารรกชัฏให้แก่โลกล้านนิวาสนั้น เป็นไม่มี ... โลก-ล้านนิวาสถูกกองตัณหาสวมไว้ ... โลก-ล้านนิวาสถูกข่ายตัณหาครอบไว้ ... โลก-ล้านนิวาสถูกกระแสตัณหาพัดไป ... โลก- ล้านนิวาสถูกตัณหาเป็นเครื่องคล้องไว้ ... โลก-ล้านนิวาสชานไปเพราะตัณหา นุสสัย ... โลก-ล้านนิวาส เตื่อตร้อนด้วยความเตื่อตร้อนเพราะตัณหา ... โลก-ล้านนิวาสเร่าร้อนด้วยความเร่าร้อนเพราะ ตัณหา ... โลก-ล้านนิวาสถูกกองทิวาสวมไว้ ... โลก-ล้านนิวาสถูกข่ายทิวาครอบไว้ ... โลก-ล้านนิวาสถูก กระแสทิวาพัดไป ... โลก-ล้านนิวาสถูกทิวาเป็นเครื่องคล้อง คล้องไว้ ..^{๑๑}. โลก-ล้านนิวาสชานไปเพราะ ทิวานุสสัย ... โลก-ล้านนิวาสเตื่อตร้อนด้วยความเตื่อตร้อนเพราะทิวา ... โลก-

พระผู้มีพระภาคทั้งหลายผู้ตรัสรู้แล้ว ทรงพิจารณาเห็นว่า โลก-ล้านนิวาสถูกทิวา ๖๒ กลุ่มรมจึงทรงแผ่พระมหากรุณาไปให้หมู่มสัตว์ว่า ส่วนเราเป็นผู้ข้ามได้แล้ว แต่สัตว์โลกยังไม่ข้าม ไม่ได้ ส่วนเราเป็นผู้พ้นไปแล้ว แต่สัตว์โลกยังไม่พ้นไป ส่วนเราทรมานได้แล้ว แต่สัตว์โลกยังไม่ ทรมานไม่ได้ ส่วนเราสงบแล้ว แต่สัตว์โลกยังไม่สงบส่วนเราเป็นผู้เบาใจแล้ว แต่สัตว์โลกยังไม่ เบาใจ ส่วนเราเป็นผู้ดับรอบแล้วแต่สัตว์โลกยังไม่ดับรอบ ก็เราเป็นผู้ข้ามได้แล้ว จะช่วยให้สัตว์ โลกข้ามได้ด้วยเราเป็นผู้พ้นไปแล้ว จะช่วยให้สัตว์โลกพ้นไปด้วย เราทรมานได้แล้ว จะช่วยให้ สัตว์โลกทรมานได้ด้วย เราเป็นผู้สงบแล้ว จะช่วยให้สัตว์โลกสงบด้วยเราเป็นผู้เบาใจแล้ว จะช่วย ให้สัตว์โลกเบาใจด้วย เราเป็นผู้ดับรอบแล้ว จะช่วยให้สัตว์โลกดับรอบด้วย พระผู้มีพระภาค ทั้งหลายผู้ตรัสรู้แล้ว ทรงพิจารณาเห็นดังนี้จึงทรงแผ่พระมหากรุณาไปในหมู่มสัตว์ นี้เป็นมหา กรุณาสมาปัตติญาณของพระตถาคต ฯ

๓. มุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ไม่มีใจอิจฉาริษยา ผู้บริหารควรสนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือ มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการงานและ ชีวิตครอบครัว รวมถึง การเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

๔. อุเบกขา : ความวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลาง ผู้บริหารควรมีความ ปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์/มีความสุขในลักษณะที่ถูกต้องตาม ทำนองคลองธรรม มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรืออคติต่อผู้ใดผู้หนึ่ง เพราะรัก ไม่ชอบ (เกลียด) เกลา และกลัวดูกรภิกษุทั้งหลาย ปีติมีอามิสมีอยู่ ปีติไม่มีอามิสมีอยู่ ปีติที่ไม่มีอามิสกว่าปีติที่ไม่มี อามิสมีอยู่ สุขมีอามิสมีอยู่ สุขไม่มีอามิสมีอยู่ สุขไม่มีอามิสกว่าสุขไม่มีอามิสมีอยู่ อุเบกขามี

^{๑๑}ช.ธ. (บาลี) ๒๖/๑๖๐/๔๖.

อามิสมีอยู่ อุเบกขาไม่มีอามิสมีอยู่ อุเบกขาไม่มีอามิสกว่าอุเบกขาไม่มีอามิสมีอยู่ วิโมกข์มีอามิสมีอยู่ วิโมกข์ไม่มีอามิสมีอยู่ วิโมกข์ไม่มีอามิสกว่าวิโมกข์ไม่มีอามิสมีอยู่^{๑๒}

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็ปีติมีอามิสเป็นไฉน กามคุณ ๕ เหล่านี้ กามคุณ ๕ เป็นไฉน คือ รูปที่พึงรู้แจ้งด้วยจักขุอันน่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ น่ารัก ชักให้ใคร่ ชวนให้กำหนด ฯลฯ โผฏฐัพพะที่พึงรู้แจ้งด้วยกายอันน่าปรารถนา น่าใคร่ น่าพอใจ น่ารัก ชักให้ใคร่ ชวนให้กำหนด ดูกรภิกษุทั้งหลาย กามคุณ ๕ เหล่านี้แล ปีติเกิดขึ้นเพราะอาศัยกามคุณ ๕ เหล่านี้ เราเรียกว่า ปีติมีอามิส ฯ

สำหรับผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้กิจการงานทุกอย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งที่จะให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติ อย่างยั่งยืนตลอดไป

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร

๑.๑ พละ ๔ หมายถึง กำลัง หรือพลังแห่งคุณธรรม ๔ ประการ คือ

๑. ปัญญาพละ หมายถึง ความฉลาด ความสามารถ
๒. วิริยะพละ หมายถึง ความหมั่นเพียร ความขยัน
๓. อดวิชชพละ หมายถึง การประพฤติ
๔. สังคหะพละ หมายถึง การโอบอ้อมอารี

การบูรณาการหลักพละ ๔ มาใช้ในการบริหาร

พละ ๔ หมายถึง กำลัง หรือพลังแห่งคุณธรรม ๔ ประการ คือ ซึ่งเป็นกำลังของผู้บริหารที่จะนำพาหมู่คณะ องค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้องบริวารไปสู่จุดหมายปลายทาง สู่วัตถุประสงค์เป้าหมายได้ อุปมาเหมือนกับ บุคคลที่จะเดินทางไกลๆ ได้ ขึ้นสู่ภูเขาที่สูงชันได้ ก็ต้องมีกำลังที่แข็งแรงฉันทิ การทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น พระพุทธเจ้า และพระสาวกได้ล้วนต้องมีกำลังอาศัยกำลังกายฉันทิ ผู้นำทั้งหลาย จะสามารถขับเคลื่อนองค์กร หมู่คณะไปข้างหน้าได้ ก็ต้องอาศัยกำลัง คือ พละ ๔ ฉันทิ^{๑๓}

พละ ๔ คือกำลังแห่งคุณธรรม ซึ่งเป็นหลักที่ผู้นำพึงปฏิบัติ และครอบคลุมถึงหลัก ครอบงวน ครอบคน ครอบงาน คือ

๑ ปัญญาพละ ความฉลาดรอบรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีโยนิโสมนสิการ คือการไตร่ตรองใคร่ครวญอย่างพินิจพิเคราะห์ จิตใจเยือกเย็นมั่นคง เข้าใจในการบริหารตนเอง เข้าใจบริหารคนรอบข้าง รู้จริตของคน รู้บริหารงานอย่างชาญฉลาด เป็นคนใฝ่ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอด ซึ่งการรู้มาก รู้ลึก รู้ซึ่งย่อมเป็นปัจจัยอย่างมากในการตัดสินใจ วินิจฉัย บริหารบริวาร ผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารงาน ปัญญาพละนี้ ถ้าใช้ศัพท์ที่นิยม

^{๑๒} ส.ข. (ไทย) ๑๗/๑๕/๒๙.

^{๑๓} พระเมธีธรรมาภรณ์, (ประยูร ธมมจิตโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม.๒๕๔๑), หน้า ๑๒.

กันมากในปัจจุบัน ก็ตรงกับคำว่า กลยุทธ์นั่นเอง คนมีปัญหาพละ จะมีกลยุทธ์ มียุทธศาสตร์ในการทำงาน และการที่จะเกิดปัญญาความฉลาดรอบรู้ มีความสามารถมีกลยุทธ์ได้นั้น ต้องมีหลักวิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีพระสูตรมีหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาพละมากมาย อาทิ หลักสัพปุริสธรรม ๗ โภคผลความฉลาด ๓ อริยสัจ ๔ จริต ๖ ทิศ๖ โดยเฉพาะทิศเบื้องล่าง ที่เจ้านายพึงปฏิบัติต่อลูกน้อง เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณธรรม คือ รากฐานของพฤติกรรมที่ดี และถูกต้อง บุคคลไม่อาจมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต หรือสัจจะอย่างยั่งยืน หากผู้บริหารขาดคุณสมบัติข้อนี้ การสร้างระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรก็ยากจะทำได้ ไม่ว่าจะองค์กรแห่งนั้นจะเขียนกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรละเอียดเพียงใดก็ตาม ระบบคุณธรรมไม่อาจเกิดขึ้นได้เพราะตัวหนังสือ แม้ว่าการเขียนขึ้นมาเป็นตัวหนังสือที่มีความจำเป็นและสำคัญ เพราะกฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นสามารถจะตีความได้ และการตีความก็ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ตีความ ด้วยเหตุนี้ หากผู้ตีความขาดคุณสมบัติเรื่องคุณธรรม หรือมีน้อย โอกาสที่จะตีความเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดด้วยความอคติ หรืออิงผลประโยชน์ก็เกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก การที่ผู้บริหารจะสร้างจิตสำนึกในเรื่องนี้ขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยการฝึกฝนด้วยจิตใจที่มั่นคง ไม่วอกแวกต่อผลประโยชน์ (ลาภ ยศ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อำนาจ หรือ เงินทอง) ที่ล่อ หรือรออยู่ข้างหน้า สำหรับการฝึกฝนจิตใจให้มีคุณธรรมนั้นต้องอาศัยหลักแห่งธรรมไม่ว่าจะเป็นของศาสนาใดก็ได้ หรือวิธีปฏิบัติธรรมด้วยการยกระดับจิตให้สูงขึ้นวันละวันละน้อยซึ่งการบริหารด้วยระบบคุณธรรมมีแต่จะสร้างความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าและมั่นคงให้กับองค์กร เพราะเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรธุรกิจ ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า หรือผู้ลงทุน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา

การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตความหมายของ "การศึกษา" มี ๒ ส่วนดังนี้^{๑๔}

๑. ส่วนที่หนึ่ง คือ กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลและสังคม โดยการ "ถ่ายทอดความรู้" การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม ฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องมีการจัด เพราะการถ่ายทอดความรู้ที่ดี การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรมที่ดี คงจะเกิดขึ้นโดยไม่มี การจัดของสมาชิกในสังคมคงจะเป็นไปไม่ได้ นอกจากนั้นแล้วกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวยังต้องเป็นไปเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม หากกระบวนการเรียนรู้มีผลตรงกันข้าม ก็มีใช้การศึกษาตามความหมายนี้

^{๑๔} พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, รวบรวมและเรียบเรียงโดย ฝ่ายวิชาการ, (สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖.

๒. ส่วนที่สองความหมาย คือ การศึกษา หมายถึง การสร้างสรรค์จรรยาบรรณ ความก้าวหน้าทางวิทยาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เช่น การวิจัย ค้นคว้าทาง วิทยาศาสตร์ ทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการสร้างองค์ความรู้ต่อไป

การศึกษา คือ การสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมี ลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะ ประกอบการทำงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และ สังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็น ด้านที่ อยู่อาศัย อาหารเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ ๕ ของชีวิต เป็นปัจจัย ที่จะช่วยแก้ปัญหาทุก ๆ ด้านของชีวิตและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแส ความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกันการ ศึกษาจึงมีบทบาทและความ^{๑๕}

การศึกษา คือการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นมี ลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะ ประกอบการทำงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกาย และ สังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็น ด้านที่ อยู่อาศัย อาหารเครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ ๕ ของชีวิต เป็นปัจจัย ที่จะช่วยแก้ปัญหาทุก ๆ ด้านของชีวิตและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของชีวิตในโลกที่มีกระแส ความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต ดำรงชีวิตต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกันการ ศึกษาจึงมีบทบาทและความจำเป็นมาก ขึ้นด้วย การศึกษาที่จะช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดี มีความสุข จะต้องมึลักษณะ ที่สำคัญดังนี้^{๑๖}

๑. เป็นการศึกษานี้ให้ความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เช่น ความรู้ และทักษะทางด้านภาษา การคิดคำนวณ ความเข้าใจหลักการทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น สภาพปัจจุบันมีความจำเป็นต้องสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐานอย่างน้อย ๑๒ ปี จึงจะเพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะยกระดับ คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๒. การศึกษาทำให้คนเป็นคนฉลาด เป็นคนมีเหตุผล คิดเป็นแก้ปัญหาเป็น และ รู้จัก วิธีแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อการทำงานอาชีพ

๓. การศึกษาต้องสร้างนิสัยที่ดีงาม ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนโดยเฉพาะนิสัยรักการ เรียนรู้ และนิสัยอื่น ๆ เช่นความเป็นคนซื่อสัตย์ ขยัน อดทน รับผิดชอบ เป็นต้น

^{๑๕}การศึกษา,มาและข้อมูลเพิ่มเติม<http://gotoknow.org/blog/panom/101128>.

[สืบค้น ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].

^{๑๖}อ่านต่อได้ที่การศึกษา,มาและข้อมูล: <https://www.gotoknow.org/posts/460597>

[สืบค้น ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].

๔. การศึกษาต้องสร้างความองอาจทางร่างกาย มีสุขภาพพลามัยที่ดี รู้จัก รักษาตนให้แข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ และสารพิษ

๕. การศึกษาต้องทำให้ผู้เรียนไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว เห็นความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวมให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในสังคม อยู่รวมกับผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยสร้างสังคมที่สงบเป็นสุขรักษาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

๖. การศึกษาต้องทำให้คนมีทักษะการทำงานอาชีพที่เพียงพอกับการเข้าสู่การงานอาชีพ รู้จักการประกอบอาชีพและรู้จักพัฒนาการงานอาชีพ

ทั้ง ๖ ประการเป็นพื้นฐานทางการศึกษาที่จำเป็น ที่คนจะต้องได้รับรู้อย่างทั่วถึงทุกคน ถ้าทุกคนได้รับอย่างครบถ้วน เพียงพอก็จะทำให้เกิดทักษะลักษณะและนิสัยที่พึงประสงค์ได้ การศึกษาจึงไม่ใช่สิ่งจำเป็นเพียงสำหรับคนบางคน แต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนโดยเฉพาะผู้ที่ขาดความพร้อมในปัจจุบันต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ยิ่งมีความ จำเป็นมากที่สุดคนที่ขาดความพร้อมต้องการการศึกษามาก มักเป็นกลุ่มคนที่ถูกลืมตลอดเวลา การศึกษาที่ได้รับก็มักเป็นบริการที่กระต่อนกระแท่น ไม่เพียงพอกับการเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่พอแม้เพียงเพื่อดำรงชีวิตให้อยู่รอดปลอดภัย ตรงข้ามกับผู้ที่มีความพร้อมพอจะช่วยตนเองได้กลับได้รับบริการที่มีคุณภาพและปริมาณที่ดีกว่ามาก ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาในเมืองกับในชนบท ที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในทุก ๆ ด้านซึ่งถ้าเป็นเช่นนี้ การศึกษานอกจาก จะไม่สามารถสร้างความพร้อมที่เพียงพอกับผู้ต้องการแล้ว ยังส่งเสริมให้ช่องว่างระหว่าง คนรวยกับคนจนแตกต่างกันมากขึ้นด้วย เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างชาติจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับยุทธศาสตร์การศึกษาเสียใหม่ให้หันมาให้ความสำคัญกับคนยากจนคนเสียเปรียบ และคนด้อยโอกาสให้มากขึ้นทรัพยากรของรัฐต้องนำมาใช้จ่ายเพื่อปรับปรุงบริการการศึกษา สำหรับคนยากจนให้ดีขึ้นเป็นพิเศษให้เพียงพอต่อการสร้างลักษณะนิสัยและความพร้อมที่จำเป็น ถ้าคนยากจน คนเสียเปรียบ คนด้อยโอกาสได้รับการศึกษาที่เหมาะสม และมีคุณภาพ แล้ว ปัญหาต่างๆ ในบ้านเมืองก็จะลดน้อยลงไปโดยปริยายและยังทำให้เขากลายเป็นกำลัง สำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างดีด้วย

การศึกษานอกจากเป็นปัจจัยที่ ๕ แล้ว ยังเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของชีวิต และเป็นปัจจัยเพื่อความรุ่งเรืองของประเทศชาติในอนาคตอีกด้วย เราจงฝากความหวังของชาติ ด้วยการพัฒนาการศึกษาให้เกิด

๑. หลักการจัดการศึกษา

ชัยอนันต์ สมุทวณิช ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษา คือ สิ่งจำเป็นต้องทำความเข้าใจคำว่า “การศึกษา” ก่อน ดังนี้^{๑๗}

การศึกษา ตามความหมายกว้าง หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่นำบุคคลเข้าสู่ การดำรงชีวิตในสังคม หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้มนุษย์ สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานร่วมกับมนุษย์อื่นๆได้อย่างเหมาะสม

การศึกษาตามความหมายนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการอบรมบ่มนิสัย การกล่อมเกลாத่างสังคม การเตรียมตัวเพื่อให้บุคคลมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตและ การประกอบอาชีพในอนาคต

เป้าหมายของการศึกษาดังที่กล่าวนี้ มิใช่เพียงเพื่อประโยชน์ของคนแต่ละคน เท่านั้น แต่ต้องมุ่งไปสู่สังคมในภาพรวม คือการนำไปสู่สังคมที่เข้มแข็ง มีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอยู่อาศัย จึงถือได้ว่าครูเป็นคนสำคัญในการสร้างเยาวชนที่ดีและสร้างอนาคตของประเทศ และหากผลผลิตทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ ครูก็ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย

อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เป็นรากฐานสำคัญของการ สร้างสะสมพลังของชาติ ชาติใดมี “ทุนทางสังคม” แข็งแกร่ง มีคุณภาพดีมาน้อยเพียงใด มี ปริมาณมากแค่ไหน ย่อมขึ้นกับคุณภาพ ของระบบการศึกษา

๒. ความหมายของการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการ พัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุข เจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมี ความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่าง สมานฉันท์

การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา ตามอัธยาศัย ย่อมขึ้นกับความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่ แตกต่างกันไป เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ดังนั้นการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มี รูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรต่างๆสนับสนุน และต้องมี กระบวนการประเมินผลการจัดการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ด้วย

^{๑๗}ชัยอนันต์ สมุทวณิช, รายงานการวิจัยระบบบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒. ม.ป.ป. (เอกสารอัดสำเนา):

ทั้งนี้ ผลผลิตของการจัดการศึกษาได้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษา ส่วนผลลัพธ์หรือผลสะท้อนสุดท้ายคือการมีพลเมืองที่มีคุณภาพ และสังคมมีสภาพที่พึงประสงค์^{๑๘}

๓. ความจำเป็นในการจัดการศึกษา

การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องมีการจัดการ ไม่ใช่เรื่องที่จะให้ผู้ได้รับไปทำโดยไม่มีเป้าหมาย ไม่มีมาตรฐาน ไม่ได้คุณภาพ เพราะยอมทำให้การศึกษาไม่มีทิศทาง ไม่เป็นระบบ ไม่คุ้มค่า และหากจัดผิดพลาดก็ยากที่จะแก้ไข เพราะกระบวนการศึกษา เช่น ค่านิยมต่างๆ ได้ซึมซับเข้าไปในใจของผู้เรียนเสียแล้ว

การจัดการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุนที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์แต่ละคน และเป็นการลงทุนเพื่อการอยู่รอดและพัฒนาของสังคม ทั้งนี้ เพราะการศึกษาส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานและการใช้ชีวิต ยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วอันเป็นผลจากพัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารใหม่ๆ พัฒนาการเหล่านี้ย่อมท้าทายต่อการจัดการศึกษา เพราะได้เปิดโอกาสและให้ช่องทางการเรียนรู้แก่บุคคลจำนวนมาก โดยให้รับรู้มากขึ้นและมีเส้นขีดคั่นด้านระยะทางน้อยลงกว่าเดิมมาก การจัดการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพราะต้องการทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี) สนับสนุนจำนวนมาก ต้องมุ่งไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ร่วมกันของสังคม ต้องนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์อย่างแท้จริง ในแง่นี้ การจัดการศึกษาจึงต้องมีการกำหนดเพื่อประกันว่ามนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าประสงค์ร่วมกัน รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษายังมีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการรับผิดชอบด้านการสอน การบริหาร หรือการสนับสนุน ตัวอย่าง เช่น ครูที่ดีต้องได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างดี มีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณลักษณะเหมาะสมกับการเป็นครู การเป็นครูจึงเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดการศึกษาจำต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละยุคสมัย การจัดการศึกษาที่อยู่กับที่ย่อมหมายถึงความล้าสมัย ไม่เหมาะสม ไม่คุ้มประโยชน์

ปัจจุบัน โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ หรือเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจที่เรียกว่า เศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ ในสังคมสมัยใหม่นี้ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสภาพการณ์จะช่วยแก้ปัญหาได้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็น

^{๑๘} วิจิตร ศรีสะอ้าน, แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๓, (เอกสารอัดสำเนา).

พลังสำคัญสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคลแต่ละคนและสำหรับสังคม ประเทศชาติโดยรวม^{๑๙}

๔. วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

ในขณะที่การจัดการศึกษามุ่งเป้าหมายระยะยาวสำหรับการพัฒนาของแต่ละบุคคล และการพัฒนาสังคม แต่การจัดการศึกษาโดยทั่วไปย่อมมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งบรรลุหลายประการ ได้แก่^{๒๐}

๔.๑ ให้บริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ โดยถ่ายทอดหรือปลูกฝังเนื้อหาความรู้ความเข้าใจที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ได้รับการศึกษาวางตัวได้เหมาะสมในสังคม และมีความสามารถประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจ หรือตามโอกาสของแต่ละคนได้ สถานศึกษาส่วนใหญ่ที่เรียกว่า โรงเรียน มหาวิทยาลัย ศูนย์การเรียน สถานศึกษาปฐมวัย ทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการทางการศึกษา

๔.๒ เตรียมเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ และจัดให้เด็กในวัยเรียนได้รับการศึกษาเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง โดยส่งเสริมเกื้อหนุนให้เด็กก่อนวัยเรียนขั้นพื้นฐานได้มีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย เขาวนปัญญา ความสนใจ ที่เหมาะสม มีความพร้อมในการศึกษาระดับสูงขึ้นไป การจัดการส่วนนี้ โดยทั่วไปเป็นความร่วมมือระหว่างพ่อแม่ผู้ปกครอง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น ส่วนเด็กในวัยเรียนทุกระดับจะได้รับการศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการเตรียมตัวระดับพื้นฐาน และเพื่อมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพการงานต่อไป

๔.๓ ให้โอกาสทางการศึกษา โดยเข้าถึงผู้รับบริการที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษามากตามปกติที่มีอยู่หลากหลาย การจัดการศึกษาลักษณะนี้มุ่งไปที่ผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีความยากจน ผู้ที่พลาดโอกาสได้รับการศึกษาในบางช่วงของชีวิต ผู้ที่มีปัญหาทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา การจัดการศึกษาเช่นนี้มักดำเนินการโดยสถานศึกษาเฉพาะด้าน เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์หรือโดยวิธีการอื่นนอกระบบและตามอัธยาศัย เช่น ศูนย์การเรียนรู้การศึกษาในระบบทางไกล

๔.๔ ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาระดับสูงในเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์นี้มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพซึ่งอาจดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการวิเคราะห์วิจัยระดับสูง มุ่งคิดค้นเนื้อหาสาระที่แปลกใหม่จากเดิม นอกจากนี้ยังรวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น ด้านการเกษตร การอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นต้น มักดำเนินการในรูปแบบการประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การดูงาน การฝึกปฏิบัติเฉพาะ

^{๑๙} วิจิตร ศรีสะอ้าน, แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, เรื่องเดียวกัน,

^{๒๐} อ่างแล้ว, หน้า ๑๑.

๔.๕ พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เต็มตามความสามารถ และตอบสนองวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาข้อนี้เน้นการพัฒนามนุษย์ในลักษณะบูรณาการ คือให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม ความคิด ความสำนึก ความรับผิดชอบ ซึ่งตามปกติควรเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา แต่หากสถานศึกษาไม่สามารถดูแลให้ครบถ้วนได้ ก็ต้องจัดส่วนเสริมเติมในลักษณะการฝึกอบรมเฉพาะ การแทรกในกิจกรรมการเรียนการสอนปกติ หรือการใช้สื่อต่าง ๆ ช่วยเสริม วัตถุประสงค์ส่วนนี้ยังรวมไปถึงการพัฒนาทักษะและคุณภาพของผู้ที่ทำงานแล้วหรือผู้ที่ผ่านการศึกษามาก่อน การปรับทัศนคติ การปรับพฤติกรรม ให้สามารถติดตามความรู้ใหม่ๆ และวิทยาการที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นตัววัดความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารต้องกำหนดเกณฑ์จากวัตถุประสงค์ที่ระบุ และผู้บริหารก็ต้องได้รับการประเมินจากเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดด้วย

โดยสรุป การศึกษาเป็นกระบวนการให้และรับความรู้และประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนทัศนคติการสร้างจิตสำนึก การเพิ่มพูนทักษะ การทำความเข้าใจให้กระจ่าง การอบรมปลูกฝังค่านิยม การถ่ายทอดศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของสังคม การพัฒนาความคิด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางปัญญา มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมสำหรับการประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่านิยมที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

๒.๔. ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง ๔ ด้าน

หลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการดำเนินการตามหลักการดังกล่าวจะประสบความสำเร็จ น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้ จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยความสำเร็จ ดังนี้^{๒๑}

๒.๔.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ปัจจุบันระบบงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา มักจะดำเนินการตามแนวทางการบริหารงานวิชาการที่ส่วนกลางกำหนด รวมทั้งมีการดำเนินการตามกระบวนการและวิถีปฏิบัติของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมาโดยตลอด แต่ในเรื่ององค์คณะบุคคลที่เกี่ยวกับงานวิชาการกลับไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร ในการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการมีดังนี้

^{๒๑}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แนวทางการดำเนินงานของคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม, กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๖-๑๐๘.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึง องค์กรหรือหน่วยงาน ถือเป็นบทบาทและมีความสำคัญเบื้องต้นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรคณะบุคคลในการจัดการศึกษา โดยทำหน้าที่ ดังนี้^{๒๒}

๑. เป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาและดำเนินการในฐานะเลขานุการ

๒. กำหนดภารกิจ เป้าหมาย และแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กร คณะบุคคลให้ชัดเจน

๓. จัดระบบกลไก วิธีการ และดำเนินการให้องค์กรคณะบุคคล ชุมชน หรือสถาบันต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ผสมผสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานและองค์กรคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๔. สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง หน่วยงานควรพัฒนาทีมงานหลาย ๆ ทีม ทั้งแนวตั้งและแนวนอน ให้ทีมงานหรือคณะทำงานเข้ามามีส่วนร่วมหรือประสานงานและบูรณาการกิจกรรมต่าง ๆ กับองค์กรคณะบุคคลหรือชุมชนภายนอกด้วย

๕. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดประชุม การวิเคราะห์ด้วยเหตุผล การสร้างฉันทานุมัติ และความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และการศึกษา เป็นต้น

๖. การสร้างฉันทานุมัติ ถ้าจะบริหารและจัดการศึกษา โดยองค์กรคณะบุคคลให้สำเร็จและส่งผลดีต่อหน่วยงาน จะต้องดำเนินการบนพื้นฐานของการสร้างฉันทานุมัติจากกลุ่มต่าง ๆ การสร้างฉันทานุมัติ เป็นกุญแจสำคัญประการหนึ่งในการยอมรับถึงพลังของผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกลุ่ม

๗. การสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ สร้างความเข้มแข็ง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชน องค์กรคณะบุคคล และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นกลไกเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

วิวัฒนาการแนวคิดของการบริหาร อาจจะกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นตลอดมาในประวัติศาสตร์ของมนุษย์ เมื่อมีการปกครอง มีการผลิต และการใช้แรงงาน ยิ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มผลผลิตทางธุรกิจโดยใช้เครื่องจักรกลและเทคโนโลยีที่ทันสมัยยิ่งขึ้นเท่าใด แนวคิดทางการบริหารหรือการจัดการยิ่งสลับซับซ้อน ลุ่มลึก ละเอียดยิ่งขึ้น การบริหารในปัจจุบัน หรือจะเรียกว่าการบริหารสมัยใหม่ จึงได้นำแนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ด้วยการบริหารและตัดสินใจ โดยยึดหลักด้านจิตใจของการทำงาน เพื่อที่จะได้ทั้งมือ หัวใจ และความคิด โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร

การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันนี้หากได้มีการตัดสินใจ

^{๒๒}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๖.

ดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดร่วมกันแล้ว จะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัด หรือสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน ด้วยเหตุนี้การบริหารโดยการมีส่วนร่วมจึงมีลักษณะ ดังนี้

๑. เป็นกระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ
๒. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล
๓. ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร
๔. การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารมีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร มิใช่เพียงแต่ห่วงใยหรือสัมผัสปัญหาเท่านั้น

ก. ความจำเป็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นต่อการบริหารงานในปัจจุบันเพราะ

๑. จะเกิดความเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความสำเร็จของเป้าหมาย ส่วนความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จตามเป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ อัตราส่วนระหว่างผลผลิตและปัจจัยการผลิต การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้ผู้บริหารและหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ แข็งความคาดหวังว่า

๑. เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหารให้ดีขึ้น
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น
๓. เพิ่มขวัญและความพอใจในงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น
๔. ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น

๒. ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยการปฏิบัติงานและขวัญของแต่ละบุคคล เพราะบุคคลและความคาดหวังขององค์กรมีความขัดแย้ง สร้างความคับข้องใจและเป็นผลเสียแก่ทุกฝ่าย แต่การบริหารโดยการมีส่วนร่วมสามารถคลี่คลายข้อขัดแย้งดังกล่าวได้ เพราะการที่ให้โอกาสแก่บุคคลในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กรพวกเขาสามารถควบคุมการทำงานของพวกเขารเองในการใช้ความสามารถและสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้

๓. ช่วยสร้างแรงจูงใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนองความต้องการทางจิตใจตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Needs Hierachy Theory) และทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Motivation Hygiene Theory) เพราะการตอบสนองโดยวิธีการต่าง ๆ นั้น ยังขาดการตอบสนอง “การมีส่วนร่วม” ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจ ที่แท้จริงไป

สรุปได้ว่า โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการตอบสนองความต้องการ ความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

ข. ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความคิดได้มากกว่า เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิก ได้ระดมความคิดและอภิปรายร่วมกัน ดังนั้น การที่จะได้ความคิดดี ๆ ในการปฏิบัติงานจึงมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

๒. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในเชิงจิตวิทยา คือ ทำให้การต่อต้านลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบดูว่าสิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

๓. เปิดโอกาสให้มีสื่อสารแบบเปิด สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๔. ผู้ร่วมงานจะมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (Team spirit) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มากขึ้น

๕. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น ส่งเสริมให้การปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้สูงขึ้น ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

ค. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนี้สามารถสร้างความรู้สึที่ดีในการปฏิบัติงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และต่อองค์กรได้อย่างเต็มที่ รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับว่าได้ผลในเชิงปฏิบัติมาก มี ๔ ระบบ คือ^{๒๓}

๑. ระบบการปรึกษาหารือ (Consultive Management)

เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการ (Committee) ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการโครงการ คณะกรรมการเฉพาะกิจ คณะกรรมการดำเนินงาน หรือ คณะกรรมการที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่น รูปแบบนี้เป็นการกระจายอำนาจการบริหาร และการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการด้วย ระบบการปรึกษาหารือนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป โดยการมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประธานโครงการ ประธานคณะกรรมการ หรือกรรมการ เป็นต้น

^{๒๓} "ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับพนักงาน" การแรงงานสัมพันธ์พื้นฐาน กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

๒. ระบบกลุ่มคุณภาพ (QC Circles)

เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มทำงาน ซึ่งอาจจะเรียกชื่อได้หลายอย่าง เช่น กลุ่มคุณภาพ กลุ่มกิจกรรมคิวิซี กลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน หรือ กลุ่มคิวิซี เป็นต้น ระบบกลุ่มคุณภาพนี้เหมาะสำหรับใช้กับลูกจ้างระดับปฏิบัติ (Worker) หรือระดับหัวหน้างาน (Foreman) ทั้งนี้เพราะเป็นการฝึกฝนและเปิดโอกาสให้เขาเหล่านั้นมีโอกาสทำงานร่วมกันเพื่อค้นหาปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ระบบกลุ่มคุณภาพนี้จะใช้ได้ผลต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคต่างๆ (QC Techniques) ให้กับลูกจ้าง การใช้สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics) และการใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamics) ในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ของลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องอยู่ในเกณฑ์สูง จึงจะสามารถนำระบบกลุ่มคุณภาพนี้มาใช้ให้เกิดผลในการปฏิบัติงานได้

๓. ระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) ระบบข้อเสนอแนะนี้มีความแตกต่างจากข้อเสนอแนะที่พบเห็นทั่ว ๆ ไป ที่มีลักษณะเป็นกล่อง หรือผู้รับฟังความคิดเห็นเท่านั้น แต่ระบบข้อเสนอแนะที่จะกล่าวนี้เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ได้ผลมากในทางปฏิบัติ โดยวิธีการนี้หลายบริษัทจะจัดให้มีแบบฟอร์ม ข้อเสนอแนะเพื่อให้ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้กรอกตามแบบที่กำหนด เช่น ปัญหาที่พบคืออะไร สาเหตุของปัญหามาจากอะไร วิธีการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง และผลที่คาดว่าจะได้รับนั้นดีกว่าเดิมอย่างไร เป็นต้น สำหรับแบบฟอร์มต่าง ๆ นี้ อาจกำหนดแตกต่างกันไปบ้างตามความต้องการของแต่ละบริษัท แต่โดยหลักปฏิบัติเดียวกัน คือ แต่ละบริษัทจะมีคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะจากแบบฟอร์มต่าง ๆ ว่าความคิดที่เสนอมานั้นเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพียงใด ความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติมีมากน้อยเพียงใด และสมควรทดลองดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่ คณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะนี้จะได้รับการแต่งตั้งจากบริษัทให้เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินข้อเสนอแนะต่าง ๆ หากข้อเสนอแนะใดมีการนำไปปฏิบัติได้ ทางบริษัทก็จะให้รางวัลตอบแทนแก่ ผู้เสนอความคิด ซึ่งอาจจะเป็นรูปของเงินพิเศษหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่บริษัทได้กำหนดขึ้น ระบบข้อเสนอแนะนี้เหมาะสำหรับใช้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ซึ่งสามารถเสนอความคิดคนเดียว หรือมากกว่าก็ได้

๔. ระบบส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (Employee Ownership Plans) ในอดีตที่ผ่านมาลูกจ้างจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกิจการของบริษัทด้วยประโยคที่ว่า “ซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทที่คุณผลิต” (buy the product you make) แต่ในปัจจุบันนี้ลูกจ้างจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการบริหารด้วยคำพูดที่ว่า “ซื้อหุ้นบริษัทที่คุณทำงานอยู่” (buy the company you work for) ระบบการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมี

ส่วนเป็นเจ้าของกิจการด้วยการลงทุนซื้อหุ้นบริษัท หรือบริษัทอาจจะจ่ายโบนัสส่วนหนึ่งเป็นทุนเรือนหุ้นในแต่ละปี จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการเอง และมีความรู้สึกผูกพันในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม คือ บทบาทสำคัญในการวางแผน เสนอนโยบาย พัฒนา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นหน่วยงานกลาง กำหนดภารกิจ เป้าหมาย ช่วยจัดระบบกลไก ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรคณะบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อน สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๒ ผู้บริหาร

ผู้บริหารการศึกษามีความสำคัญมาก ซึ่งต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ การจัดการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจะเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายในการพัฒนาการศึกษาไปสู่การปฏิบัติและเป็นกลไกสำคัญที่จะดำเนินการและผลักดันให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ บทบาทของผู้บริหารการศึกษา จึงมีบทบาทในฐานะนักบริหารและในฐานะผู้นำ ในการบริหารงานการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมขององคคณะบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้^{๒๔}

๑. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองการณ์ไกลและคาดการณ์แนวโน้มได้อย่างถูกต้อง มองเห็นผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม

๒. สามารถสร้างทีมงาน มีความตระหนักในคุณค่าของการทำงานร่วมกัน มอบหมายงานตามความถนัด สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ในการทำงานอย่างละมุนละม่อม ทำงานเป็นทีม และยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมงาน

๓. มีมนุษยสัมพันธ์และทักษะการสื่อความหมาย มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถสื่อให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน มีศิลปะในการพูด และมีความสัมพันธ์อันดีหรือโน้มน้าวผู้อื่นได้

๔. ใจกว้าง อารมณ์ มั่นคง ยินดีรับฟังและพยายามเข้าใจความคิดผู้อื่น มีความหนักแน่น มีเหตุผล และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มุ่งทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์บีบบังคับ

๕. ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม มีความคิดสิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ของตนเองต่อผู้อื่น พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

๖. มีทักษะแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งในส่วนตัวและการทำงาน มองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจนและเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

^{๒๔}สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หน้า ๑๐๗.

๗. มีทักษะทางการบริหาร มีความรู้จริงและประสบการณ์ในการบริหาร รวมทั้ง การวางแผน การควบคุม การกำกับ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานและเลือกใช้วิธีการบริหารได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กว้างมองการไกล ใจกว้าง สร้างทีมงาน งานสร้างสรรค์ มีทักษะทางวิชาการ การวางแผน การควบคุม การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน และคาดการณ์แนวโน้มได้อย่างถูกต้อง มองผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ จะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลที่เหมาะสม

๒.๔.๓ การบริหารงานบุคคล

การบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริงการบริหารจะประสบความสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมนับเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ไว้ว่า คือ การจัดบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน^{๒๕}

ชูศักดิ์ เทียงตรง ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ไว้ว่า คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล^{๒๖}

พยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ไว้ว่า คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา บำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์การที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุสุขภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๒๗}

๑. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน พิจารณาในแง่

^{๒๕}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคล. (กรุงเทพมหานคร : ธนະรัชการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘.

^{๒๖}ชูศักดิ์ เทียงตรง, องค์การและการจัดการ. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

^{๒๗}พยอม วงศ์สารศรี, บริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕. (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางนโยบาย การ กำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนด สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความหมายตรงกันว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบายงานบุคคล การวางแผนงานบุคคล การสรรหาบุคคล การคัดเลือก การศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและชุมชนสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสื่อสารภายใน การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การรักษาวินัย ตลอดจนการออกจางานหรือออกจากราชการ^{๒๘}

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของ การบริหารงานบุคลากรไว้ว่า การบริหารบุคลากรมี ๔ ลักษณะ คือ การให้ได้มา การทำนุบำรุงและรักษา การพัฒนา และการให้พ้นจางาน แต่ถ้าวิจารณาให้ละเอียดจะมี ๒๒ ลักษณะ คือ^{๒๙}

๑. การวางนโยบายและการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน
๒. การวางแผนเกี่ยวกับการจัดกำลังคน และการมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้ทำงานได้สะดวกตามแผนงานที่วางไว้
๓. การวางโครงการของงานต่างๆ ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้
๔. การกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ซึ่งควรมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติที่มารับตำแหน่ง
๕. การจัดลำดับบังคับบัญชางานและตำแหน่งภายในโรงเรียน
๖. การดำเนินการเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
๗. การแสวงหาคคนเข้าทำงาน การคัดเลือก และการสอบคัดเลือก
๘. การบรรจุแต่งตั้ง
๙. การปฐมนิเทศครูใหม่หรือรับโอนย้ายมาใหม่ การทดลองปฏิบัติงานของครู
๑๐. การรวบรวมทะเบียนประวัติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
๑๑. การโอนและการย้าย
๑๒. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงาน
๑๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ
๑๔. การพิจารณาความดีความชอบ
๑๕. การเลื่อนชั้นตำแหน่งหรือการให้สิ่งตอบแทนความดีความชอบอย่างอื่น
๑๖. การรักษาสุขภาพพลานามัย และการให้ความปลอดภัยในการทำงาน

^{๒๘}กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๑.

^{๒๙}ภิญโญ สาร, **หลักบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๗-๑๕๘.

๑๗. การจัดสวัสดิการ
๑๘. การปกครองบังคับบัญชา
๑๙. การรักษาวินัย
๒๐. การให้พ้นจากงาน
๒๑. การให้บำเหน็จบำนาญหรือสิ่งตอบแทนอย่างอื่น เมื่อพ้นจากงานตามวาระ
๒๒. การวิจัยค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากร

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผน การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษานับตั้งแต่การได้บุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้งการดำรงรักษาและอบรมพัฒนา สวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

๒.๔.๔ การบริหารการศึกษา

การมองเรื่องการบริหารแบบสมัยใหม่ ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารมีดังต่อไปนี้^{๓๐}

๑. จุดมุ่งหมาย การจะทำกิจสิ่งใดล้วนต้องมีจุดมุ่งหมายเป็นอันดับแรกการวางแผนการกำหนดนโยบาย จำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายมาก่อน จุดมุ่งหมายจึงมีความสำคัญในการบริหารมาก ฉะนั้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องสร้าง "เป้าหมาย" ร่วมกันขึ้นมา ถ้าปราศจาก "เป้าหมายร่วมกัน" ก็จะไม่มีความหวังอะไรมาดึงดูดให้กลุ่มคนมาร่วมกำลังกัน แต่หากไม่มี "จุดมุ่งหมาย" ก็เท่ากับว่า "พายัพแพ่ตั้งแต่ยังไม่ได้สู้"

๒. การวางแผน การบริหารจำเป็นต้องมีแผนงานโครงการแล้วปฏิบัติตามแผนนั้น ๆ จะวางแผนได้อย่างไร และแผนที่วางนั้นดีแค่ไหน เป็นส่วนสำคัญของการบริหารซึ่งเราต้องให้ความสนใจอย่างมาก

๓. การกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดเป็นการกำหนดนโยบาย แต่การกำหนดนโยบายไม่จำกัดอยู่เฉพาะการวางแผน ทุกสิ่งเกี่ยวกับเรื่องการตัดสินใจเรื่องยุทธศาสตร์ล้วนจัดเข้าอยู่ในข่ายของการกำหนดนโยบาย

๔. การจัดองค์การ ประกอบด้วยสิ่งเกี่ยวกับเรื่องโครงสร้างและระบบการบริหาร อันเป็นการจัดตั้งองค์การแบบแผน (static) และการจัดตั้งองค์การรูปธรรม ไปดำเนินการตามแผน อันเป็นการจัดตั้งองค์การแบบพลวัต (dynamic)

๕. การบริหารงานบุคคล คือการทำงานเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมด เป็นงานสำคัญเกี่ยวเนื่องกับผลแพ้ชนะ มีเนื้อหาสลับซับซ้อนและเป็นงานที่ลำบากยากเย็น

^{๓๐} ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร, แหล่งที่มาของข้อมูล: <http://www.gotoknow.org/posts/93664>. [สืบค้นเมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗],

๖. การนำหรือการอำนวยความสะดวก คืองานบัญชาการนั่นเอง การบริหารกับการอำนวยความสะดวกเกิดขึ้นพร้อมกัน เมื่อมีการบริหารก็ต้องมีการอำนวยความสะดวกหรือการนำ

๗. การประสานงาน ความสมัครสมานสามัคคีปรองดองเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดความขัดแย้งประการใดก็ตาม ต้องรีบแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมและรวดเร็วอย่าให้กระทบกระเทือนการดำเนิน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงานที่ดี

๘. การตรวจสอบ บางแห่งก็เรียกว่าการควบคุม หรือการรายงาน ซึ่งก็คือการติดตามตรวจสอบ เพื่อประกันให้การทำงานดำเนินไปตามปกติและมีประสิทธิภาพนั่นเอง

๙. วัตถุประสงค์ รวมถึงงานด้านคลังและพลาธิการ การคลังก็คือเรื่องทุนทรัพย์ เรื่องงบประมาณ ส่วนพลาธิการก็รวมถึงการจัดการด้านพัสดุต่างๆ

๑๐. กฎระเบียบ เกี่ยวกับระบบระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งหมด กินความไปถึงประกาศ กฎข้อบังคับ วินัย คำสั่ง หากบริหารโดยปราศจากกฎระเบียบย่อมก่อปัญหาต่าง ๆ ขึ้น

๑๑. ขวัญกำลังใจ ในการบริหารก็มีปัญหาภาวะจิตใจของบุคลากรเช่นกัน ดังนั้นจึงต้องมีการทำงานความคิด มีแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

๑๒. ข่าวสารหรือการสื่อสารข้อมูล การบริหารจำเป็นต้องพึ่งการสื่อสารข้อมูล การสื่อสารข้อมูลก็ต้องมีการบริหาร การสื่อสารข้อมูลกินความไปถึงการติดต่อสื่อสาร การวิเคราะห์ ข่าวสาร การใช้ข้อมูล เป็นต้น

๑๓. การประชาสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์มีทั้งต่อภายในและต่อภายนอก

๑๔. การบริหารสำนักงาน สำนักงานคือ กองบัญชาการนั่นเอง การจัดการ "กองบัญชาการ" จะมีความหมายส่งผลกระทบต่อการบริหารทั้งหมด

๑๕. การปฏิรูป การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่ง ๆ ขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นการปฏิรูปเป็นการยกระดับความก้าวหน้านั่นเอง

๑๖. ผลงาน หมายถึงผลงานที่เป็นจริง และประสิทธิผลของการทำงานซึ่งมีหลายแง่มุม เช่น ผลงานทางด้านเศรษฐกิจ ผลงานด้านสังคม เป็นต้น

๑๗. การศึกษาค้นคว้า เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหวังว่าเพื่อน ๆ จะสามารถนำหลักการบริหารไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา หมายถึง จุดมุ่งหมาย การวางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การนำหรือการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การตรวจสอบ รวมถึงกฎระเบียบ เกี่ยวกับระบบระเบียบ ขวัญกำลังใจ ในการบริหารก็มีปัญหาภาวะจิตใจของบุคลากร เช่นกัน มีแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความกระตือรือร้นอยู่เสมอหรือการสื่อสารข้อมูล การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์มีทั้งต่อภายในและต่อภายนอก เป็นต้น

๑. ผลของความสำเร็จ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ จะสำเร็จได้ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำเสนอปัจจัยสู่สำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารได้ด้วยปัจจัย ดังนี้^{๓๑}

๑. การสร้างระบบสนับสนุนส่งเสริมที่เชื่อมโยงการทำงานของสถานศึกษาและครูกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การปรับหลักสูตร การกระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมและศักยภาพเหมาะสม

๒. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการจัดการศึกษา เช่น แท็บเล็ตพีซีระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น

๓. การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งกลุ่มโรงเรียนศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลกลุ่มโรงเรียนในฝัน กลุ่มโรงเรียนดีศรีตำบล และกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นศูนย์การเรียนรู้คุณภาพ

๔. การกระจายโอกาสทางการศึกษา โดยคำนึงถึงการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกกลุ่ม

๕. การส่งเสริมให้บุคคลที่เกี่ยวข้องและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งการระดมทรัพยากร การร่วมจัดการศึกษาและการช่วยเหลือดูแลนักเรียนทั้งการดูแลด้านพฤติกรรมและความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

๒. หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ

งานทุกลักษณะที่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของมนุษย์ได้ แต่อาจมุ่งเน้นการตอบสนองสำหรับความต้องการภายนอกแต่ละประเภท ในระดับที่แตกต่างกัน ดังเช่นการทำงานในภาคเอกชน อาจสนองต่อความมั่งคั่งสมบูรณ์ได้มากกว่าการทำงานในภาครัฐบาล แต่ในทางกลับกัน การทำงานในภาครัฐบาลก็ยังคงให้ความมั่นคงและเกียรติยศสูงกว่าการทำงานในภาคเอกชนโดยรวม อย่างไรก็ตามหน้าที่การงานนั้น จัดเป็นเพียงช่องทางหรือช่องโอกาสที่เปิดให้บุคคลก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิตเท่านั้นและความสำเร็จจะเกิดขึ้นหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น ว่า มุ่งอุทิศตนเพื่อการทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตเพียงใด ด้วยเหตุนี้บุคคลที่ทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่องานในระดับที่แตกต่างกัน ย่อมได้รับผลจากการทำงานไม่เหมือนกัน บุคคลผู้ทำงานอย่างทุ่มเทด้วยความมุ่งหวังให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพจัดได้ว่าเป็นบุคคลผู้มีแรงจูงใจ หรือมี "ไฟ" ในการทำงานส่วน

^{๓๑}กลุ่มวิจัยและพัฒนา, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๗, พิมพ์ครั้งที่ ๑. (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบายสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๕๐.

การกระตุ้น "ไฟ" หรือจูงใจในการทำงานก็มีใช้เรื่องใหม่ เนื่องจากพระพุทธเจ้าได้ตรัสสอนถึงเครื่องมือหรือสูตรสำหรับกระตุ้นแรงจูงใจดังกล่าวเมื่อ ๒๕ ศตวรรษมาแล้ว ซึ่งพุทธบริษัทเรียกเครื่องมือนี้ว่า "อิทธิบาทสี่" กล่าวโดยย่อ อิทธิบาทสี่ คือหลักธรรมที่บันทาลความสำเร็จของงานตามประสงค์ หรืออาจพรรณนาว่าเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลมีอิทธิฤทธิ์ที่จะประสบความสำเร็จในทางที่เหมาะสมที่ควร แต่การมีอิทธิฤทธิ์ในทางพุทธศาสตร์ไม่ใช่โดยอาศัยเครื่องรางของขลัง วัตถุมงคล ในทางตรงข้ามบุคคลสามารถมีอิทธิฤทธิ์ดังกล่าวได้ในทางพระพุทธศาสนาโดยอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ คือ^{๓๒}

ก. หลักอิทธิบาท ๔

๑. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจรักใคร่ในภาระงานที่กระทำประเด็นนี้นับว่ามี ความสำคัญและเป็นก้าวแรกของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ บุคคลต้องเกิดความรักในงานที่ทำ หรือในงานที่จะต้องทำเสียก่อน ในหลักการบริหารงานจึงสนับสนุนให้นักบริหาร รู้จักใช้คนตามความถนัดและความชอบหรือที่พูดกันว่า "ใช้คนให้ถูกกับงาน" อย่างไรก็ตามบุคคล ไม่ใช่วัสดุสิ่งของที่เมื่อถูกจับวางตรงที่ใดแล้วจะต้องอยู่ที่ตรงนั้น ฉะนั้น ถ้าบุคคลรู้สึกว่าตนเอง ถูกใช้งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดก็ควรหาทางปรับเปลี่ยนงาน ให้ตรงกับที่ ใจรักใจชอบ บุคคลที่ได้ทำงานที่ตรงกับใจรักใจชอบและสอดคล้องกับเป้าหมายของชีวิตย่อมมี แนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง แต่มีใช้ว่าบุคคลทุกคนจะมีโอกาสดังที่ กล่าว บุคคลบางคนอาจมาตระหนักในภายหลังว่า ตนไม่ชอบงานที่ทำ และอยากเปลี่ยนงานซึ่ง ถ้ายังไม่สายเกินไปก็ควรพยายามเปลี่ยน ในทางตรงข้าม ถ้าสายเกินไปจนไม่อาจย้อนกลับได้ หนทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ การปรับตัวให้ชอบงานให้รักงานนั้น เพราะการที่บุคคล "แสร้งว่า" ชอบหรือรักสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเสมอต่อเนื่องเป็นเวลานาน ๆ ในที่สุดก็จะสามารถชอบและรัก อย่างแท้จริงขึ้นมาได้เช่นกัน

๒. วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในการประกอบภาระงานนั้น ประเด็นข้อ ที่สองนี้คือหัวใจของความสำเร็จในกิจการทั้งปวงดังสุภาษิตที่ว่า "ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น" ซึ่งสอดคล้องกับพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัวที่ว่า "ทางไปสู่เกียรติศักดิ์จักประดับด้วยดอกไม้หอมหวานวนจิตไซ้ไร้ไปมี" บุคคลผู้ ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานต่างก็ต้องต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคนานับประการมาด้วยกัน ทั้งนี้ การหวังความสำเร็จในลักษณะราชมกักราชกษัตริย์เฉพาะในเทพนิยาย เพราะในชีวิต จริง ความเพียรพยายามของบุคคลคือราชมกักราชกษัตริย์ที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ดังที่มุ่งมาดปรารถนา ใน หลักธรรมคำสอนของหลายศาสนา เช่น คริสต์ อิสลาม และ พุทธ มีความสอดคล้องต้องกัน ใน ประเด็นที่ว่า พระเจ้าหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายจะช่วยบุคคลที่รู้จักช่วยตนเองก่อน

^{๓๒}ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ, กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖, แหล่งที่มาของข้อมูล, <http://www.tungsong.com/Read/Goal%20on%20Library01/index.html>. [สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

๓. จิตตะ หมายถึง ความใฝ่ในงานไม่ทอดทิ้งธุระประการที่สามนี้มีความหมาย ต่อเนื่องกับประเด็นที่สอง กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความเพียรพยายามกระทำสิ่งใดแล้ว ก็ควรเฝ้า ติดตามเอาใจใส่กระทำในสิ่งนั้นอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และเป็นระบบ ไม่ว่าจะต้องใช้เวลา ยาวนานสักเพียงใด มิใช่เพียรพยายามจนกระทั่งอดตาหลับขับตานอนในตอนต้น แต่พอต่อมาก็ ค่อย ๆ คลายความสนใจจนเลิกไปทั้ง ๆ ที่งานนั้นยังไม่เสร็จสิ้น บุคคลประเภทพลังแรงใน ตอนต้น แต่ถอดถอยในตอนท้ายก็จัดเป็นบุคคลที่จะประสบความสำเร็จได้โดยยากเช่นกัน เปรียบประดุจชาวสวนผู้ปลูกไม้ผลด้วยความเพียรพยายาม หมั่นรดน้ำพรวนดินบำรุงปุ๋ยอย่าง เต็มกำลังในระยะแรกเริ่ม แต่กลับมาหยุดเสียกลางคัน กรณีเช่นนี้ ความสูญเสียย่อมเกิดขึ้นทั้ง กำลังงานทั้งหมดที่ทุ่มเทโดยไม่ได้ผลได้ดังที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ความเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งธุระจึงเกี่ยวพัน กับสมาธิ ซึ่งดังที่กล่าวแล้วว่าหมายถึงสภาวะจิตที่สงบและมั่นคงในเรื่องที่กำลังกระทำอยู่ไม่ ฟุ้งซ่านไปถึงเรื่องอื่น ๆ ในเวลาเดียวกัน ความใฝ่ใจต่อการทำงานที่กระทำอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จึงเป็นการสานต่อความพยายามที่เริ่มต้นไว้ดีแล้ว ให้คงอยู่ตลอดการทำงานที่กระทำอยู่นั้น จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๔. วิมังสา หมายถึง ความหมั่นตรិตรองพิจารณาหาเหตุผลในงานที่ทำ พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนให้บุคคลร้งงานเพียรพยายามในงาน ต่อสู้อุปสรรคในงานและใจจดใจ จ่อต่องาน มิใช่ด้วยความลุ่มหลงมกมาย แต่ด้วยเหตุผล ด้วยความรู้จักใคร่ครวญพิจารณาพิเคราะห์ ในงานหรือกิจการทั้งปวงที่บุคคลนั้นมุ่งมั่นกระทำอยู่ การพิจารณาหาเหตุผลจนเข้าใจความเป็น จจริงได้อย่างแจ่มแจ้ง ย่อมช่วยให้บุคคลไม่ไขว้เขวโดยง่าย ไม่หลงตามคารมการหลอกล่อของ บุคคลอื่น เพราะบุคคลนั้นเข้าใจถึงความสำคัญ ความจำเป็นและจุดมุ่งของงานที่ตนกำลัง ดำเนินการอยู่ว่า จะสามารถสนองตอบองค์ต่อองค์การที่ตนสังกัดและสนองตอบต่อเป้าหมาย ชีวิตของตนเองได้อย่างไร การหมั่นพิจารณาตรึกตรองก็เพื่อเตือนตนมิให้ทำงานแบบหุนหันวนตา บอด แต่ทำงานอย่างผู้รู้แจ้งเห็นจริงโดยตลอด ซึ่งหมายความว่าบุคคลจะสามารถเข้าใจได้ว่า งานของตนจะไม่มุ่งตอบสนองแต่เฉพาะความต้องการของตนและหน่วยที่ตนสังกัดเท่านั้น แต่ สามารถเข้าใจได้ด้วยว่างานนั้นจะสามารถส่งกระทบถึงสังคมโดยรวมได้อย่างไรและเพียงใด

สรุปได้ว่า ความสำเร็จ คือ การที่ได้บรรลุถึงเป้าหมายมีความต้องการที่ตั้งไว้ แล้วเกิดความสุขตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของเรา

๒.๕ ทฤษฎีความสำเร็จ

แมคเคล็ลแลนด์ นักจิตวิทยาชื่อดังได้ใช้เวลานับสิบปีเพื่อศึกษาโครงสร้าง ความ ต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ ตามทฤษฎีของแมคเคล็ลแลนด์ ถือว่าความต้องการ (need) สะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดู มาตั้งแต่เยาว์วัย ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเดอเพอร์ตรงที่ไม่เน้นความ ต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความ ต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้

เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอความต้องการ ๓ ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ^{๓๓}

ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ได้มีการทบทวนกัน ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland) ได้รับการสนับสนุนจากผลงานการวิจัยอย่างมาก ตามทฤษฎีของเขานั้นยึดถือความเชื่อว่าการต้องการของคนที่จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมี ๓ ประการ คือ

๑. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement หรือ nAch)
๒. ความต้องการความรักความผูกพัน (Need for affiliation หรือ nAff)
๓. ความต้องการอำนาจบารมี (Need for power หรือ nPow)

แมคเคลล์แลนด์ ได้ทำการวิจัยตามแนวความคิดของความต้องการทั้ง ๓ ประการดังกล่าว และได้สรุปผลการวิจัยที่น่าสนใจไว้ดังนี้ (Mowen and Minor. 1998:167-168)

๑. บุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะแสวงหาแนวทางเพื่อก้าวไปข้างหน้า จะใช้ความพยายามเพื่อบรรลุความสำเร็จ และจะมีความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาต่างๆ จากการศึกษาของแมคเคลล์แลนด์พบว่า ๘๕ เปอร์เซ็นต์ของนักศึกษาที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จสูง จะเข้าสู่อาชีพที่ต้องการผู้มีความสามารถที่จะเผชิญกับความเสี่ยงและการตัดสินใจ และมีโอกาสที่ประสบผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่

๒. บุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) แมคเคลล์แลนด์ มองว่าความต้องการนี้คล้ายกับความต้องการระดับที่ ๓ ของมาสโลว์ เขาได้สรุปผู้มีความต้องการทางด้านนี้สูงไว้ว่า พวกนี้ได้จัดลำดับความสำคัญ ความต้องการที่อยากอยู่ร่วมกับผู้อื่น มากกว่าความต้องการเพื่อความสำเร็จ ตัวอย่างเช่น จากการศึกษาโดยการทดลองการให้มีโอกาสเลือกผู้ช่วยในการทำงานอย่างหนึ่งพบว่าบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง (nAch) จะเลือกผู้ช่วยที่มีคุณสมบัติแสดงถึงความสามารถเป็นสำคัญ ส่วนบุคคลที่ต้องการความรักความผูกพันสูง (nAff) จะเลือกเพื่อนของเขาเองมาเป็นผู้ช่วยร่วมงาน จะเห็นได้ชัดว่า บุคคลที่มีความต้องการความรักความผูกพันสูง จะตัดสินใจโดยยึดถือความสบายใจในการทำงาน มากกว่าที่จะยึดถือความสำเร็จของงาน

๓. บุคคลที่มีความต้องการอำนาจบารมีสูง (nPow) ซึ่งหมายถึง ความปรารถนาอยากได้อำนาจบารมีเพื่อนำไปใช้ควบคุมกำกับผู้อื่น บุคคลผู้ต้องการมีอำนาจบารมีสูงตามแนวความคิดของแมคเคลล์แลนด์ มีความต้องการอำนาจแยกเป็น ๒ แนวทาง คือ ในทางบวกเป็นความปรารถนาอยากมีอำนาจบารมี สามารถเชิญชวนและดลบันดาลใจผู้อื่นให้คล้อยตามยอมรับได้

จากทฤษฎีนี้แมคเคลล์แลนด์คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับ ความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch

^{๓๓}ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลล์แลนด์, แหล่งที่มาของข้อมูล, [https://www.google.co.th/?gws_rd=cr,ssl&ei=NrP6U4SeCNHg8AW-5oGgAg#q=สืบค้น ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗](https://www.google.co.th/?gws_rd=cr,ssl&ei=NrP6U4SeCNHg8AW-5oGgAg#q=สืบค้น%20กรกฎาคม%20๒๕๕๗),

person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ล้วนต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแมคเคลล์แลนด์ พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุด ควรมีความต้องการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นต้น

๒.๖ ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตจตุจักร

คำว่า “จตุจักร” หมายถึง สี่รอบราศี ซึ่งในปีที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษาครบ ๔ รอบ กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการจัดสร้างสวนจตุจักรเพื่อเป็นอนุสรณ์และสิริมงคล ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อว่า “สวนจตุจักร” เมื่อวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๑๙ กรุงเทพมหานครจึงได้นำชื่ออันเป็นมงคลนี้มาเป็นชื่อของเขตที่ตั้งใหม่ ในปี พ.ศ.๒๕๓๒

ก่อนจะเป็นจตุจักร

แต่เดิมเขตจตุจักรก็คือแขวงลาดยาว ซึ่งเป็นเขตปกครองในพื้นที่ของเขตบางเขน เนื่องจากท้องที่เขตบางเขนมีพื้นที่รับผิดชอบเป็นจำนวน ๑๗๓.๘๑ ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีพลเมืองอาศัยอยู่หนาแน่น และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น พื้นที่บางแขวงอยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขต โดยเฉพาะแขวงลาดยาวซึ่งเป็นแขวงหนึ่งในจำนวน ๙ แขวงของเขตบางเขน มีประชากรหนาแน่นและมีความเจริญสูง เพื่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชนและการบริหารงาน จึงได้มีการแบ่งพื้นที่เขตบางเขนออกเป็น ๓ เขต คือ เขตบางเขน เขตดอนเมือง และเขตจตุจักร โดยให้แขวงลาดยาวทั้งหมดเป็นพื้นที่การบริหารของเขตจตุจักร และแยกมาเปิดที่ทำการสำนักงานเขตบางเขน สาขาจตุจักร ณ อาคาร เลขที่ ๑๖๗๘/๑-๔ระหว่างซอยพหลโยธิน ๓๐ กับซอยพหลโยธิน ๓๒ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๓๒ จนกระทั่งจัดตั้งขึ้นเป็นสำนักงานเขตจตุจักร ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๓๒ ต่อมาได้รับงบประมาณจากกรุงเทพมหานครเป็นเงิน ๑๔๔,๕๔๘,๐๖๘ บาท เพื่อสร้างอาคารที่ทำการถาวร โดยเป็นอาคาร ๙ ชั้น พร้อมด้วยชั้นใต้ดินและชั้นดาดฟ้า ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๕ ซอยวิภาวดีรังสิต ๓๔ เปิดให้บริการประชาชนตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๓๘ เป็นต้นมา

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ในสังกัด ทั้ง ๖ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียน

วัดเทพสุทธ ได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษาโดยผู้บริหารแต่ละโรงเรียนต้องมีการพัฒนาและจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถจะได้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ การบริหารศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ในด้านการกิจกรรมและให้เด็กสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ มีสิ่งจรรโลงใจ เพื่อให้ด้านวิชาการมีการพัฒนาอย่างความก้าวหน้าตลอดระยะเวลาที่เด็กอยู่ในโรงเรียนเด็กจะต้องประสบกับสิ่งต่างๆและตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นที่มากระทบอยู่ตลอดเวลาทุกขณะเสมอ และการบริหารการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานสำนักงานเขต

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุขการ การส่งเสริมการฝึกเบาะประกอบอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายปกครอง

อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียนปกครอง (ได้แก่ทะเบียนพินัยกรรม ทะเบียนมูลนิธิ ทะเบียนสมาคม ทะเบียนพาณิชย์ ทะเบียนมัสยิดอิสลาม ทะเบียนศาลเจ้า ทะเบียนสัตว์พาหนะ ทะเบียนนิติกรรม) การฌาปนกิจสงเคราะห์ การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การสอบสวนรับรองบุคคล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเลือกตั้ง การทำประชามติ

และประชาพิจารณ์ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การคุ้มครองผู้บริโภค การบริหารและบริการ ข้อมูลข่าวสารของราชการ การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ การประชาสัมพันธ์ การรับเรื่องร้องทุกข์ การสื่อสารและรับส่งวิทยุ การประชุม งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานลูกเสือชาวบ้าน งานมวลชน งานเขตเคลื่อนที่ งานสภาเขต งานราชการส่วนภูมิภาค งานทะเบียนพาณิชย์ งานยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนการติดตามประเมินผล งานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ งานพิธีการ งานดูแลและรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่และยานพาหนะกลาง งานสารสนเทศ งานราชการประจำทั่วไปของสำนักงานเขต งานที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะและหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายทะเบียน

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการทะเบียนราษฎร ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนแรงงานต่างด้าว สัญชาติ ทะเบียนทั่วไป (ได้แก่ ทะเบียนครอบครัว ทะเบียนชื่อบุคคล) การควบคุม ดูแลศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) (เดิม) ซึ่งปัจจุบันสำนักงานเขตจัดตั้งเป็น 1 ใน 8 เขตนำร่องศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร (Bangkok Service Center) การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และการพิจารณากำหนดหน่วยเลือกตั้ง การดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายโยธา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง การซ่อมแซม และการปรับปรุง โรงเรียน ถนน ตรอก ซอย ทางเท้า ผิวจราจร สิ่งสาธารณประโยชน์และสะพานคนเดินข้าม การอนุญาตตัดคันหินทางเท้า การพิจารณาอนุญาตกระทำการต่างๆ ในที่สาธารณะของหน่วยงานสาธารณูปโภค การจัดหาและการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่นเพื่อกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่นโดยวิธีตกลงซื้อขาย การขออุทิศและการจัดซื้อโดยวิธีปรองดองตามมติคณะรัฐมนตรี การดูแลรักษาที่สาธารณะและที่ของเอกชนที่ยินยอมให้ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบำรุงดูแลรักษา คู คลอง ทางหรือท่อระบายน้ำ สะพานข้ามคลอง การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมร่วมมือกับสำนักผังเมืองในการวางและจัดทำผังเมืองประเภทต่างๆ การควบคุมอาคารตามที่ได้รับมอบหมาย การประกาศเขตเพลิงไหม้และผังเฉพาะกิจ การตรวจสอบและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน การกำหนดพื้นที่ที่จะจัดรูปที่ดินกรณีที่เป็นพื้นที่เฉพาะภายในเขต ประสานสำนักจราจรและขนส่งในการจัดทำ ติดตั้ง ซ่อมแซมและดูแลรักษาความสะอาด ป้ายชื่อซอย ป้ายจราจรและกระຈกมองโค้ง การทำสีขอบคันหิน การทำสี ตีเส้น รวมถึงเส้นทแยงเหลือง การจัดทำคันชะลอความเร็ว การติดตั้ง guard-rail อุปกรณ์ประกอบถนนและทางจักรยาน และรวมถึงการสำรวจออกแบบ หรือประมาณราคาเพื่อของบประมาณ การบริหารงบประมาณ การจัดหาพัสดุ การ

ควบคุมการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง หรือบำรุงรักษาตามสัญญาหรืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบด้วย และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสุขาภิบาลอาหาร การสุขาภิบาล สถานที่และการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การสุขาภิบาลตลาด สถานที่จำหน่ายอาหารและสะสมอาหาร การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลทั่วไปให้ได้มาตรฐานทางสุขาภิบาลและถูกสุขลักษณะ การควบคุมดูแลการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทางสาธารณะ การควบคุมมลพิษ การพัฒนา ควบคุมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคและสร้างหรือขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การกำจัดแมลงและสัตว์นำโรค การควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ การควบคุมจัดการ กำจัด ห้าม ป้องกัน และระงับเหตุรำคาญที่อาจเกิดหรือเกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือสถานที่เอกชน การอนุญาตให้ใช้เครื่องขยายเสียง การออกใบอนุญาตสุสานและฌาปนสถาน สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยอาหาร การใช้สารระเหย คุ้มครองผู้ไม่สูบบุหรี่ โรงงาน เป็นต้น และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายรายได้

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานคร (ได้แก่ ภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ ค่าเช่า ค่าบริการ และรายได้อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย) การสืบทรัพย์สินผู้ค้างชำระภาษีที่อยู่ในพื้นที่เขต การดำเนินคดีแก่ผู้ค้างภาษี การจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ การจัดทำสถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท การรายงานการจัดเก็บภาษี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การรักษาภาวะสิ่งแวดล้อม การเก็บขนมูลฝอย (ยกเว้นมูลฝอยในแม่น้ำเจ้าพระยา เรือท่องเที่ยวและเรือสินค้า) การสุขนถ่ายสิ่งปฏิกูล การจัดเก็บค่าธรรมเนียม การเก็บขนมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การปลูก ดูแลและบำรุงรักษาต้นไม้ การพิจารณาอนุญาตตัดและขุดย้ายต้นไม้ในที่สาธารณะ การจัดทำแผนการปลูกต้นไม้และพื้นที่สีเขียวในพื้นที่เขตที่รับผิดชอบ การดูแลรักษาความสะอาดบริเวณโบราณสถาน สถานที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม การสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน การบัญชีและพัสดุ การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. ๒๕๔๕ งานกิจกรรมนักเรียนในสถานศึกษา (ได้แก่ จัดตั้งกลุ่มลูกเสือ เนตรนารีและยุวกาชาด แต่งตั้งผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือและยุวกาชาด การทะเบียนลูกเสือและยุวกาชาด)

ตรวจเยี่ยมโรงเรียน จัดพิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และบำเหน็จบำนาญของข้าราชการครู และลูกจ้างของโรงเรียนและข้าราชการครูในฝ่ายการศึกษา การเลือกตั้ง อ.ก.ก.ข้าราชการครู การเลือกตั้งกรรมการคุรุสภา การนิเทศการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งข้าราชการครูเข้ารับการศึกษา การประชุมสัมมนา การนิเทศและตรวจเยี่ยม การสนับสนุนงานวิชาการ วิจัย ประเมินผลโครงการและเผยแพร่ผลงานข้อมูลทางการศึกษา จัดทำรายงานและเผยแพร่การประสานงานวิชาการระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย^{๓๔}

ฝ่ายการคลัง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ที่เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินอุดหนุนรัฐบาล เงินนอกงบประมาณและเงินอื่นใด (ได้แก่ การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การนำส่งเงินต่อคลังกรุงเทพมหานคร การเก็บรักษาเงิน การจัดทำสรรพบัญชีและทะเบียนต่างๆ การตรวจสอบหลักฐานการจ่าย การจัดทำงบเดือนแสดงรายการจ่ายเงินของหน่วยงาน การจัดทำรายงานทางการเงินตามระยะเวลาที่กำหนด การวิเคราะห์รายงานทางการเงินเพื่อการบริหาร การตรวจสอบรายงานทางการเงินของหน่วยงาน การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การควบคุมการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อการบริหาร การบริหารงบประมาณ การติดตามผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ การจัดหาและควบคุมพัสดุ การควบคุมทรัพย์สิน การบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์) การปฏิบัติงานตามโครงการจัดระบบข้อมูลและข่ายงานระบบคอมพิวเตอร์ของกรุงเทพมหานคร (MIS) จำนวน ๙ ระบบงาน (ได้แก่ ระบบงานงบประมาณ ระบบงานการเงิน ระบบงานบัญชี ระบบบัญชีทรัพย์สิน ระบบงานจัดซื้อ ระบบงานจัดจ้าง ระบบงานเงินเดือน ระบบงานบริหารคลังพัสดุกลาง ระบบงานบริหารน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่น) การบริหารข้อมูลและรายงานภาพรวมของงบประมาณ การเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สินของหน่วยงาน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ฝ่ายเทศกิจ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการทั่วไป งานเกี่ยวกับคดี และการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

^{๓๔}สำนักงานเขตจตุจักร, แหล่งที่มา <http://www.bangkok.go.th/chatuchak/page/sub/413>. [สืบค้น ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].

ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาชุมชน และสังคมทั้งทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายชุมชน การพัฒนาสภาพแวดล้อม และที่อยู่อาศัย การจัดให้มีองค์กรประชาชนในรูปแบบคณะกรรมการชุมชน การส่งเสริม สนับสนุนและจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน กองทุนพัฒนาชุมชน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การปรับปรุงชุมชน การรื้อย้ายชุมชน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดหาที่อยู่ชั่วคราว การส่งเสริมอาชีพ การจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต การดำเนินการเกี่ยวกับศูนย์ฝึกอาชีพ การจัดตั้ง ศูนย์ส่งเสริมการบริหารเงินออมครอบครัว การดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติด การสงเคราะห์สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ประสพภัย การสงเคราะห์และคุ้มครองสวัสดิภาพและส่งเสริม ความประพฤติเด็ก การควบคุมดูแลการดำเนินงานสถานรับเลี้ยงเด็กและสถานสงเคราะห์ ศูนย์ เยาวชน ห้องสมุด บ้านหนังสือ ศูนย์กีฬา และลานกีฬา การดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุและคนพิการ การให้บริการ และจัดกิจกรรมนันทนาการด้านดนตรี กีฬา ห้องสมุด ฯลฯ งานสภาเยาวชนเขต การอนุรักษ์ส่งเสริม เผยแพร่ ฟื้นฟู บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานสภาวัฒนธรรมเขต งานพิพิธภัณฑ์ ท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การสนับสนุนและประสานการ ดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรม นันทนาการและการท่องเที่ยว การให้คำปรึกษา แนะนำทางวิชาการเกษตรและสภาพแวดล้อมเพื่อการเกษตร การดำเนินการเกี่ยวกับ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โรงเรียนประถมศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบริหารงานโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของโรงเรียน และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โรงเรียนมัธยมศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา โดยบริหารงานโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของโรงเรียนและหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ประสิทธิ์ จัตววัฒนกุล ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม”, คือ (๑) ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และข้าราชการโรงเรียนขนาดเล็ก เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม มีการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมและรายด้าน ๖ ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับความเฉลี่ย ดังนี้ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าห้องสมุด ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน และด้านนิเทศภายในโรงเรียน และมีการปฏิบัติในด้านอบรมทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กเห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวม ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลางและเป็นการปฏิบัติภารกิจอีก ๓ ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าห้องสมุด ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ๒. ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดต่างกันเห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติงานโดยรวม ๖ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ เห็นว่า โรงเรียนมีการปฏิบัติภารกิจด้านห้องสมุดมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางและข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.๐๑^{๓๕}

พระมหาบุญเสริม ธมมทินโน (ทองศรี) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานวิชาการโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต ๑ และ ๒) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน ๕ คน ครู จำนวน ๘๗ คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน ๑๒ คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๑๑ คน และผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน ๕๐ คน รวมทั้งสิ้น ๑๖๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยการบริหารงานวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ใช้แบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๖๕ ฉบับ โดยเป็นประชากรตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ

^{๓๕}ประสิทธิ์ จัตววัฒนกุล, “การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

ตรวจสอบรายการและมาตราส่วนประเมินค่า ๓ ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย คือ ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ทั้ง ๕ ด้าน พบว่าโดยภาพรวม และเกือบทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพของโรงเรียน และด้านครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพทั่วไปของโรงเรียน ในเรื่องความพร้อมของโรงเรียน ประเด็นในการจัดโครงสร้างการบริหารโรงเรียนโดยให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และการจัดแหล่งเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การจัดเตรียมสื่ออุปกรณ์ การกำหนดนโยบายพัฒนางานวิชาการ และการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และคู่มือการปฏิบัติงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางในด้านผู้บริหาร ประเด็นการมีวิสัยทัศน์ทางการบริหาร การมีความรับผิดชอบต่อเสียสละเพื่อพัฒนางานวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านครูผู้สอน แทบทุกประเด็นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมแล้วด้านครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านชุมชน ประเด็นการเปิดโอกาสให้สถานศึกษาใกล้เคียงได้เข้ามาใช้บริการด้านวิชาการของโรงเรียน มีการปฏิบัติในระดับมาก ด้านทรัพยากรโดยภาพรวมทุกประเด็นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านเกือบทุกด้านมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านบริหารจัดการหลักสูตร และด้านจัดการเรียนการสอนที่มีการมีการดำเนินงานปรากฏตามเป้าหมาย มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตลอดทั้งมีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโดยภาพรวมของการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้จัดดำเนินการทุกเรื่องนับตั้งแต่การวางแผนงานวิชาการ การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการประเมินผลอย่างมีระบบแบบแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารจัดการหลักสูตร และด้านจัดการเรียนการสอน มีผลการดำเนินงานปรากฏตามเป้าหมาย มีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานตลอดทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง โดยบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีการร่วมกันกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นลายลักษณ์อักษร และรับรู้เป็นแนวทางเดียวกัน นามาปฏิบัติตลอดปีการศึกษา^{๓๖}

วิทยา แสงจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง “สภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาของครูสอน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย” คือ ครูสอนมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีส่วนร่วมมากกว่าครูสอนโรงเรียน

^{๓๖}พระมหาบุญเสริม ธมมทินโน (ทองศรี), “ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

ขนาดเล็ก และระดับความต้องการมีส่วนร่วมในงานวิชาการในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม รายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ ๑๑ ปีขึ้นไป มีความต้องการมีส่วนร่วมในด้านการเรียนการสอนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ๖-๑๐ ปี^{๓๗}

วัชระ สุกุล ณ มรรคา ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น” คือ สภาพปัจจุบันการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ เกี่ยวกับการวางแผน และการประเมินผล ปรากฏว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เรียงความสำคัญ ได้แก่ งานธุรกิจการเงิน และพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานวิชาการ ยกเว้นงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพปัญหาในการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ๓ งาน และระดับน้อย ๓ งาน ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานธุรกิจการเงิน และพัสดุ และงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน ปรากฏว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และการวางแผน สภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวางแผนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินผล เป็นต้น^{๓๘}

พัฒนา เส็งเรียบ ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้ ๑) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ๒) ปัจจัยด้านกระบวนการ ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ และ ๓) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง^{๓๙}

^{๓๗}วิทยา แสงจันทร์, “สภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาของครูสอน สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๑).

^{๓๘}วัชระ สุกุล ณ มรรคา, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์**. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๑).

^{๓๙}พัฒนา เส็งเรียบ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา. (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๕).

ศุภรัตน์ ทราaylorทอง ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตักั่วป่า จังหวัดพังงา” นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตักั่วป่า จังหวัดพังงา และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็น ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตักั่วป่า จังหวัดพังงา ปีการศึกษา ๒๕๕๓ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๖ คน คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี เป็นครูผู้สอนอยู่ระดับชั้นประถมศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้เป็นอันดับสุดท้าย และความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตักั่วป่า จังหวัดพังงา ในภาพรวม ได้แก่ ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตักั่วป่า จังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ^{๔๐}

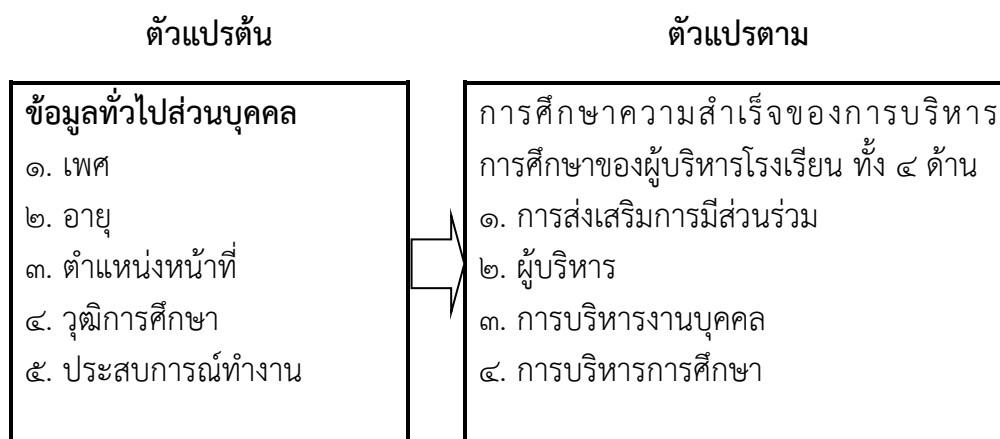
รุฬ (Ruhl) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่พัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ ผลการวิจัยสรุปได้คือ ปัจจัยที่พัฒนาให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จคือ ความคาดหวังในความสำเร็จของงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมินผล^{๔๑}

^{๔๐}ศุภรัตน์ ทราaylorทอง, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอตักั่วป่า จังหวัดพังงา”,วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,๒๕๕๓).

^{๔๑}รุฬ (Ruhl) : อ่างใน พระมหาราชแดน สมบุตตร “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร”วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัย,๒๕๔๔).

๑.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อดำเนินการวิจัย
เป็น ๒ ตัวแปร ดังแผนภูมิที่ ๑.๑



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้วยขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การเก็บรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร รวมประชากรทั้งหมด จำนวน ๒๘๗ คน แต่เนื่องจากว่าแต่ละโรงเรียนมีประชากรไม่เท่ากันจึงใช้วิธีการสุ่มหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเปรียบเทียบของ Krejcie และ Moegan และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ๑๖๕ คน ดังตารางที่ ๑.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผอ.	รองผอ.	ครู	ผอ.	รองผอ.	ครู
๑	โรงเรียนบ้านลาดพร้าว	๑	๑	๒๐	๑	๑	๑๕
๒	โรงเรียนประชานิเวศน์	๑	๔	๗๕	๑	๔	๔๒
๓	โรงเรียนวัดเสมียนนารี	๑	๒	๕๐	๑	๒	๒๘
๔	โรงเรียนรัตนโกสินทร์	๑	๒	๔๑	๑	๒	๒๒
๕	โรงเรียนเสนานิคม	๑	๒	๖๗	๑	๒	๒๕
๖	โรงเรียนวัดเทวสุนทร	๑	๑	๑๖	๑	๑	๑๕
รวม		๒๘๗			๑๖๕		

๓.๓ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

๑. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถามต่อไป

๒. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และปัจจัยด้านองค์กร ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคล ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านองค์คณะบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษาแล้วไปหาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาหาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป^๑

๓. นำแบบสอบถามที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของทั้ง ๔ คือ ปัจจัยด้านองค์กรในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคล ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านองค์ คณะบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน เพื่อหาค่า (IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๐๕

๔. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้วปรับปรุงแก้ไขและนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จึงนำไปทดลองกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Try out) ของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา

๕. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและหาผลค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กลุ่มตัวอย่างต่อไป

๖. เกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประเมินค่าของคะแนนมี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนดังนี้

^๑สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,แนวทางการดำเนินงานของคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม, กระทรวงศึกษาธิการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๖-๑๐๘.

๕ หมายถึง	ความคิดเห็น	มากที่สุด
๔ หมายถึง	ความคิดเห็น	มาก
๓ หมายถึง	ความคิดเห็น	ปานกลาง
๒ หมายถึง	ความคิดเห็น	น้อย
๑ หมายถึง	ความคิดเห็น	น้อยที่สุด

และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้^๒
 ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ เห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ ไม่แน่ใจ
 ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ทบทวนมา และแบบสอบถามเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูสอน ของโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๘ โรงเรียน โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนบางเขนไวสารีอนุสรณ์ โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนทหารเคหะท่าทรายโรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร ดังนี้

๑. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาเพื่อขอหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำไปยื่นต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

^๒ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, พิมพ์ครั้งที่ ๙. (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

๒. นำแบบสอบถามฉบับเดียวกันที่นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป โดยผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร และครูสอนของโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม โรงเรียนวัดเทวสุนทร

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ดังนี้

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง สถิติที่ใช้ คือค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒. สถิติอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมุติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูสอนของโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๗ โรงเรียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการ ทดสอบค่าเอฟ (f-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ใช้สูตร (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการ}}{\text{จำนวนเต็ม}} \times 100$$

การหาค่าเฉลี่ยใช้สูตร (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
$\sum fx$	แทน	ผลรวมของค่าความถี่ทั้งหมด
X	แทน	จุดกึ่งกลางของอันตรภาคชั้น
n	แทน	ข้อมูลทั้งหมด

การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สูตร (Standard Deviation)

$$S = \frac{\sqrt{n\sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ข้อมูลทั้งหมด
$\sum fx$	แทน	ผลรวมทั้งหมดความถี่คูณคะแนน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้วัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหาร และครูสอนของโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๖ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร

๓. แบบสอบถามนี้มีประโยชน์ในการทำวิจัยอย่างมาก จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดกรอกข้อมูลแบบสอบถามทุกข้อและแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นแต่ข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

๔. แบบสอบถามมี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยหวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากนักเรียน เป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลในการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

พระครูใบฎีกาณัฐ จันทมโม (จันทร์หอม)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๓. ตำแหน่งหน้าที่

ผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการ

คณะกรรมการสถานศึกษา

ครู

๔. ประสบการณ์ทำงาน

๕-๑๐ ปี

๑๑-๑๕ ปี

๑๖- ๒๐ ปี

๒๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร แต่ละข้อ ควรให้คะแนนอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์การ
พิจารณา ดังนี้

- | | | |
|-----------|--------------------|-----------------|
| ๕ หมายถึง | มีปัจจัยความสำเร็จ | ระดับมากที่สุด |
| ๔ หมายถึง | มีปัจจัยความสำเร็จ | ระดับมาก |
| ๓ หมายถึง | มีปัจจัยความสำเร็จ | ระดับปานกลาง |
| ๒ หมายถึง | มีปัจจัยความสำเร็จ | ระดับน้อย |
| ๑ หมายถึง | มีปัจจัยความสำเร็จ | ระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม						
๑.	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
๒.	มีการส่งเสริมให้ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน					
๓.	มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา					
๔.	มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา					
๕.	มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น					
๖.	มีการส่งเสริมในการสร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง					
๗.	มีการส่งเสริมให้กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำ					
๘.	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร					
๒. ปัจจัยด้านผู้บริหาร						
๑.	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว					
๒.	ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง					
๓.	ผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น					
๔.	ผู้บริหาร มีจิตใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
๕.	ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น					
๖.	ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ปัจจัยความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๒. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ต่อ)						
๗.	ผู้บริหาร มีทักษะในการบริหารงานที่ดี					
๘.	ผู้บริหาร วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
๓. ปัจจัยด้านการบริหารงานบุคคล						
๑.	มีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล					
๒.	ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน					
๓.	เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม					
๔.	บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ					
๕.	ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา					
๖.	กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน					
๗.	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ					
๘.	มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร					
๔. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา						
๑.	มีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา					
๒.	มีการวางแผนการพัฒนาการศึกษา					
๓.	มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร					
๔.	มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ					
๕.	มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา					
๖.	มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ					
๗.	มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน					
๘.	มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓. ปัจจัยด้านการบริหารงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....
.....



การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
A STUDY OF SUCCESS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CHATUCHAK
DISTRICT, BANGKOK

พระครูใบฎีกาณัฐ จันทธมโม (จันทร์หอม)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

พระครูใบฎีกาณัฐ จันทมโฆ (จันทร์หอม)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A Study of Success of Educational Administration
of School Administrators in Chatuchak
District, Bangkok

Phrakhru baideekamanat Chandadhammo (Janhom)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Education Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้วัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางของการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็น ผู้บริหาร และครูสอนของโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๖ โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านลาดพร้าว โรงเรียนประชานิเวศน์ โรงเรียนวัดเสมียนนารี โรงเรียนรัตนโกสินทร์ โรงเรียนเสนานิคม และโรงเรียนวัดเทวสุนทร

๓. แบบสอบถามนี้มีประโยชน์ในการทำวิจัยอย่างมาก จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดกรอกข้อมูลแบบสอบถามทุกข้อและแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นแต่ข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

๔. แบบสอบถามมี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยหวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากนักเรียน เป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลในการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

พระครูใบฎีกาณัฐ จันทมโม (จันทร์หอม)
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในกล่องข้อความ ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

๓. ตำแหน่งหน้าที่

ผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการ

คณะกรรมการสถานศึกษา

ครู

๔. ประสบการณ์ทำงาน

๕-๑๐ ปี

๑๑-๑๕ ปี

๑๖- ๒๐ ปี

๒๐ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าการศึกษาความสำเร็จของ
การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
แต่ละข้อ ควรให้คะแนนอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่
ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๕ หมายถึง	ความสำเร็จ	ระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง	ความสำเร็จ	ระดับมาก
๓ หมายถึง	ความสำเร็จ	ระดับปานกลาง
๒ หมายถึง	ความสำเร็จ	ระดับน้อย
๑ หมายถึง	ความสำเร็จ	ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	การศึกษาความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม						
๑.	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
๒.	มีการส่งเสริมให้ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน					
๓.	มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา					
๔.	มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา					
๕.	มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น					
๖.	มีการส่งเสริมในการสร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง					
๗.	มีการส่งเสริมให้กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำ					
๘.	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร					
๒. ผู้บริหาร						
๑.	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว					
๒.	ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง					
๓.	ผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น					
๔.	ผู้บริหาร มีจิตใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
๕.	ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น					
๖.	ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
๗.	ผู้บริหาร มีทักษะในการบริหารงานที่ดี					
๘.	ผู้บริหาร วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	การศึกษาความสำเร็จ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		๕	๔	๓	๒	๑
๓. การบริหารงานบุคคล						
๑.	มีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล					
๒.	ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน					
๓.	เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม					
๔.	บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ					
๕.	ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา					
๖.	กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน					
๗.	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ					
๘.	มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร					
๔. การบริหารการศึกษา						
๑.	มีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา					
๒.	มีการวางแผนการพัฒนาการศึกษา					
๓.	มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร					
๔.	มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ					
๕.	มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา					
๖.	มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ					
๗.	มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน					
๘.	มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ผู้บริหาร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓. การบริหารงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔. การบริหารการศึกษา

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

๑. อาจารย์ พระมหาสม กลาโณ,ดร.
อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. รองศาสตราจารย์. ดร.วิชชุดา หนูนวิไล
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. รองศาสตราจารย์. ดร.อำนาจ เดชชัยศรี
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย หมี่ชนะ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ ดร.อร่าม พลตรี
ผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก (ค)

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๕๑ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ,ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จันทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญ สามารถให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือดำเนินการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ประธานกรรมการ
๒. พระมหาสหัส ฐิตสาโร,ผศ.ดร. กรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน รองศาสตราจารย์.ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ


ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโฆ นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญ สามารถให้คำแนะนำอันเป็น
ประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือดำเนินการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ประธานกรรมการ
๒. พระมหาสหัส ฐิตสาโร, ผศ.ดร. กรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย เดชชัยศรี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จันทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญ สามารถให้คำแนะนำอันเป็น
 ประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือดำเนินการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะกรรมการควบคุม
 วิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ประธานกรรมการ
๒. พระมหาสหัส ฐิตสาโร, ผศ.ดร. กรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
 เครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๑๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

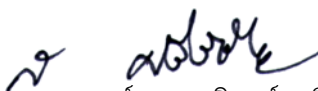
ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จันทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญ สามารถให้คำแนะนำอันเป็น
ประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือดำเนินการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ประธานกรรมการ
๒. พระมหาสหัส ฐิตสาโร, ผศ.ดร. กรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร./๐๘๔-๑๐๔-๔๒๗๓

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ว ๕๑ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นมัสการ อาจารย์ ดร. อร่าม พลตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. วิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จันทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

เพื่อการนี้ คณะกรรมการบริหารโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และเชี่ยวชาญ สามารถให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือดำเนินการวิจัยของนิสิตได้เป็นอย่างดี โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

๑. รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ประธานกรรมการ

๒. พระมหาสหัส ฐิตสาโร, ผศ.ดร. กรรมการ

จึงเรียนเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ภาคผนวก (ง)

หนังสือติดต่อนำหน่วยงานราชการเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
และรายชื่อโรงเรียนที่ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางเขนไวสารีอนุสรณ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓๐ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดสอบเครื่องมือเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางเขนไวสาลินุสรณ์
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดสอบเครื่องมือเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๓๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนการเคหะท่าทราย
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดสอบเครื่องมือเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์
 และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาดพร้าว
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ
 ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ เพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาณีเวศน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๔๒ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ เพื่อวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเสมียนนารี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๒๘ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณัฐ ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ เพื่อวิจัย
 ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
 จึ่งเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๒๒ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณิสส ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ เพื่อวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเสนานิคม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๒๕ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณิสส ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ เพื่อวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๓๔
 www.mcu.ac.th

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อวิจัย
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทวสุนทร
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๑๕ ฉบับ

ด้วย พระครูใบฎีกาณิสิต ฉายา จนฺทมโม นามสกุล จันทร์หอม รหัส ๕๖๐๑๔๐๒๕๗๑
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ
 ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖ เพื่อวิจัย
 ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๐๕

ภาคผนวก (จ)
การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC)
(Index of objective congruence)

ความสอดคล้องแบบสอบถามหาค่า IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อความสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถาม ของผู้บริหารและครูต่อความสำเร็จของการ บริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครมีเกณฑ์การ ให้คะแนนเพื่อหาค่า IOCของผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

+ ๑ = หมายถึง แบบสอบถามตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหาผู้บริหารและครูต่อ ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๐ = หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหาของ ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

- ๑ = หมายถึง ความไม่เหมาะสมของแบบสอบถามและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรง ตามเนื้อหาของความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ข้อ	การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	ข้อเสนอแนะ
	๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม				
๑	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	✓			
๒	มีการส่งเสริมให้ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน	✓			
๓	มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา	✓			
๔	มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา	✓			
๕	มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น	✓			
๖	มีการส่งเสริมในการสร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง	✓			
๗	มีการส่งเสริมให้กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำ	✓			
๘	มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร	✓			

ข้อ	การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของ ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	ข้อเสนอแนะ
๒. ผู้บริหาร					
๑	ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว	✓			
๒	ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง	✓			
๓	ผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น	✓			
๔	ผู้บริหาร มีจิตใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	✓			
๕	ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น	✓			
๖	ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	✓			
๗	ผู้บริหาร มีทักษะในการบริหารงานที่ดี	✓			
๘	ผู้บริหาร วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	✓			
๓. การบริหารงานบุคคล					
๑	มีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล	✓			
๒	ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน	✓			
๓	เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม	✓			
๔	บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ	✓			
๕	ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา	✓			
๖	กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน	✓			
๗	มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ	✓			
๘	มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร	✓			

ข้อ	การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	ข้อเสนอแนะ
	๔. การบริหารการศึกษา				
๑	มีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา	✓			
๒	มีการวางแผนการพัฒนาการศึกษา	✓			
๓	มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร	✓			
๔	มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ	✓			
๕	มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา	✓			
๖	มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ	✓			
๗	มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน	✓			
๘	มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา	✓			

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๓. ปัจจัยด้านการบริหารงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๔. ปัจจัยด้านการบริหารการศึกษา

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก (ฉ)

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out) จำนวน ๓๐ ฉบับ

Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sex	151.2667	231.926	-.164	.968
edu	151.5333	236.395	-.384	.970
poesition	149.2000	228.924	.047	.968
work	150.4667	227.154	.028	.973
a1	148.5333	218.257	.608	.965
a2	148.6000	218.248	.612	.965
a3	148.4667	218.809	.644	.965
a4	148.6333	216.102	.738	.964
a5	148.7667	211.633	.826	.964
a6	148.5667	217.013	.622	.965
a7	148.7000	219.183	.529	.966
a8	148.6000	219.421	.547	.965
b1	148.3667	218.171	.816	.964
b2	148.4333	215.151	.877	.964
b3	148.4000	217.145	.763	.964

b4	148.4000	218.731	.758	.964
b5	148.4667	217.913	.793	.964
b6	148.5000	216.741	.868	.964
b7	148.5000	217.845	.792	.964
b8	148.5333	217.775	.795	.964
c1	148.5333	213.706	.862	.964
c2	148.5333	215.085	.784	.964
c3	148.5333	214.947	.875	.964
c4	148.6000	213.559	.875	.964
c5	148.6667	211.471	.928	.963
c6	148.6333	211.826	.900	.963
c7	148.6000	213.145	.899	.963
c8	148.5667	213.151	.894	.964
d1	148.4333	217.495	.832	.964
d2	148.4667	216.671	.879	.964
d3	148.6333	216.240	.730	.964
d4	148.5333	215.913	.816	.964
d5	148.6333	214.792	.812	.964
d6	148.5000	215.914	.739	.964
d7	148.7000	213.459	.832	.964
d8	148.6667	212.920	.851	.964

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำนวน ๑๐๔ คน ผู้วิจัยได้อธิบายสัญลักษณ์ที่เป็น อักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า ๒ กลุ่ม
dt	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ(Degrees of freedom)
SS	แทน	ค่าผลบวกของคะแนนยกกำลัง (Sum of Squares)
MS	แทน	ความแปรปรวน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

จากการศึกษาเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณโดยมีการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๒. ผู้บริหาร
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารการศึกษา

ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทั้ง ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการพรรณนาให้เห็นลักษณะทั่วไปของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยแสดงเป็นความถี่ และร้อยละ เพื่อนำมาวิเคราะห์

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๒. ผู้บริหาร
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารการศึกษา

เป็นการอธิบายโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เป็นการดำเนินการทดสอบสมมติฐาน แต่ละด้าน พิจารณาเป็นรายข้อโดยภาพรวม หาค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการพรรณนาให้เห็นลักษณะทั่วไปของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยแสดงเป็นความถี่ และร้อยละ เพื่อนำมาวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการพรรณนาให้เห็นลักษณะทั่วไปของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยแสดงเป็นความถี่ และร้อยละ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน
จำแนกตามเพศ

จำแนกตามเพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๔	๑๓.๔๖
หญิง	๙๐	๘๖.๕๓
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน เป็นเพศชาย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๖ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๓

ตารางที่ ๔.๒ จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของของอำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
๕ - ๑๐ ปี	๓๔	๓๒.๖๙
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๗	๑๖.๓๕
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๗	๑๖.๓๕
๒๐ ปีขึ้นไป	๓๖	๓๔.๖๒
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ ของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีประสบการณ์ทำงาน ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ ประสบการณ์ทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๙ ประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๕ และประสบการณ์ทำงานระหว่าง ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๕

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

จำแนกตามวุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	๖๙	๖๖.๓๕
ปริญญาโท	๓๕	๓๓.๖๕
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๓๕ ระดับปริญญาโท จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๕

ตารางที่ ๔.๔ จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และครูสอนในโรงเรียน
จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ผู้อำนวยการ	๓	๒.๘๘
รองผู้อำนวยการ	๗	๖.๗๓
คณะกรรมการสถานศึกษา	๕	๔.๘๑
ครู	๘๙	๘๕.๕๘
รวม	๑๐๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และครูสอนในโรงเรียน มีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๘ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๓ ตำแหน่งคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๑ และตำแหน่งครู จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๘

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๒. ผู้บริหาร
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จากแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๒. ผู้บริหาร
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารการศึกษา

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึง	น้อยที่สุด

และการหาค่าเฉลี่ยร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามระดับความคิดเห็นของนักเรียน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน

ภาพรวม ๔ ด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	๔.๒๑	๐.๕๖	มาก
๒. ผู้บริหาร	๔.๒๙	๐.๖๕	มาก
๓. การบริหารงานบุคคล	๔.๒๓	๐.๖๐	มาก
๔. การบริหารการศึกษา	๔.๓๐	๐.๕๖	มาก
รวม	๔.๒๖	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ รายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ด้านผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นการศึกษา ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (n = ๑๐๔)

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	๔.๓๒	๐.๖๖	มาก
๒. มีการส่งเสริมให้ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน	๔.๑๓	๐.๖๕	มาก
๓. มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา	๔.๓๔	๐.๖๖	มาก
๔. มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา	๔.๓๐	๐.๗๔	มาก
๕. มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น	๔.๐๕	๐.๖๖	มาก
๖. มีการส่งเสริมในการสร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง	๔.๒๗	๐.๗๐	มาก
๗. มีการส่งเสริมให้กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำ	๔.๑๑	๐.๗๑	มาก
๘. มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร	๔.๒๑	๐.๗๒	มาก
รวมภาพ	๔.๒๑	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑

รายชื่อ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ๓. มีการส่งเสริมเข้าร่วมกำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ ข้อ๑. มีการส่งเสริมการส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ ข้อ๔. มีการส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ๕. มีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๔.๐๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
๒. ผู้บริหาร (n = ๑๐๔)

๒. ผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว	๔.๓๓	๐.๗๗	มาก
๒. ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง	๔.๒๔	๐.๗๗	มาก
๓. ผู้บริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น	๔.๒๙	๐.๗๕	มาก
๔. ผู้บริหาร มีจิตใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	๔.๒๙	๐.๗๕	มาก
๕. ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น	๔.๓๔	๐.๗๖	มาก
๖. ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	๔.๓๑	๐.๗๕	มาก
๗. ผู้บริหาร มีทักษะในการบริหารงานที่ดี	๔.๒๙	๐.๗๓	มาก
๘. ผู้บริหาร วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๒๘	๐.๗๒	มาก
ภาพรวม	๔.๒๙	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙

รายชื่อ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บริหาร ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ๕. ผู้บริหาร มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่นมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ ข้อ๑. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็วมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓

ข้อ๖. ผู้บริหาร มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ และค่าเฉลี่ยระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อ๒. ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
๓. การบริหารงานบุคคล (n = ๑๐๔)

๓. การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. มีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล	๔.๒๒	๐.๗๒	มาก
๒. ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน	๔.๓๐	๐.๗๑	ปานกลาง
๓. เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม	๔.๒๔	๐.๗๔	มาก
๔. บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ	๔.๒๕	๐.๖๙	มาก
๕. ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา	๔.๑๖	๐.๖๘	มาก
๖. กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน	๔.๒๖	๐.๖๗	มาก
๗. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ	๔.๒๒	๐.๗๕	ปานกลาง
๘. มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร	๔.๒๐	๐.๗๔	มาก
ภาพรวม	๔.๒๓	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ ความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๓

รายชื่อ ความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารงานบุคคล ลำดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ๒. ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ ข้อ๖. กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ ข้อ๔. บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ และค่าเฉลี่ยระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ๕. ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความคิดเห็นการศึกษา
ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร
กรุงเทพมหานคร

๔. การบริหารการศึกษา

(n = ๑๐๔)

๔. การบริหารการศึกษา		\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑.	มีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา	๔.๓๒	๐.๖๗	มาก
๒.	มีการวางแผนการพัฒนการศึกษา	๔.๓๔	๐.๗๑	ปานกลาง
๓.	มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจใน การบริหาร	๔.๓๒	๐.๗๔	ปานกลาง
๔.	มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ	๔.๓๒	๐.๗๓	ปานกลาง
๕.	มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษา	๔.๓๔	๐.๖๙	มาก
๖.	มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนา สม่ำเสมอ	๔.๓๔	๐.๖๕	มาก
๗.	มีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน	๔.๒๐	๐.๖๗	มาก
๘.	มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทาง การศึกษา	๔.๒๐	๐.๖๔	มาก
ภาพรวม		๔.๓๐	๐.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษา
ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารการศึกษา โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐

รายชื่อ ความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร
โรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในด้านการบริหารการศึกษา ลำดับความ
คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ๓ ข้อ ได้แก่ ข้อ๒. มีการวางแผน
การพัฒนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ ข้อ๕. มีการวางแผนควบคุม การประเมินผลทาง
การศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ ข้อ๖. มีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ มี
ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ และค่าเฉลี่ยระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี ๒ ข้อ ได้แก่ ข้อ๗. มีการจัด
สวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐ ข้อ๘. มีแผนพัฒนาบุคลากรให้
มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร แต่ละด้าน พิจารณาเป็นรายข้อโดยภาพรวม หาค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม จำแนกตามเพศ

(n = ๑๐๔)

การศึกษาคำสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	ชาย (๘๕ คน)		หญิง (๓๕ คน)		t	Sig
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม	๔.๒๘	๐.๕๓	๔.๒๐	๐.๕๖	๐.๕๑	๐.๔๑
ด้านผู้บริหาร	๔.๒๑	๐.๖๘	๔.๓๐	๐.๖๔	๐.๔๙	๐.๘๐
ด้านการบริหารงานบุคคล	๔.๓๑	๐.๖๙	๔.๒๑	๐.๕๘	๐.๕๔	๐.๓๖
ด้านการบริหารการศึกษา	๔.๓๖	๐.๗๑	๔.๒๘	๐.๕๘	๐.๔๗	๐.๓๒
ภาพรวมทุกด้าน	๔.๒๙	๐.๖๐	๔.๒๕	๐.๕๔	๐.๒๖	๐.๕๖

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสาเหตุที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า จำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

(n = ๑๐๔)

การศึกษาคำสำเร็จ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๕	๓	๐.๖๒	๒.๐๑	๐.๑๑
	ภายในกลุ่มรวม	๓๐.๘๑	๑๐๐	๐.๓๐	-	-
	รวม	๓๒.๖๗	๑๐๓	-	-	-
ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๐	๓	๐.๘๓	๒.๐๗	๐.๑๗
	ภายในกลุ่มรวม	๔๑.๓๑	๑๐๐	๐.๔๑	-	-
	รวม	๔๓.๘๑	๑๐๓	-	-	-
การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๙๘	๓	๐.๙๙	๒.๙๕	๐.๐๓*
	ภายในกลุ่มรวม	๓๓.๖๘	๑๐๐	๐.๓๘	-	-
	รวม	๓๖.๖๖	๑๐๓	-	-	-
การบริหารการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๗	๓	๑.๒๕	๓.๗๖	๐.๐๑**
	ภายในกลุ่มรวม	๓๓.๓๘	๑๐๐	๐.๓๘	-	-
	รวม	๓๗.๑๕	๑๐๓	-	-	-
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๓	๓	๐.๘๗	๓.๐๙	๐.๐๓*
	ภายในกลุ่มรวม	๒๘.๒๙	๑๐๐	๐.๒๘	-	-
	รวม	๓๐.๙๒	๑๐๓	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู มีความคิดเห็น การศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู มี ตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา (n = ๑๐๔)

การศึกษาคำสำเร็จ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔	๑	๐.๐๔	๐.๑๓	๐.๗๑
	ภายในกลุ่มรวม	๓๒.๖๓	๑๐๒	๐.๓๒	-	-
	รวม	๓๒.๖๗	๑๐๓	-	-	-
ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๖	๑	๐.๑๖	๐.๓๗	๐.๕๔
	ภายในกลุ่มรวม	๔๓.๖๔	๑๐๒	๐.๔๒	-	-
	รวม	๔๓.๘๑	๑๐๓	-	-	-
การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓	๑	๐.๑๓	๐.๓๗	๐.๕๔
	ภายในกลุ่มรวม	๓๖.๕๓	๑๐๒	๐.๓๕	-	-
	รวม	๓๖.๖๖	๑๐๓	-	-	-
การบริหารการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๑	๐.๐๐	๐.๐๓	๐.๘๕
	ภายในกลุ่มรวม	๓๗.๑๕	๑๐๒	๐.๓๖	-	-
	รวม	๓๗.๑๕	๑๐๓	-	-	-
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๑	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๙๒
	ภายในกลุ่มรวม	๓๐.๗๒	๑๐๒	๐.๓๐	-	-
	รวม	๓๐.๗๒	๑๐๓	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษา ของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน เพราะว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็น การศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = ๑๐๔)

การศึกษา	ความสำเร็จ	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	Sig
การส่งเสริมการมีส่วนรวม		ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๑	๓	๐.๕๐	๑.๖๒	๐.๑๘
		ภายในกลุ่มรวม	๓๑.๑๖	๑๐๐	๐.๓๑	-	-
		รวม	๓๒.๖๗	๑๐๓	-	-	-
ผู้บริหาร		ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๘	๓	๑.๐๒	๒.๕๒	๐.๐๖
		ภายในกลุ่มรวม	๔๐.๗๒	๑๐๐	๐.๔๐	-	-
		รวม	๔๓.๘๑	๑๐๓	-	-	-
การบริหารงานบุคคล		ระหว่างกลุ่ม	๒.๗๑	๓	๐.๙๐	๒.๖๖	๐.๐๕*
		ภายในกลุ่มรวม	๓๓.๙๕	๑๐๐	๐.๓๔	-	-
		รวม	๓๖.๖๖	๑๐๓	-	-	-
การบริหารการศึกษา		ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๖	๓	๐.๗๒	๒.๐๕	๐.๑๑
		ภายในกลุ่มรวม	๓๔.๙๙	๑๐๐	๐.๓๕	-	-
		รวม	๓๗.๑๕	๑๐๓	-	-	-
ผลรวมทั้งหมด		ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๓	๓	๐.๗๔	๒.๕๙	๐.๐๕*
		ภายในกลุ่มรวม	๒๘.๖๙	๑๐๐	๐.๒๘	-	-
		รวม	๓๐.๙๒	๑๐๓	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ มีความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู มีประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาคำสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ด้านประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จากข้อเสนอแนะแนวความคิดเห็นต่อการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูจากข้อเสนอแนะ ที่เป็นแนวทางการความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงาน กำหนดภารกิจและเป้าหมายการศึกษา จัดทำแผนในการบริหารจัดการศึกษา จัดระบบกลไกเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น สร้างทีมงานให้เกิดความเข้มแข็ง กำหนดแนวทางบริหารการศึกษาประจำ การสร้างความเชื่อมั่นกับองค์กร

๒. ผู้บริหาร

ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็ว สามารถสร้างทีมงานได้อย่างเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจความคิดของบุคคลอื่น จิตใจกว้างขวาง ยินดีรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีอารมณ์ที่มั่นคงและหนักแน่น มีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะในการบริหารงานที่ดี วางแผนควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนและเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคล ให้บุคคลมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดกิจกรรมกับหน่วยงาน เปิดโอกาสบุคลากรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมประจำ ให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมอุดมการณ์ในการจัดการศึกษา กำหนดบุคลากรเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรสม่ำเสมอ มีกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร

๔. การบริหารการศึกษา

ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายการบริหารการศึกษา วางแผนการพัฒนาการศึกษา การบริหารงานด้วยความโปร่งใสสร้างความมั่นใจในการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การวางแผนควบคุม การประเมินผลทางการศึกษามีแผนการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรและอบรมพัฒนาสม่ำเสมอ จัดสวัสดิการแก่บุคลากรให้สายปฏิบัติงานทุกคน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเรื่องเทคโนโลยีทางการศึกษา

Thesis Title : A study of achievement of Educational Administration of School Administrators of the Office of Chatuchak District, Bangkok.

Researcher: Prakhrubaidika Manat Candadhammo (Chanhom)
Assoc. Prof Dr.Chatchai
Phramaha Sahat Thitasaro

Abstract

The objectives of this research are 1. To study the achievement of educational administration of school administrators, 2. To study of the result of comparing the study of achievement of educational administration of school administration and 3. To study the suggestions and the ways of educational of administration of school administrators of Chatuchak District office Bangkok. The Sampling group is 165 persons from 16 schools. The statistics is used with evaluation of frequency and t-test , in case of two groups of primary variables, and F-test on the way of one –way ANOVA

On the research result, it is found that :

From the result of analyzing the data of study of achievement of educational administration of school administrator, Director's Deputy Director's and school teachers' ideas of a study of achievement of educational administration of school administrator, Chatuchak District Office, Bangkok , in whole, in all aspects, are at the high level, that is, in the aspect of educational administration, personal administration and promotion of participation

In the result of analyzing the research data of comparing a study of achievement of educational administration of school administrator by the way of one-way analysis of variance ANOVA, The division as an individual basic factors. That is, the ideas of persons whose gender, position and duty, educational qualification and work experiences are different, are not different with statistical significance at the level of 0.05.

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน
สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระครูใบฎีกามนัส จันทมโฆ (จันทร์หอม)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ป.ธ.๕., พธ.บ.,M.Ed., Phil.,Ph.D.,

: พระมหาสหัส ฐิตสาโร ปธ.๔.,พธ.บ.,M.Phil.,

วันสำเร็จการศึกษา : ๓ เมษายน ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ๒. เพื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน และ๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานครใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๖๕ คน ๖ โรงเรียน ใช้สถิติค่าความถี่ทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูสอนในโรงเรียนเกี่ยวกับการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม ทั้งรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยการเปรียบเทียบการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA) จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เพศ ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นการศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏว่า ที่ไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

Thesis Title : A Study of Success of Educational Administration of School Administrators in Chatuchak District, Bangkok

Researcher : Phrakhru baideekamanat Chandadhammo (Janhom)

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Assoc. Prof.Dr. Chartchai Phitaktanakhom
Pali.5., B.A., M.Ed., M.Phil.,Ph.D.,

: Phramaha Sahas Thitasaro Asst. Prof. M.Phil., M.A.,Ph.D.,

Date of Graduation : April 3,2015

Abstract

The objectives of this research are 1. To study the achievement of educational administration of school administrators, 2. To study of the result of comparing the study of achievement of educational administration of school administration and 3. To study the suggestions and the ways of educational of administration of school administrators of Chatuchak District office Bangkok. The Sampling group is 165 persons from 16 schools. The statistics is used with evaluation of frequency and t-test , in case of two groups of primary variables, and F-test on the way of one –way ANOVA

On the research result, it is found that :

From the result of analyzing the data of study of achievement of educational administration of school administrator, Director’s Deputy Director’s and school teachers’ ideas of a study of achievement of educational administration of school administrator, Chatuchak District Office, Bangkok , in whole, in all aspects, are at the high level, that is, in the aspect of educational administration, personal administration and promotion of participation

In the result of analyzing the research data of comparing a study of achievement of educational administration of school administrator by the way of one-way analysis of variance ANOVA, The division as an individual basic factors. That is, the ideas of persons whose gender, position and duty, educational qualification and work experiences are different, are not different with statistical significance at the level of 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาจากกรรมการที่ปรึกษาท่านเมตตาแนะนำ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม, พระมหาสหัส ฐิตสาโร, ผศ.ดร. ได้ให้คำปรึกษาคอยแนะนำให้ความช่วยเหลือ ช่วยให้แนวทางเพื่อนำไปปรุงแก้ไขด้วยดีมาตลอด จึงขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พระมหาสม กลาโณ, ดร. รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย หมิ่นชนะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ไชยสงคราม และอาจารย์ ดร.อร่าม พลตรี และทุกท่านที่ได้เมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือเพื่อนำไปดำเนินการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เมตตาให้ยืมหนังสือทางวิชาการต่าง ๆ นำไปศึกษาค้นคว้าเพื่อรวบรวมข้อมูลวิจัยตลอด ผู้บริหารและครูโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี เขต ๓ ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เมตตากรอกข้อมูลแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ ญาติพี่น้องทุกคน เพื่อนครูทุกคนในโรงเรียนและเพื่อนๆนิสิตบริหารการศึกษาทุกรูป/คน และอาจารย์สุทิศ สวัสดิ์ คณาจารย์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้เพื่อเป็นวิทยาทานประสบการณ์ให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณความดีและประโยชน์ใดๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ช่วยเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พระครูใบฎีกาณัส จนมธโม (จันทร์หอม)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภูมิ	ช
คำอธิบายสัญลักษณ์ย่อ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ	๗
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	๑๒
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	๑๓
๒.๔ ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ทั้ง ๔ ด้าน	๒๘
๒.๔.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	๒๘
๒.๔.๒ ผู้บริหาร	๓๓
๒.๔.๓ การบริหารบุคคล	๓๔
๒.๔.๔ การบริหารการศึกษา	๓๖
๒.๕ ทฤษฎีความสำเร็จ	๔๐

๒.๖	ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตจตุจักร	๔๒
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๗	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๒
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๕๓
๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๕๓
๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๓
๓.๓	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	๕๔
๓.๔	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๕
๓.๕	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๕
๓.๖	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๖
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๕๗
๔.๑	ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป	๕๘
๔.๒	ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูล	๖๑
๔.๓	ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเปรียบเทียบ	๖๖
๔.๔	ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้อำนวยการ	๗๐
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๗๑
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๗๒
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๗๗
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๘๐
บรรณานุกรม		๘๒
ภาคผนวก		๘๖
	ภาคผนวก (ก) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๘๗
	ภาคผนวก (ข) รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๙๔
	ภาคผนวก (ค) หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือวิจัย	๙๖
	ภาคผนวก (ง) หนังสือติดต่อหน่วยงานราชการเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม	๑๐๒
	ภาคผนวก (จ) ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม IOC	๑๑๒
	ภาคผนวก (ฉ) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out) จำนวน ๓๐ ฉบับ	๑๑๗
ประวัติผู้วิจัย		๑๒๐

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน	๕๔
๔.๑	จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการจำแนกตามเพศ	๕๙
๔.๒	จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	๕๙
๔.๓	จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา	๖๐
๔.๔	จำนวนค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการ จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่	๖๐
๔.๗	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวม ๔ ด้าน	๖๒
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	๖๒
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้บริหาร	๖๓
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคคล	๖๔
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารการศึกษา	๖๕
๔.๑๒	ผลการเปรียบเทียบ ตามเพศ	๖๖
๔.๑๓	ผลการเปรียบเทียบ ตามตำแหน่งหน้าที่	๖๗
๔.๑๔	ผลการเปรียบเทียบ ตามวุฒิการศึกษา	๖๘
๔.๑๕	ผลการเปรียบเทียบ ตามตำแหน่งประสบการณ์ทำงาน	๖๙

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
๒.๑	การประสานการทำงานระหว่างกลุ่มต่างๆ	๑๑
๒.๒	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๒

อธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์นี้ อ้างอิงจากพระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทยของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยได้กล่าวถึงแหล่งที่มา / เล่ม / ข้อ / และหน้า ตามลำดับ เช่น ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๑๙๖ หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค พระไตรปิฎก ภาษาไทย

พระสุตตันตปิฎก

- สํ.ข. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
ขุ.อุ. (บาลี) ๒๕/๑๑๒/๑๔๗,
ขุ.อุ. (ไทย) ๒๕/๔๓/๒๕๖.
ขุ.ธ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท (ภาษาไทย)

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก
๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

กลุ่มวิจัยและพัฒนา. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ
๒๕๕๗, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์เผยแพร่ กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบายสำนักงานนโยบาย
และแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๕๖.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๖.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. เป้าหมายชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานตามความหมายเชิงพุทธ,
กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๖, แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.tungsong.com/Read/Goal%20on%20Library01/index.html>.

[สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ บริษัท เอส.
อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์จำกัด, ๒๕๕๑.

ฝ่ายวิชาการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕, และแก้ไข
เพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์ จำกัด
๒๕๕๖.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไข
เพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๓, รวบรวมและเรียบเรียงโดย ฝ่ายวิชาการ, สำนัก พิมพ์
เดอะบุคส์, ๒๕๕๖.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก, หมวดสังคมสงเคราะห์และ
มนุษยศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

พระเมธีธรรมมาภรณ์, (ประยูร ธรรมจิตโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม. ๒๕๔๑.

พยอม วงศ์สารศรี. **บริหารทรัพยากรมนุษย์**, กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.

ภิญโญ สาร, **หลักบริหารการศึกษา**, กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๔๔.

วันชัย วัฒนศัพท์. การมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร บรรยายในการสัมมนานายจ้างและลูกจ้าง
ภาครัฐวิสาหกิจ “ระบบทวีภาคีกับการแก้ปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ” โรงแรม
พัทยาเซนต์เตอร์ เมืองพัทยา ชลบุรี จัดโดย กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๖.

วิจิตร ศรีสอ้าน. แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม
แนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ๒๕๔๓.

สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

สมควร ทรัพย์บำรุง, **นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๘ กองแผนงาน**, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, แหล่งที่มาของข้อมูล: <http://www.learntripitaka.com/>
[สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ธารรัชการพิมพ์, ๒๕๕๐.

สุรชัย ศิริโกภากริมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**, ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพ
สตรี, ๒๕๔๖. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการดำเนินงาน
ของคณะบุคคลและการมีส่วนร่วม**, กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, ๒๕๕๐.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

คุณลักษณะของปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและ KPI ในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. ศูนย์ประกัน
คุณภาพ การศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าพรชนครเหนือ, **วารสาร**. ฉบับที่ ๗๑
ปีที่ ๑ (เดือน พฤษภาคม ๒๕๔๗).

ประสิทธิ์ จัดวัฒนกุล. “การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาศึกษาจังหวัดนครพนม”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.**
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔.

ชยอนันต์ สมุทวณิช. รายงานการวิจัยระบบบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒.
ม.ป.ป. **รายงานการวิจัย (เอกสารอัดสำเนา):**

- ทรงวิทย์ ชูวงศ์. “กระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่นักเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านทุ่งเจดีย์, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๕๐.
- พระมหาชนแดน สมบุตร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกนักธรรมและบาลี สำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พระมหาบุญเสริม ธรรมทินโน (ทองศรี). “ปัจจัยและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พัฒนะ เสี่ยงเรียบ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๕.
- ลือชา สาระคง. “การศึกษากระบวนการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ผ่านการประเมินสถานศึกษาเกณฑ์คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ศึกษานิเทศก์โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดภาคใต้”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏภูเก็ต, ๒๕๔๗.
- วิทยา แสงจันทร์. “สภาพการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษาของครูสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๑.
- วัชระ สกุล ณ มรรคา. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.
- ศุภรัตน์ ทรายทอง. “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการและความผูกพัน ต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า อำเภอบางสะพาน จังหวัดพังงา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓.

สวัสดี พานกลาง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร” **วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๔๖.

สีหเดช เกตุทอง และ นงลักษณ์ ใจฉลาด. ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหาร
การศึกษาของโรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวร, **รายงานการวิจัย,
กองกิจการนิสิต.มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก, ๒๕๕๓.**

สุพจน์บุญพิเศษ. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) กับการประเมินผล
การปฏิบัติงานในระบบราชการและเอกชน, **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์, และ
สังคมศาสตร์, ๒๕๔๙.**

สุชิน เรืองบุญส่ง. “การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๑.**

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ปัจจัยพื้นฐานของการบริหาร, แหล่งที่มาของข้อมูล <http://www.gotoknow.org/posts/93664> [สืบค้นเมื่อ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗],

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคิลแลนด์, แหล่งที่มาของข้อมูล, https://www.google.co.th/?gws_rd=cr,ssl&ei=NrP6U4SeCNHg8AW-5oGgAg#q=
[สืบค้น ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

สมควร ทรัพย์บำรุง. **นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๘ กองแผนงาน มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์**, แหล่งที่มาของข้อมูล: <http://www.learnrepitaka.com/>
[สืบค้น ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗],

หลักการบริหารการศึกษา, แหล่งที่มาของข้อมูล <https://www.gotoknow.org/posts/349868>
[สืบค้นเมื่อ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].

๒. ภาษาอังกฤษ

<http://www.tungsong.com/Read/Goal%20on%20Library01/index.html>

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระครูใบฎีกา มนัส จันทมโม (จันทร์หอม)
- วัน/เดือน/ปี เกิด : ๖ สิงหาคม ๒๕๑๓
- สถานที่เกิด : ๑๔/๑๘ หมู่ ๑๙ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
- ประสบการณ์ทำงาน : ครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน ครูสอนพระปริยัติธรรม
กองงานเลขาเขตจตุจักร
- การศึกษา : นักรธรรมชั้นเอก
ชั้นประถมศึกษา ๖ โรงเรียนวัดเทวสุนทร กรุงเทพมหานคร
มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา กรุงเทพมหานคร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
ปริญญาตรี นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
- อุปสมบท : ๗ เมษายน ๒๕๓๕
- หน้าที่ : ครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน ครูสอนพระปริยัติธรรม
กองงานเลขาเขตจตุจักร
- ปีที่เข้าศึกษา : ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๓ เมษายน ๒๕๕๘
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดเทวสุนทร แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
โทร ๐๒-๙๕๓-๑๑๓๓, ๐๘๗-๗๐๐-๘๖๑๗
E: mail l@outlook.com
Facebook : l@outlook.com



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง “การศึกษาความสำเร็จของการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร,ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการ
(พระปริยัติวิโรปการ,ผศ.ดร.)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.พิชัย ไชยสงคราม)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม)

..... กรรมการ
(พระมหาสหัส จิตสาโร,ผศ.ดร.)

คณะกรรมการควบคุมบัณฑิตวิทยาลัย รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม ประธานกรรมการ
รศ.ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....
(พระครูใบฎีกาณัฐ จันทมโม)