

ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ปริญญานิพนธ์

ของ

นันทวดี นิลกระจ่าง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

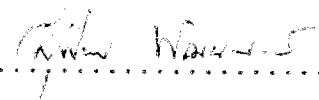
กุมภาพันธ์ 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

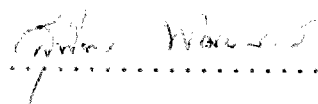
คณะกรรมการควบคุม

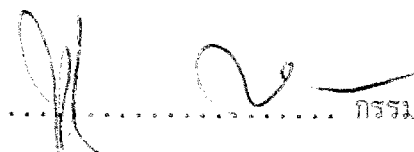

..... ประธาน
(ดร.ประสพ แสนคำเครือ)


..... กรรมการ
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(ดร.ประสพ แสนคำเครือ)


..... กรรมการ
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ทวีรุจน์ หอมเย็น)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2544

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ประสพ แสнцаเครือ ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ทวีรุณ หอมเย็น และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการร่วมสอบปากเปล่า ซึ่งทุกท่านได้อนุเคราะห์ให้คำแนะนำปรึกษาในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องให้แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ทวีรุณ หอมเย็น อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา อาจารย์มานิตย์ ป้อมสุข ผู้อำนวยการสำนักศึกษาจังหวัดนนทบุรี อาจารย์ประไพศรี วิสัยจร ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี และอาจารย์วิมล ศรีสุวรรณ ศึกษาานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบ แบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ดร.สุวัฒน์ เงินเล่า ผู้ตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และอาจารย์อดิเรก รัตนธัญญา นายกสมาคมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา แห่งประเทศไทย ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ คุณสหัส โจชา ที่ได้ช่วยจัดพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคุณบัญชา นิลกระจ่าง และคุณขวัญวิ นิลกระจ่าง ที่ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยพยายามศึกษาจนประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์นี้ ขอมอบเป็นกตัญญูแด่ผู้บังเกิดเกล้า และครูอาจารย์ที่มีพระคุณยิ่งในการปลูกฝัง ชี้นำแนวทาง ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัย มาโดยตลอด

นันทวดี นิลกระจ่าง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	9
โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	10
ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	35
ที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จงานการปฏิบัติงานของผู้บริหารและ ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงาน	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
สมมติฐานในการวิจัย	44
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	47
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
ความหมายของการศึกษาค้นคว้า	108
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	108
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล	109
การวิเคราะห์ข้อมูล	109
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะทั่วไป	122
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	123
บรรณานุกรม	125
ภาคผนวก	132
ประวัติย่อของผู้วิจัย	148

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง	46
2	จำนวนและคำร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำนวนแยกตามสถานภาพ ของผู้ตอบ	49
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงาน บริหารทั่วไปเป็นรายชื่อ จำนวนแยกตามที่ตั้งของโรงเรียน	54
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบุคลากร เป็นรายชื่อจำนวนแยกตามที่ตั้งของโรงเรียน	58
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาวิชาการ เป็นรายชื่อจำนวนแยกตามที่ตั้งของโรงเรียน	62
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนามูลสาร เป็นรายชื่อจำนวนแยกตามที่ตั้งของโรงเรียน	66
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม จำนวนแยกตามที่ตั้งของโรงเรียน	70

[illegible]

14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบุคลากร เป็นรายข้อจําแนกตามประเภทของโรงเรียน	90
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาวิชาการ เป็นรายข้อจําแนกตามประเภทของโรงเรียน	94
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้อจําแนกตามประเภทของโรงเรียน	97
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและ โดยรวม จําแนกตามประเภทของโรงเรียน	100
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน สามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและ โดยรวม	102
19	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม จําแนกตามที่ตั้ง ของโรงเรียน	104

20	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้าน และโดยรวม จําแนกตาม ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	106
21	เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้าน และโดยรวม จําแนกตาม ประเภทของโรงเรียน	107

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงาน
สํานักศึกษาจังหวัด พ.ศ.2536 11
- 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงาน
สํานักศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2536 12
- 3 แผนภูมิแสดงสายการปฏิบัติงานของสำนักงานสํานักศึกษากรุงเทพมหานคร 22

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาด้านการมัธยมศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษให้แก่สังคมไทยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 6) ในอดีตกรมสามัญศึกษาดำเนินการภายใต้ระบบบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง โดยได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานและรับผิดชอบสถานศึกษาในสังกัดแทนอธิบดีกรมสามัญศึกษา มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมาปริมาณงานของกรมสามัญศึกษาได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งจำนวนโรงเรียน ครู ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (กรมสามัญศึกษา. ม.ป.ป. : 4) ทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงานและไม่สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตัวผู้เรียน (สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. 2536 : 58) ดังนั้นกรมสามัญศึกษาจึงได้พยายามปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของกรมสามัญศึกษามาโดยตลอด รวมทั้งมีนโยบายกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นให้มากขึ้น (กรมสามัญศึกษา. 2536ข : 1) การจัดตั้งส่วนราชการใหม่ของกรมสามัญศึกษาที่มีชื่อว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครจึงถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้างการบริหารระดับจังหวัดของกรมสามัญศึกษาและเป็นการสนองนโยบายการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการลงสู่ท้องถิ่น

สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดตั้งขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ.2532 ซึ่งตามระเบียบนี้กำหนดให้มีสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสามัญศึกษากรุงเทพมหานครและเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานของกรมสามัญศึกษา ในการดำเนินการตามระเบียบดังกล่าว กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้งผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการครูเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร คณะบุคคลดังกล่าวได้เริ่มต้นปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2533 (สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. 2534 : 31) แต่เนื่องจากสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครยังไม่มีสถานภาพเป็นหน่วยงานที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามกฎหมาย กรมสามัญศึกษาจึงได้ดำเนินการ

ขอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2533 ทำให้สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 (สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. 2536 : 149) ซึ่งจากพระราชบัญญัติฉบับนี้กรมสามัญศึกษาได้พิจารณากำหนดระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2536 ขึ้น และได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ว่าราชการสามัญศึกษากรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่แทนอธิบดีกรมสามัญศึกษาในการบริหารงานการศึกษาของกรมสามัญศึกษาในจังหวัดและในกรุงเทพมหานคร (กรมสามัญศึกษา. 2536ก : 1 - 2)

เนื่องจากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานใหม่ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานและการบริหารงานของหน่วยงานทั้งสอง (กรมสามัญศึกษา. ม.ป.ป. : 49) ซึ่งจากการรวบรวมปัญหาของสำนักงานสามัญศึกษาทั่วประเทศ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรขาดประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน รวมทั้งขาดขวัญกำลังใจ สำนักงานคับแคบและไม่เป็นเอกเทศ งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ความไม่ชัดเจนในการมอบอำนาจของกรมสามัญศึกษา ความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานกับกองต่าง ๆ ในกรมสามัญศึกษา ตลอดจนการที่โรงเรียนยังไม่เข้าใจบทบาทและแนวปฏิบัติของสำนักงานสามัญศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน (กรมสามัญศึกษา. 2539 : บทคัดย่อ)

ปัญหาที่กล่าวมานั้นเป็นเพียงภาพรวมของปัญหาของสำนักงานสามัญศึกษาทั่วประเทศคือทั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งทั้ง 2 หน่วยงานนี้มีข้อแตกต่างกันในหลายประการ ได้แก่ โครงสร้างของสำนักงาน ขนาดของสำนักงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากกรมสามัญศึกษาไม่เท่ากัน นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษาและรวบรวมปัญหาซึ่งเป็นความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาเท่านั้น แต่การปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครนั้นต้องทำงานสัมพันธ์กับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาโดยตรง ซึ่งในส่วนของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครก็ได้แก่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางทั้งหมดจำนวน 140 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 120 โรงเรียน และ

โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดที่ขึ้นกับส่วนกลางอีก 20 โรงเรียน นับเป็นจำนวนโรงเรียนที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครจะต้องดูแลมากกว่าเขตการศึกษาบางเขต

โรงเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ ความสามารถสูง ผ่านการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษามาหลายโรงเรียนและหลายจังหวัด นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ยังมีความแตกต่างกันทั้งในด้านที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและประเภทของโรงเรียนอีกด้วย จึงทำให้การมองสภาพและการแก้ปัญหา ตลอดจนมีแนวความคิดในการพัฒนาองค์การแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครนั้นจะต้องปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง หากผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไม่ชัดเจน อาจไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลดังกล่าว การบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครย่อมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ ดังนั้นการจะศึกษาถึงปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรพิจารณาจากทัศนะของบุคคลเหล่านี้ประกอบด้วย และตลอดระยะเวลา 8 ปี ที่จัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครขึ้นยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาถึงปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะเจาะจง ทั้ง ๆ ที่เป็นสำนักงานสามัญศึกษาที่มีขนาดใหญ่ที่สุด และมีโรงเรียนในความดูแลรับผิดชอบเป็นจำนวนมากที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครโดยตรงจากตัวผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ทั้ง 140 คน เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลที่ปัจจุบันเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทําให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อกรมสามัญศึกษาและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร จะได้อาศัยเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ใน 4 ด้านคือ

- 1.1 ด้านงานบริหารทั่วไป
- 1.2 ด้านงานบุคลากร
- 1.3 ด้านงานพัฒนาวิชาการ
- 1.4 ด้านงานพัฒนาบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ในปีการศึกษา 2540 จำนวน 140 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ทั้งหมด จำนวน 140 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลาง จำนวนดังนี้

3.1.1 ที่ตั้งของโรงเรียน

3.1.1.1 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

3.1.1.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด

3.1.1.3 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น

3.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป

3.1.3 ประเภทของโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา

3.1.3.2 โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการ
แก่ผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้านคือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ
และด้านงานพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

๙. สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร (สศ.กทม.) หมายถึง หน่วยงานทาง
การศึกษาระดับจังหวัดที่รองรับการกระจายอำนาจของกรมสามัญศึกษา มีหน้าที่บริหารและ
อำนวยการจัดการศึกษาแผนกรมสามัญศึกษาในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความ
คล่องตัวในการจัดการศึกษาทั้งการมัธยมศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ โดยมี
โรงเรียนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและภูมิภาครวมทั้งสิ้นจำนวน 140
โรงเรียน

2. ปัญหาการบริหารงาน หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง อันเนื่องมาจากการดำเนินงานให้บริการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้านคือ

2.1 ด้านงานบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานให้บริการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ รับ - ส่งหนังสือและเอกสารราชการ งานธุรการ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารงานราชการของกรมสามัญศึกษาให้โรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบ การจัดผังสำนักงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสำนักงาน การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อ

2.2 ด้านงานบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานให้บริการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การย้าย โอน ลาออกจากราชการ การกำหนดตำแหน่ง งานบำเหน็จความชอบของข้าราชการครู และการคัดเลือกข้าราชการครูเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ด้านงานพัฒนาวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานให้บริการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวกับงานการพัฒนาหลักสูตร การให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านวิชาการและการบริหารหลักสูตรแก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน การจัดให้มีการแสดงผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียนและศูนย์พัฒนางานวิชาการต่างๆ การเร่งรัดติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ นโยบาย และจุดเน้นของกรมสามัญศึกษา

2.4 ด้านงานพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานให้บริการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น

3. โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยจำแนกได้ดังนี้

3.1 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 117 โรงเรียน

3.2 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ที่ตั้งอยู่ใน

กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 โรงเรียน

3.3 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค แต่เป็นโรงเรียน

ในโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อส่วนกลาง จำนวน 20 โรงเรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ

อาจารย์ใหญ่หรือครูใหญ่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ในปีการศึกษา 2540

5. ที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง พื้นที่ดินเป็นสถานที่ตั้งของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งจำแนกเป็น

5.1 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค หมายถึง โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางที่ตั้งอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นโรงเรียนในโครงการพิเศษของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อส่วนกลาง

5.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด หมายถึง โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณวัดหรือในที่ดินอันเป็นกรรมสิทธิ์ของวัด

5.3 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ได้ตั้งอยู่ในบริเวณวัดหรือในที่ดินอันเป็นกรรมสิทธิ์ของวัด

6. ความสำเร็จงานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผลอันเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำแนกเป็น

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับวุฒิบัตรและเกียรติบัตรให้เป็นผู้บริหารดีเด่นด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดเลือก

6.2 ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางที่ไม่ได้รับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับวุฒิบัตรและเกียรติบัตรให้เป็นผู้บริหารดีเด่นด้านต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดเลือก

7. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะความแตกต่างของโรงเรียนสังกัด
กรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ในด้านการจัดการเรียนการสอนที่ยึดเพศของนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น
- 7.1 โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง
ที่จัดการเรียนการสอนให้ทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิง
- 7.2 โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา หมายถึง โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลางที่จัดการเรียนการสอนให้เฉพาะนักเรียนชายล้วนหรือนักเรียนหญิงล้วน
8. ทศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง
ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่
ผู้วิจัยสร้างขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็น
ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
2. โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร
3. ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
4. ที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและ
ประเภทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สมมุติฐานในการวิจัย

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีฐานะ เทียบเท่า
กับกองของกรมสามัญศึกษา เหตุผลในการจัดตั้งหน่วยงานนี้ขึ้นมา เนื่องจากการบริหารราชการ
ของกรมสามัญศึกษาแต่เดิมบริหารราชการภายใต้ระบบบริหารราชการแผ่นดิน กล่าวคือ
รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางทำให้เกิดความล่าช้า ไม่สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของท้องถิ่นและตัวผู้เรียนได้ เพราะการบริหารในส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดดูแลโดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการซึ่งอัตรากำลังของ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีอยู่จำกัด (กรมสามัญศึกษา. 2536ก : 1) ประกอบกับปริมาณงาน
ของกรมสามัญศึกษาได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งด้านจำนวนโรงเรียน ครู ลูกจ้าง ตลอดจน
งบประมาณที่ได้รับจัดสรรทำให้กรมสามัญศึกษาประสบปัญหาทางการบริหารในส่วนภูมิภาคและ
ท้องถิ่น กรมสามัญศึกษาได้พยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหามาโดยตลอด นับตั้งแต่ได้แต่งตั้ง
ผู้ประสานงานกรมสามัญศึกษาขึ้นในสำนักงานศึกษาธิการทุกจังหวัด ใน พ.ศ. 2515 จัดตั้ง
กลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษาขึ้นในทุกจังหวัดรวมทั้งกรุงเทพมหานคร ใน พ.ศ. 2519 และใน

พ.ศ. 2529 ได้จัดตั้งคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2529 ใน พ.ศ. 2532 ประกาศจัดตั้งคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดและคณะกรรมการสามัญศึกษากรุงเทพมหานครตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2532 สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร จึงจัดตั้งขึ้นภายหลังสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอื่น ๆ แต่สภาพของสำนักงานสามัญศึกษายังเป็นหน่วยงานที่ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ตามกฎหมาย ต่อมากรมสามัญศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการขอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 เป็นเหตุให้สำนักงานสามัญศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2535 (สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. 2536 : 149)

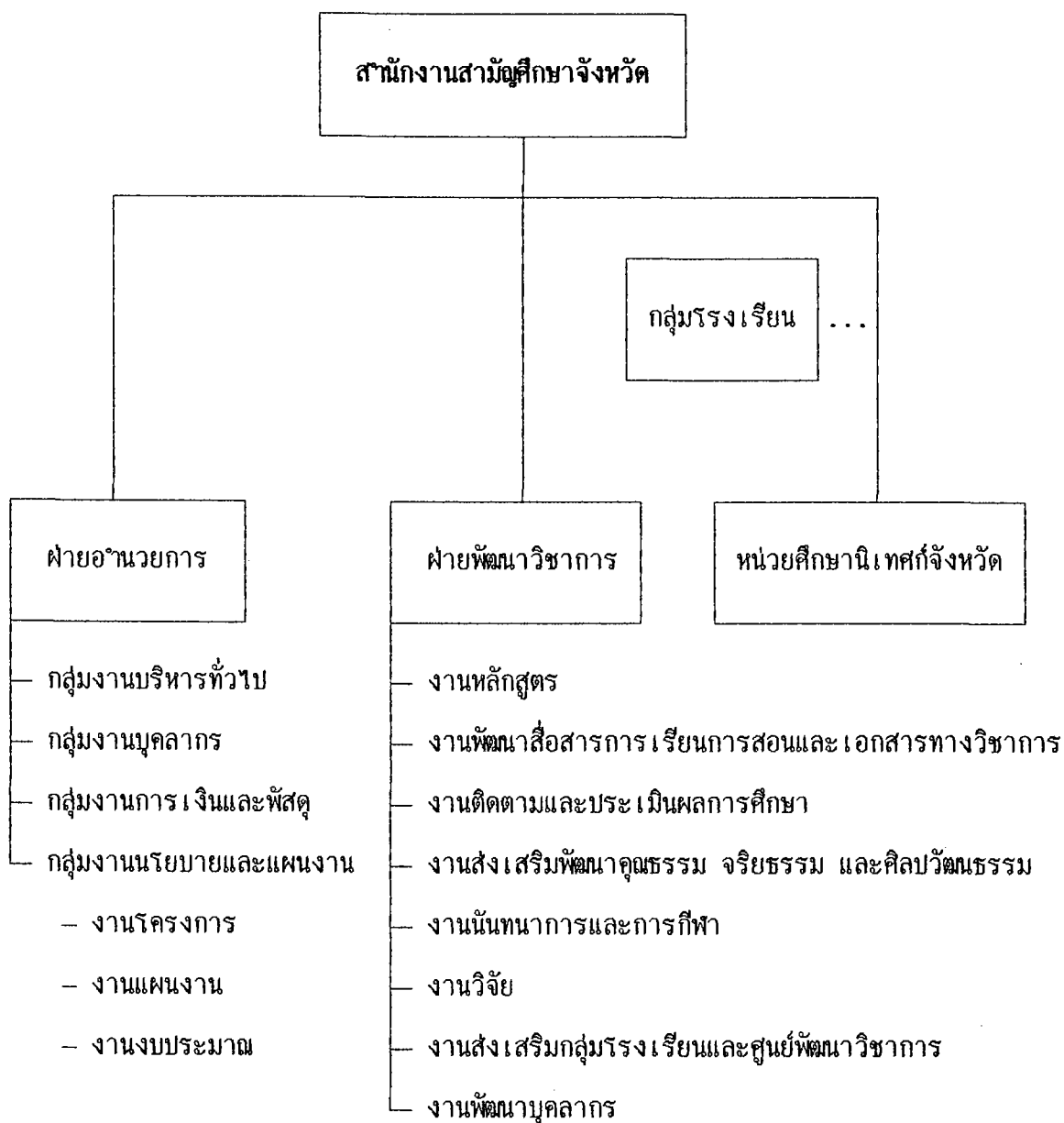
ในปี พ.ศ. 2536 กรมสามัญศึกษาได้พิจารณากำหนดระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครขึ้น และมอบอำนาจให้ผู้แทนนายการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้แทนสามัญศึกษากรุงเทพมหานครปฏิบัติหน้าที่แทนอธิบดีกรมสามัญศึกษา ให้บริหารงานการศึกษาของกรมสามัญศึกษาในจังหวัดและในส่วนกลางได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองนโยบายการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นของกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อให้การปฏิบัติงานของจังหวัดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรมสามัญศึกษามีประสิทธิภาพและความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป (กรมสามัญศึกษา. ม.ป.ป. : 1 - 2)

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามประกาศกรมสามัญศึกษาเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครนั้น ได้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

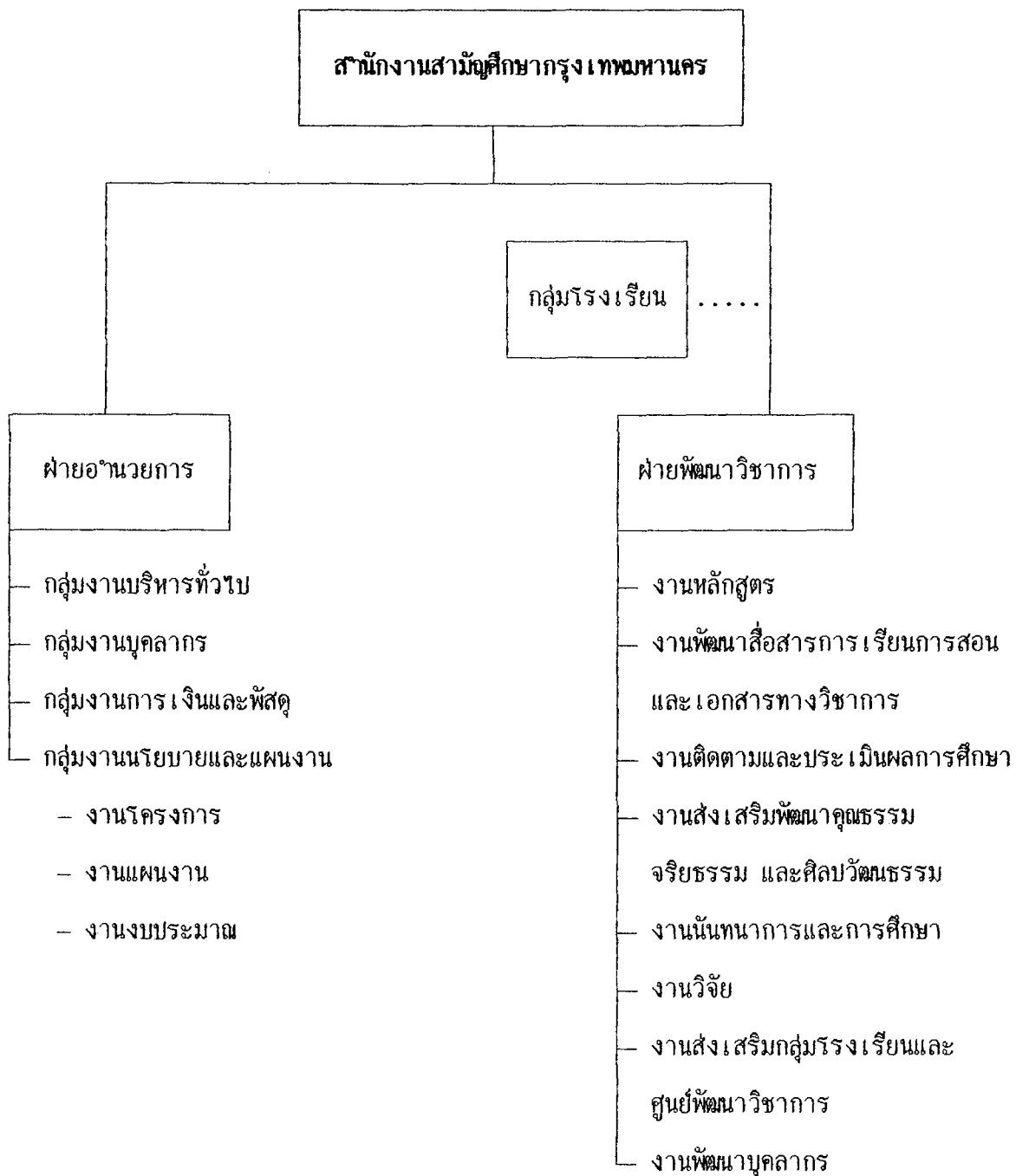
1. โครงสร้าง

กรมสามัญศึกษาได้จัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ดังแผนภูมิต่อไปนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2536ก : 75 - 76)



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

พ.ศ.2536 (กรมสามัญศึกษา. 2536ก : 75)



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงาน

สามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ.2536 (กรมสามัญศึกษา. 2536ก : 76)

จากภาพประกอบตามแผนภูมิที่ 1 และที่ 2 จะเห็นได้ว่าโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีส่วนที่เหมือนกันเกือบทุกประการ กล่าวคือ ประกอบไปด้วยฝ่ายอำนวยการและฝ่ายพัฒนาวิชาการเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไม่มีหน่วยศึกษานิเทศก์เหมือนกับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ตามประกาศกรมสามัญศึกษา เรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครนั้น กรมสามัญศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายอำนวยการและฝ่ายพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไว้เช่นเดียวกับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เว้นแต่กรมสามัญศึกษา ได้กำหนดหรือมอบหมายเป็นอย่างอื่นดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. 2536ช : 10 - 15).

2.1 ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสำนักงานและระบบงาน งานธุรการ การประสานงาน การประชาสัมพันธ์และบริการ งานสวัสดิการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคล การเสนอขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อน การให้ข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่ง การโอน การลา การลาออกจากราชการ การขอกลับเข้ารับราชการ การทบทวนเป็นประวัติ การพิจารณาความดีความชอบ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ การจัดทำ และการควบคุมบัญชีถือจ่าย การรักษาวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการร้องเรียน การพิจารณาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับงานบุคคล ประสานงาน จัดดำเนินการ เปรียบเทียบและควบคุมติดตามการบริหารงานการเงิน การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การฝากถอนเงินนอกงบประมาณ การทบทวนและบัญชีเกี่ยวกับงานการเงิน การตรวจสอบภายใน การจัดซื้อจัดจ้างของสำนักงานและกลุ่มโรงเรียน การบริหารงานพัสดุและอาคารสถานที่ของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน รวบรวมผังบริเวณโรงเรียนให้เป็นปัจจุบัน ติดตามการดำเนินการก่อสร้าง รวบรวมผลการปฏิบัติงานก่อสร้างของโรงเรียนเป็นระยะๆ ตามสัญญา วิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ตรวจสอบวิเคราะห์และอนุมัติแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน งาน โครงการ และงบประมาณ วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของหน่วยงาน

รวมทั้งเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานของฝ่ายอำนวยการ และปฏิบัติงานตามที่
ได้รับมอบหมาย ลักษณะงานจำแนกได้ดังนี้

2.1.1 กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัด
ผังสำนักงาน จัดวัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
ของสำนักงาน จัดเก็บรักษาและจำหน่ายวัสดุและครุภัณฑ์ของสำนักงาน จัดเวรยามและการรักษา
ความปลอดภัยของสำนักงาน การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในสำนักงาน การรับ-ส่งและตอบรับ
หนังสือราชการ การร่างและโต้ตอบหนังสือทั่วไป การพิมพ์หนังสือและการจัดทำหนังสือเวียน
แจ้งหน่วยงานต่าง ๆ จัดเก็บและการทำลายหนังสือราชการ การลาของข้าราชการและลูกจ้าง
ประจำ การขออนุญาตไปราชการ เก็บข้อมูลสถิติในฝ่ายอำนวยการ การจัดประชุมและจัดทำ
รายงานการประชุม การจัดทำข่าวและหาข้อมูล และเผยแพร่กิจกรรมและประชาสัมพันธ์ การ
ขอยกเว้นการเกณฑ์ทหาร การขอพระราชทานเพลิงศพ น้ำอาบศพ การจัดทำหนังสือแสดงความ
เสียใจ การจัดสวัสดิการเงินทุนหมุนเวียน จัดเงินทุนสงเคราะห์ข้าราชการ อำนวยความสะดวก
ให้ผู้มาติดต่อ ตลอดจนการให้บริการในเรื่องที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานอื่น และ
ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2 กลุ่มงานบุคลากร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา
คัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการขอกลับเข้ารับราชการ การย้าย การโอน การลาออก
จากราชการ การให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การขอบำเหน็จ
ความชอบ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์บำเหน็จบำนาญ การจัดทำบัญชีถือจ่าย การสืบสวน
ข้อเท็จจริง การสอบสวนวินัยไม่ร้ายแรง การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง การตรวจสำนวน
การสอบสวน การให้พักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงาน การลงโทษ
การชี้แจงเรื่องวินัย การให้ออกจากราชการที่มีโทษทางวินัย และการรายงานการอุทธรณ์
การร้องทุกข์ การร้องเรียน การพิจารณาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับงานบุคคล การปฏิบัติ
เกี่ยวกับงานระเบียบกฎหมาย นิติกรรม สัญญา และการนิเทศให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับ
ระเบียบ กฎหมาย การคัดเลือกบุคคลเพื่อศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ การรับทุนไป
ศึกษาอบรม และดูงานต่างประเทศ ส่งเสริมประสานงาน และคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการ
อบรมผู้บริหารตามที่สำนักงาน ก.ค.กำหนด และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 กลุ่มงานการเงินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหน่วยราชการผู้เบิก การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การติดตามการฝากถอนเงินนอกงบประมาณ การทะเบียนและบัญชีเกี่ยวกับงานการเงิน การตรวจสอบภายในสำนักงาน โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้างของสำนักงานและกลุ่มโรงเรียน ใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การควบคุมดูแลรักษา ปรับซ่อม ครุภัณฑ์ การจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด เสื่อมสภาพหรือสูญหาย หรือพัสดุที่ไม่จำเป็นต้องใช้ในราชการต่อไป การจัดทำผังและรวบรวมบริเวณอาคารสถานที่ของโรงเรียน การติดตามการดำเนินงานก่อสร้างให้เป็นไปตามสัญญา การขึ้นทะเบียนราชพัสดุและการรื้อถอนอาคารและปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.1.4 กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบและ

ดำเนินงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และจัดทำนโยบายแผนงาน งาน โครงการ และงบประมาณของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน สรรวจ รวบรวม ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นศูนย์ข้อมูลทางการศึกษาของกรมในระดับจังหวัด จัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงาน ตรวจสอบ วิเคราะห์และอนุมัติแผนปฏิบัติการของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ และงบประมาณ และจัดทำแผนชั้นเรียน รายปี แผนชั้นเรียนเต็มรูป จัดทำแผนการขอจัดตั้งโรงเรียนใหม่ การจัดตั้งสาขา การโอน การย้ายสถานที่ตั้ง การยุบเลิก การยุบรวม การจัดทำแผนการขอเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประสานการรับนักเรียน และการปรับแผนชั้นเรียน การจัดตั้งจัดสรร สรุปรายงานผลการบริหารงบประมาณระดับจังหวัด วิเคราะห์แผนงาน งาน โครงการที่เกี่ยวกับความต้องการงบประมาณ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน ดำเนินงานโครงการพิเศษตามที่กรมมอบหมาย ตลอดจนเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น 3 งานคือ

2.1.4.1 งานโครงการ ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์

วัตถุประสงค์ แผนงาน งาน โครงการ ตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา นโยบายของกระทรวง กรม และท้องถิ่น วิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา

ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาและระบบการศึกษาให้แก่สำนักงาน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมระยะยาวของจังหวัด ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน ดำเนินงานโครงการพิเศษตามที่กรมมอบหมาย พร้อมทั้งสรุปรายงานเสนอกรมเพื่อทราบ

2.1.4.2 งานแผนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา

วิเคราะห์ แผนงาน งาน โครงการ นโยบายของกระทรวง กรม และท้องถิ่น จัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานและแจ้งโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการ วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนกับแผนงาน งานโครงการ และนโยบายของกระทรวง กรม และท้องถิ่น อนุมัติแผนปฏิบัติการและรายงานให้กรมทราบ ศึกษาวิเคราะห์แผนงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาและระบบทางการศึกษาและประสานกับหน่วยงานอื่น ๆ จัดทำแผนชั้นเรียนรายปี แผนชั้นเรียนเต็มรูป จัดทำแผนการขอจัดตั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาใหม่ โรงเรียนการศึกษาพิเศษใหม่ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ใหม่ การจัดสาขาโรงเรียน การขอโอนโรงเรียน การย้ายสถานที่ตั้งโรงเรียน การยุบเลิก การยุบรวม การจัดทำแผนการขอเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประสานงานการรับนักเรียนและการปรับแผนชั้นเรียนเสนอกรมทราบและดำเนินการติดตามประเมินผลแผนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการแก่สำนักงาน โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน เป็นศูนย์ข้อมูลทางการศึกษา ให้บริการทางข้อมูลแก่สำนักงาน โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน และหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์ความเป็นไปได้ในการวางแผนพัฒนาต่อไป

2.1.4.3 งานงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง

จัดสรร สรุปรายงานผลการบริหารงานงบประมาณระดับจังหวัด ศึกษา วิเคราะห์แผนงาน งานโครงการ ตามแผนพัฒนาระยะ 5 ปี ของกรม และความต้องการของโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีระดับจังหวัด จัดทำคู่มือการตั้งงบประมาณและรายละเอียดคำของบประมาณระดับจังหวัดของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนเสนอ

กรมตามกำหนดเวลา ประสานงานการจัดทำแผนการจัดสรรงบประมาณการขอเบิกจ่ายเงิน
 ประจำงวดให้สำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน วิเคราะห์สรุปเหตุผลความจำเป็น
 ที่โรงเรียนขอเปลี่ยนแปลงรายงานงบประมาณเสนอกรมสามัญศึกษาตามเงื่อนไขเวลา
 บัญชีงบประมาณ วิเคราะห์ และสรุปจัดทำลำดับค่าของงบประมาณค่าปรับปรุงบริเวณโรงเรียน
 ค่าซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารประกอบ ค่าติดตั้งระบบไฟฟ้า น้ำประปา และการจัดสรรบ้าน
 พักครู บ้านพักภารโรง ห้องน้ำ-ห้องส้วมนักเรียน ตามหลักเกณฑ์ของกรมเสนอกรมตามกำหนด
 เวลาติดตาม เปรียบวัด รวบรวม และสรุปผลจากแบบรายงานตามแผน และผลการบริหารงาน
 งบประมาณทุกหมวดงบประมาณ ส่งสำนักงานงบประมาณและกรมตามกำหนดเวลาในระเบียบ
 งบประมาณ และวิเคราะห์จัดระบบการใช้จ่ายงบประมาณเหลือจ่ายระดับจังหวัด

2.2 ฝ่ายพัฒนาวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา
 คุณภาพการศึกษา งานพัฒนาการแนะแนวและการเรียนการสอน ผลิตและบริการสื่อการเรียน
 การสอน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในการดำเนินงานบริหาร
 หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ แผน
 การพัฒนาการศึกษา จัดให้มีการแสดงผลงานทางด้านวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน
 ของกลุ่มโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการของกลุ่มโรงเรียน เพื่อพัฒนารองเรียนให้ได้มาตรฐาน
 ตามที่กรมสามัญศึกษากำหนด จัดอบรมประชุมสัมมนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์
 อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ งานพัฒนาศิลป-
 วัฒนธรรมและคุณธรรม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ
 จัดการศึกษา รวมทั้งเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับงานพัฒนาวิชาการและ
 ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะของงานจำแนกได้ดังนี้

2.2.1 งานหลักสูตร มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่
 โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร
 ศึกษา วิเคราะห์ ค้นคว้า วิจัย วางแผน ดำเนินการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรวิชาชีพ
 ท้องถิ่น และงานวิชาชีพให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

2.2.2 งานพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเอกสารทางวิชาการ มีหน้าที่
 เกี่ยวกับการผลิต การรวบรวม การให้บริการและการแลกเปลี่ยนสื่อการเรียนการสอนและเอกสาร

ทางวิชาการ วัสดุที่สมบูรณ์ ให้ความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้นแบบในการผลิตสื่อ การส่งเสริมให้โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนผลิตสื่อเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนรวบรวมกฎระเบียบ ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่ผ่านการพิจารณาในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นทุกประเภท

2.2.3 งานติดตามและประเมินผลการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินมาตรฐานโรงเรียน คัดเลือกนักเรียนและโรงเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร การประเมินคุณภาพการศึกษา การจัดทำธนาคารข้อสอบ การให้บริการข้อสอบ การให้ความรู้แก่ครู อาจารย์ ในด้านการประเมินผล การวิเคราะห์ข้อสอบ การควบคุมดูแลให้โรงเรียนปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวัดผลและประเมินผล การคัดเลือกนักเรียนเพื่อศึกษาต่อตามโครงการต่าง ๆ การพิจารณาทุนการศึกษาของนักเรียน การเก็บรวบรวมและรายงาน รบ.2-ต. และ รบ.2-ป. การตรวจสอบคุณภาพทางการศึกษา การติดตามประเมินผลงานโรงเรียนตามนโยบายของกรมสามัญศึกษา

2.2.4 งานส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวม อนุรักษ์ เผยแพร่เอกสาร ผลงานที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นพร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการ การสอดแทรกในกระบวนการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนของศาสนา

2.2.5 งานนันทนาการและการกีฬา มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมและฝึกอบรมด้านนันทนาการ การกีฬา การออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง การเล่นกีฬาเป็นกิจนิตย และ การตรวจสุขภาพอนามัยอย่างสม่ำเสมอ

2.2.6 งานวิจัย มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์นโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของกรมและท้องถิ่น รวบรวมข้อมูลจากการนิเทศเพื่อหาความต้องการทางการศึกษาของจังหวัด จัดทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับจังหวัด ส่งเสริมให้โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียนในจังหวัด

2.2.7 งานส่งเสริมกลุ่มโรงเรียนและศูนย์พัฒนาวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ส่งเสริม สนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียน

จัดตั้งศูนย์พัฒนาวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนการบริหารงาน การดำเนินการ และอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ประสานงานจัดประชุม ทบทวนที่ฝ่ายธุรการของกลุ่มโรงเรียน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำหลักฐานเพื่อเบิกจ่าย เงินและปฏิบัติงานอื่นตามที่กลุ่มโรงเรียนและศูนย์พัฒนาวิชาการมอบหมาย

2.2.8 งานพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์

การบริหารงานบุคคล จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมครูประจำการ ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่และลูกจ้างประจำ ฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุ การควบคุม งานก่อสร้าง อบรมครูให้สามารถเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น ฝึกอบรมครูเพื่อให้สามารถดำเนินการตามโครงการและนโยบายที่กรมกระทรวงกำหนด

3 ขนาดของสำนักงาน

กรมสามัญศึกษาได้แบ่งขนาดของสำนักงานสามัญศึกษาโดยยึดจำนวนครูในสังกัด

กรมสามัญศึกษาเป็นเกณฑ์ออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้ (กรมสามัญศึกษา. ม.ป.ป. : 172)

ขนาดเล็ก ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาที่มีครูสังกัดกรมสามัญศึกษาไม่เกิน

1,000 คน

ขนาดกลาง ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาที่มีครูสังกัดกรมสามัญศึกษาเกิน 1,000 คน

ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2,000 คน

ขนาดใหญ่ ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาที่มีครูสังกัดกรมสามัญศึกษาเกิน 2,000 คน

ขึ้นไป

ในปีการศึกษา 2537 สำนักงานสามัญศึกษาส่วนใหญ่มีครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา

จำนวน 501-750 คน (42.15 %) รองลงไปมีจำนวน 1,001-1,250 คน (16.65 %)

และ 751-1,000 คน (12.95 %) ตามลำดับ ในขณะที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

มีครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 12,967 คน (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 9 - 10)

สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครจึงเป็นสำนักงานสามัญศึกษาที่มีขนาดใหญ่ที่สุด

นอกจากนี้ยังมีจำนวนโรงเรียนในสังกัดมากที่สุดด้วย

สรุปได้ว่าสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีข้อแตกต่างจากสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัดอื่น ๆ ถึง 3 ด้าน คือ

1. โครงสร้างของสำนักงาน
2. หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากกรมสามัญศึกษา
3. ขนาดของสำนักงาน

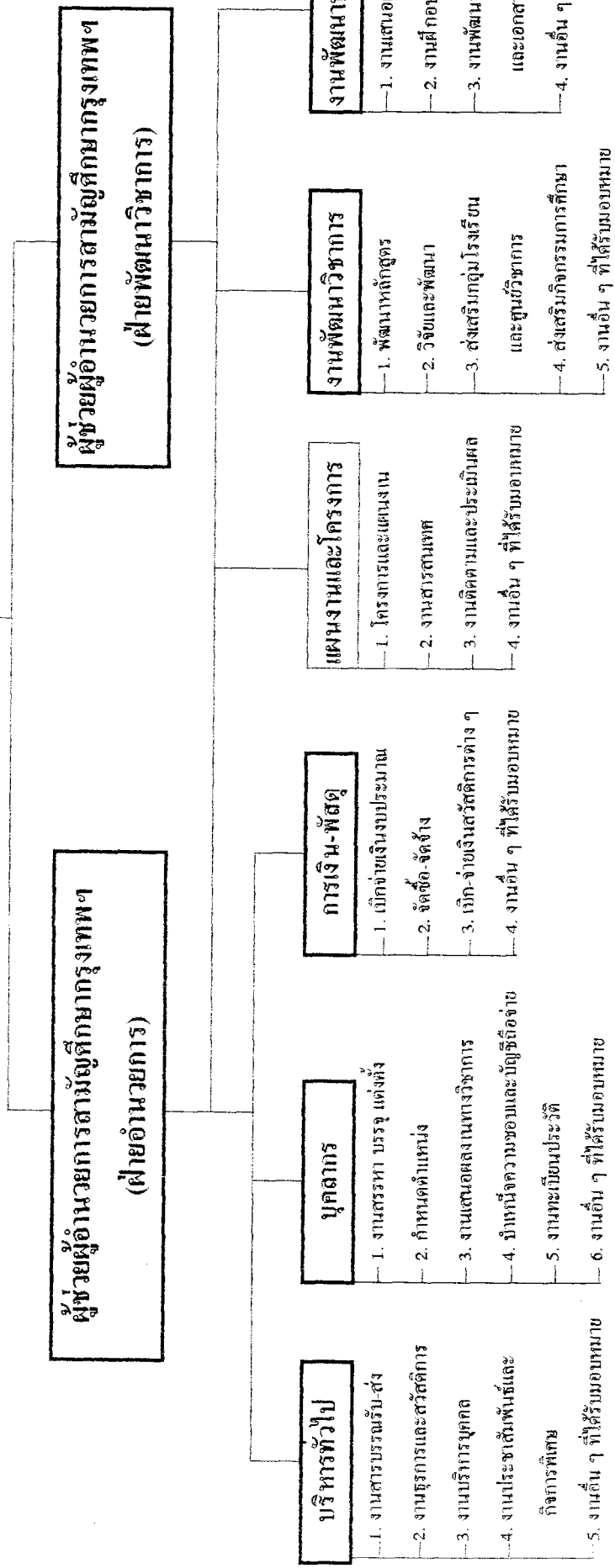
จึงน่าจะได้มีการศึกษาถึงปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานและการบริหารงานสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ

จากหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามประกาศกรมสามัญศึกษา เรื่องหน้าที่ความรับ
ผิดชอบของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครจะเห็นได้ว่า
กรมสามัญศึกษากำหนดให้สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงาน
บริหารทั่วไปและงานที่เกี่ยวข้องของสำนักงานตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดหรือมอบหมาย จัดทำ
แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนนโยบายของกรมสามัญศึกษาและความต้องการที่
จำเป็นของท้องถิ่น เสนอจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จัดตั้งโรงเรียนสาขา ย้ายสถานที่ตั้ง รอน
ยุบรวม หรือยุบเลิกโรงเรียน พิจารณาจัดทำและติดตามงบประมาณตามที่ได้รับมอบหมาย
บริหารงานบุคคล บริหารพัสดุครุภัณฑ์ บริหารอาคารสถานที่ พิจารณานุมัติแผนปฏิบัติการ
ประจำปีของสำนักงาน โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน ผูกอบรม นิเทศ และส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และศูนย์พัฒนาวิชาการ งานวิชาชีพและหลักสูตรวิชาท้องถิ่น ติดตาม
ประเมินผล ควบคุมมาตรฐานโรงเรียน การปฏิบัติงานของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน แล้ว
รายงานให้กรมสามัญศึกษาทราบ เป็นแหล่งข้อมูลดำเนินการวิจัยและส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับ
การศึกษานในกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

แต่ในทางปฏิบัติแล้วกรมสามัญศึกษามีได้มอบหมายให้สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่กรมสามัญศึกษาได้ประกาศกำหนดไว้ กล่าวคือ ได้มอบอำนาจให้สำนักงาน
สามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานเพียง 35 เรื่อง ในขณะที่มอบอำนาจให้สำนักงานสามัญ
ศึกษาจังหวัดปฏิบัติ 79 เรื่อง (กรมสามัญศึกษา. 2537 : 1 - 25) ดังนั้นเพื่อให้การบริหาร
งานของสำนักงาน มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดความสะดวกในการปฏิบัติ

สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครจึงได้จัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในสำนักงานใหม่ โดยที่ขอขยายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงานยังคงครอบคลุมและ เป็นไปตามที่กรมสามัญศึกษากำหนด ดังแผนภูมิโครงสร้างภายในของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครดังแผนภูมิที่ 3 จนกระทั่งในช่วง พ.ศ. 2538-2540 กรมสามัญศึกษาจึงได้พิจารณามอบอำนาจให้สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครเพิ่มอีก 9 เรื่อง ดังคำสั่งกรมสามัญศึกษาที่ 1634/2538, เรื่องมอบอำนาจเกี่ยวกับการแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของข้าราชการ คำสั่งที่ 3239/2538 เรื่องมอบอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครู คำสั่งที่ 4227/2538 เรื่องมอบอำนาจการพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของลูกจ้างประจำ คำสั่งที่ 2155/2539 เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการครูไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติประเภท ข ยกเว้นหัวหน้าสถานศึกษา และลูกจ้างประจำ เรื่องการลงนามในคำสั่งให้ข้าราชการครูไปและกลับจากการศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ ประเภท ก และ ข และการลงนามเป็นผู้รับสัญญา ยกเว้นหัวหน้าสถานศึกษา เรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูขยายเวลาศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ ประเภท ก และ ข และการลงนามเป็นผู้รับสัญญา ยกเว้นหัวหน้าสถานศึกษา และเรื่องการคำนวณเงินทุนหรือเงินอื่นใดที่ได้รับไปในระหว่างที่ศึกษาต่อหรือฝึกอบรมรวมทั้งเบี้ยปรับและติดตามให้ข้าราชการส่งใช้เงินคืน คำสั่งที่ 2273/2540 เรื่องมอบอำนาจการจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการและบัญชีถือจ่ายค่าจ้างประจำ และคำสั่งที่ 2479/2540 เรื่องมอบอำนาจการอนุญาตไปสมัครสอบและยอมมาพร้อมเมื่อสอบได้

ผู้อำนวยการสถานศึกษากรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 3 แผนภูมิแสดงสายการปฏิบัติงานของสำนักงานสถานศึกษากรุงเทพมหานคร
(สำนักงานสถานศึกษากรุงเทพมหานคร. 2538 : 6)

จากแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานภายในของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ที่กำหนดขึ้นมาใหม่จะเห็นว่าแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานการเงินและพัสดุ ด้านงานแผนงานและโครงการ ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร แต่งานที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครต้องปฏิบัติเกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นอย่างมากนั้นมีเพียง 4 ด้านใหญ่คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร ส่วนด้านงานการเงินและพัสดุกับด้านงานแผนงานและโครงการเป็นงานที่ปฏิบัติในสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ ผู้วิจัยจึงจะศึกษาทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้านนี้เท่านั้น โดยมีรายละเอียดของเนื้อหาสาระแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านงานบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป เป็นการจักระบบการบริหารหน่วยงานให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการแจกแจงงานในหน่วยงาน การมอบหมายงานให้กับบุคลากร การเตรียมงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว (กรมสามัญศึกษา. 2532 : 20)

หลักการบริหารงานสำนักงาน

การจะบริหารสำนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้หลักในการบริหารสำนักงานด้วย การบริหารสำนักงานเป็นเรื่องที่ว่าด้วยหลักการและขั้นตอนของการบริหารซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องให้ความสนใจศึกษาหาความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารสำนักงานไว้หลายท่าน เป็นต้นว่า

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 47) กล่าวว่า หลักการบริหารสำนักงานผู้บริหารจะใช้อิงปัจจัย 4 M's อันได้แก่ Man, Money, Material และ Management มาดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหาร เมื่อมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์แล้ว การบริหารจะยังไม่บรรลุผล ถ้ายังขาดการจัดการ การจัดการจะเริ่มจากขั้นต้นด้วยการลงทุน (Input) จนกระทั่งขั้นสุดท้าย ปรากฏผลออกมา (Output) การจัดการจะดีหรือไม่อาจพิจารณาที่ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพอาจพิจารณาว่าการจัดการนั้น

สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การหรือไม่ และผลการจัดการนั้นเป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ด้วย สำหรับประสิทธิผลนั้นอาจพิจารณาว่า การจัดการนั้นสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การหรือไม่ ทั้งนี้ เสน่ห์ บุญช่วงดี และกรันรัตน์ จิตตรง (2526 : 26 - 27) กล่าวว่า หลักการบริหารสำนักงาน ผู้บริหารอาจยึดหลักการจัดองค์การของ Harold Koontz และใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของสำนักงานดังนี้คือ

1. ผู้บริหารพิจารณาตรวจสอบงานว่า การให้บริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องเกี่ยวข้องกับงานต่าง ๆ หลายด้าน ฉะนั้นการจัดสำนักงานขั้นแรกนี้ คือการกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจนตามสภาพที่เป็นจริง

2. การกำหนดอย่างชัดเจนว่าใครทำอะไร การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ นั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสำคัญของงานและความเหมาะสมของบุคคลที่จะทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ พร้อมกับจะต้องมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบและอำนาจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย

3. การจัดโครงสร้างการบริหารงานเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตำแหน่งต่าง ๆ ในสำนักงาน โครงสร้างการบริหารจะช่วยให้เกิดการประสานงาน และเป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้วย

นอกจากนี้ พรณี ประเสริฐวงศ์ และกาญจนา เรืองรจิตปกรณ์ (2522 : 2 - 3) กล่าวถึงลักษณะของการบริหารงานสำนักงานว่า เป็นงานประเภทให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ และถือว่างานบริการเป็นวัตถุประสงค์หลักของการบริหารงานสำนักงาน ส่วน นิวเนอร์ (วีรนาถ มานะกิจ และพรณี ประเสริฐวงศ์. 2522 : 365 - 366; อ้างอิงมาจาก Newner. 1959 : 4) กล่าวว่า หน้าที่ในการบริหารงานแตกต่างกันไปแล้วแต่ลักษณะและขนาดขององค์การ แต่อย่างไรก็ตามหน้าที่ขั้นพื้นฐานจะคล้ายกันซึ่งสรุปหน้าที่ได้ดังนี้

1. รับผิดชอบในการจัดพื้นที่สำนักงาน
2. รับผิดชอบในการจัดซื้อและการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน
3. ควบคุมการจัดซื้อ จัดทำ และการใช้แบบฟอร์มและวัสดุอื่น ๆ
4. รับผิดชอบงานสารบรรณขององค์การ
5. รับผิดชอบในระบบการควบคุมและการจัดเก็บเอกสาร

6. มีหน้าที่ในการรับและส่งหนังสือเข้าออก
7. ควบคุมระบบไฟและระบบการติดต่อสื่อสาร
8. รับผิดชอบในด้านการควบคุมเวลาทำงาน การลา การหยุดของพนักงาน
9. ฝึกอบรมและพัฒนาผู้ควบคุมงาน
10. วิเคราะห์วิธีปฏิบัติงาน
11. จัดทำคู่มือองค์การ งบประมาณและรายงานต่าง ๆ
12. ลดต้นทุนของงานในสำนักงาน

งานบริหารงานทั่วไปจึงเกี่ยวข้องกับงานธุรการ การจัดสำนักงาน การจัดประชุม งานสวัสดิการและสวัสดิภาพ งานประชาสัมพันธ์และงานบริการ

งานธุรการ

งานธุรการเป็นส่วนที่สำคัญของงานบริหารทั่วไป เป็นงานที่สนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชาลี มณีศรี. 2524 : 38) งานธุรการประกอบด้วย งานสารบรรณ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารเอกสาร ตั้งแต่การจัดทำ การรับ-ส่ง การเก็บรักษา การยืม จนถึงการทำลาย (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2526 : 1) หรือเป็นการติดต่อกับองค์การและบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานด้วยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น จดหมาย โทรเลข โทรศัพท์ เป็นต้น แต่เพื่อความเป็นหลักฐานในการเก็บ ค้น และอ้างอิง จึงใช้ลายลักษณ์อักษรในรูปของบันทึกและจดหมายราชการ (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 309)

การจัดสำนักงาน

การจัดสำนักงานเป็นปัจจัยที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการจัดสำนักงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการประหยัดแรงงานและเวลาในการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและสุขภาพดี รวมทั้งอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ ซึ่งการจัดสำนักงานควรวางแผนให้ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ (ชาลี มณีศรี. 2524 : 46 - 48)

1. การวางแผนเกี่ยวกับพื้นที่ห้องทำงาน
 - 1.1 โต๊ะเก้าอี้ทำงาน ควรมีขนาดมาตรฐาน

1.2 อุปกรณ์สำนักงานอื่น ๆ

1.2.1 ตู้เก็บเอกสาร จำนวนเอกสารที่จะเก็บในตู้จะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับชนิดของงาน เอกสารที่ใช้เสมอ ๆ สำหรับแต่ละบุคคลควรเก็บไว้บนชั้นข้าง ๆ ตัว มากกว่าที่จะใช้ตู้เอกสาร นอกจากเอกสารที่จะใช้ร่วมกัน ควรจะเก็บไว้เป็นหมวดหมู่ที่จะหยิบใช้ได้สะดวกกับทุก ๆ ฝ่าย เอกสารที่เลิกใช้แล้วควรจะมีการทำลาย ส่วนเอกสารที่มีผลย้อนหลัง ควรจะเก็บไว้โดยแบ่งเป็นประเภท และจัดหมวดหมู่เพื่อสะดวกกับการค้นคว้า

1.2.2 ชั้นวางของ ชั้นต่าง ๆ อาจจะใช้เก็บแฟ้มหรือเอกสาร หรือ อุปกรณ์ในการทำงาน แต่บางหน่วยงานเอกสารที่ใช้เสมออาจจะใส่ไว้ในลิ้นชักโต๊ะก็ได้ ไม่จำเป็นต้องใช้ชั้นแยก จะทำให้เปลืองเนื้อที่ในการทำงานอีกด้วย

1.2.3 เคาน์เตอร์ พนักงานซึ่งทำหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกโดยตรง ไม่จำเป็นต้องมีโต๊ะทำงานอาจจะใช้เคาน์เตอร์แทน เพื่อประหยัดเนื้อที่ในการทำงานและเพื่อสะดวกกับการที่บุคคลภายนอกจะเข้ามาติดต่อด้วย

1.2.4 พื้นที่ทำงานของพนักงานและพื้นที่ว่างสำหรับทางเดิน ตามปกติที่ว่างสำหรับพนักงาน เพื่อความคล่องตัวในการทำงานไม่ควรจะต่ำกว่า 10 ตารางฟุตและทางเข้าออกควรจะมี ความกว้างไม่ต่ำกว่า 4 ฟุต ทางผ่านที่มีคนผ่านไปมาบ่อย ๆ ควรจะเว้นที่ไว้พอสมควร โดยกว้างไม่ควรต่ำกว่า 3 ฟุต

2. การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 กิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความสัมพันธ์กันอาจให้อยู่ใกล้กัน

2.2 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก เช่น แผนกสารบรรณ แผนประชาสัมพันธ์ควรจะอยู่ในที่ ๆ มองเห็นได้ง่าย สะดวกกับผู้มาติดต่อ

2.3 ปริมาณการใช้โทรศัพท์ โทรศัพท์ควรอยู่ในที่ ๆ ทุกคนใช้ได้สะดวก โต๊ะของผู้ทำหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอก เช่น เลขานุการหรือประชาสัมพันธ์ ควรอยู่ใกล้โทรศัพท์มากที่สุด

2.4 สถานที่ถ่ายเอกสารควรเป็นที่ ๆ แต่ละหน่วยงานไปใช้บริการได้สะดวก

3. การวางแผนเกี่ยวกับบริเวณที่มีปัญหา

3.1 หน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นความลับ หรือการเงิน ห้องทำงาน ควรออกแบบให้แข็งแรง และมีผู้เก็บเอกสารที่มีดัดจริต ปลดอดภัย

3.2 ห้องทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารควรมีที่ทำงานโดยเฉพาะ

4. การวางแผนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 แสงสว่างห้องทำงานต้องมีแสงสว่างเพียงพอ และทำสีอ่อนเพื่อเพิ่มแสงสว่าง ผู้หรือชั้นเก็บเอกสารไม่ควรบังประตูหรือหน้าต่าง

4.2 เสียง งานบางอย่างที่ต้องใช้เสียง เช่น งานพิมพ์ดีด ควรจัดแยกไว้ต่างหาก เพื่อไม่ให้เสียงรบกวนการทำงานของคนอื่น

4.3 บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานควรเป็นที่โปร่ง อากาศถ่ายเทได้ดี ควรทำความสะอาดเสมอ เพื่อไม่ให้มีฝุ่นละอองซึ่งจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ และควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในเรื่องน้ำดื่มและสุขภัณฑ์ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานสำนักงาน การจัดการประชุม งานการประชาสัมพันธ์และบริการจึงนับว่างานบริหารทั่วไปเป็นงานที่สำคัญมากงานหนึ่งในการดำเนินงานขององค์การโดยเฉพาะในสำนักงานสามัญศึกษา เพราะเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น งานบุคลากร งานวิชาการ งานนโยบายและแผนงาน ตลอดจนงานพิเศษการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับงานบริหารทั่วไปของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครนั้นมีอำนาจหน้าที่ตามที่กรมสามัญศึกษามอบหมาย คือ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำนักงานและบุคลากรในสำนักงาน งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือราชการ การร่าง และโต้ตอบหนังสือทั่วไป การพิมพ์และการจัดทำหนังสือเวียนแจ้งโรงเรียนต่าง ๆ จัดเก็บและการทำลายหนังสือราชการของสำนักงานและโรงเรียน การขออนุญาตไปราชการของผู้บริหารโรงเรียน เก็บข้อมูลสถิติในฝ่ายอำนวยการ จัดประชุมและจัดทำรายงานการประชุม การจัดทำข่าวและประชาสัมพันธ์งานราชการของกรมสามัญศึกษาให้โรงเรียนทราบ อำนวยความสะดวกให้ผู้มาติดต่อตลอดจนการให้บริการในเรื่องที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานอื่น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ด้านงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ เพราะ

ปัจจัยในการบริหารงานที่สำคัญ คือด้านบุคลากร ซึ่งมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ หลักการบริหารสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากรขององค์การมากยิ่งขึ้น แม้จะมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นเป็นลำดับในสังคมปัจจุบัน แต่ถ้ามองการจัดการด้านการบริหารงานบุคลากรขาดประสิทธิภาพก็จะทำให้การพัฒนาองค์การของแต่ละองค์การตลอดรวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537 : 1) ในขณะที่ อุทัย หิรัญโรต (2531 : 1) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว ส่วน วิจิตร ศรีสอาน (2534 : 6) ได้สรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน
2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน
3. พิจารณานำกระบวนการ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคลากรนั้นหมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ เริ่มตั้งแต่การวางแผนนโยบายให้ได้บุคลากรเข้ามาร่วมงานในองค์การ การพัฒนา การบำรุงรักษา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย และการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 508 - 511) กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหารงานบุคคล

โดยแยกเป็น 2 ระบบ ได้แก่ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ในระบบคุณธรรมมีแนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เป็นลักษณะเด่นอยู่ 4 ประการคือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง ส่วนหลักการบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์มีได้กล่าวไว้

พลิบร (วิทยุธร สาธร. 2517; อ้างอิงมาจาก Flippo. 1966 : 414) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลเป็นบริการที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานทุกประเภท และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหลักไว้ 8 ประการคือ

1. ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานต้องมีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีความร่วมมือกันในการที่จะหาทางพัฒนายโยบายเกี่ยวกับบุคลากร
3. ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงาน ควรทำความเข้าใจกันให้ดีขึ้นเรื่องสิทธิ หน้าที่

ตลอดจนสิทธิพิเศษต่าง ๆ

4. ควรมีความยุติธรรมและความเสมอภาคในการบริหารบุคคล
5. การยอมรับในความสามารถจะทำให้คนรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน การแสดงความซาบซึ้งเมื่อเขาได้มีโอกาสดำเนินงานและมีความก้าวหน้า ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน
6. จัดหาโอกาสหรือช่องทางที่จะสนับสนุนให้ผู้ที่มีความสามารถถึงขั้นได้ทำหน้าที่ผู้นำ เพื่อให้เกิดความรู้สึกในความก้าวหน้าทางอาชีพ
7. ควรจัดระบบการติดต่อสื่อสารให้ดี ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย
8. จัดให้มีบริการที่ดีในต่าง ๆ ด้าน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจ จะช่วยให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลมี 4 ลักษณะคือ การได้มาซึ่งบุคคล การบำรุงรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน (วิทยุธร สาธร. 2517 : 9)

สุรัสวดี ศิลปอนันต์ (2530 : 19) มีความเห็นว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ควรประกอบด้วย

1. การวางแผน
2. การกำหนดตำแหน่ง
3. การสรรหา

4. การบรรจุแต่งตั้ง
5. การย้าย-โอน
6. การพัฒนา
7. การพิจารณาความดีความชอบ
8. การดำเนินการทางวินัยอุทธรณ์-ร้องทุกข์
9. การเลื่อนตำแหน่ง
10. การจัดสวัสดิการ
11. การทะเบียนประวัติ
12. การพ้นจากราชการ

งานบุคลากรของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการขอกลับเข้ารับราชการ การย้าย การโอน การลาออกจากราชการของข้าราชการครู การให้ข้าราชการครูรักษาการในตำแหน่ง การจัดทะเบียนประวัติ การขอบำเหน็จความชอบ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ การจัดทำบัญชีถือจ่าย การพิจารณาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวกับงานบุคคล การปฏิบัติเกี่ยวกับงานนิติกรรมสัญญา การคัดเลือกครูเพื่อศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ การรับทุนไปศึกษาอบรมและดูงานต่างประเทศ

3. ด้านงานพัฒนาวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาทุกระดับ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ (อานา บุญช่วย. 2537 : 1)

เจริญ ไวรวัจนกุล (ม.ป.ป. : 100) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานด้านวิชาการว่า หมายถึง การเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการผลิตคิดค้นอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ส่วน กรมสามัญศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2531 : 18) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของหน่วยงานบริหารงานวิชาการของกรมสามัญศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การแนะนำช่วยเหลือบุคลากรด้านการเรียนการสอน
2. การแนะนำการบริหารงานวิชาการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
3. การศึกษา สืบค้น และวิจัยทางวิชาการ
4. การปรับปรุงและส่งเสริมการใช้หลักสูตร
5. การผลิตคู่มือเอกสารทางวิชาการและสื่อการสอน
6. การจัดประชุมอบรมบุคลากรทางวิชาการ
7. การติดตามและประเมินผลทางวิชาการ
8. การประสานงานวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
9. การส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน
10. การดำเนินงานทางวิชาการที่ได้รับมอบหมายจากกรมสามัญศึกษา

การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ

ในการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

วินัย เกษมเศรษฐ (2521 : 36) ได้กล่าวถึง การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการไว้ดังนี้

1. การผลิตเอกสารและวัสดุทัศนูปกรณ์ ควรจัดทำคู่มือครู ส่งเสริมให้ครูเขียนจุดประสงค์ จัดประชุมร่วมกัน เพื่อหาทางช่วยกันผลิตสื่อการสอนให้เหมาะสม
2. การสำรวจวิเคราะห์วิจัยค้นคว้าและทดลอง โดยการสำรวจปัญหาการเรียนการสอน แล้ววิเคราะห์วิจัยปัญหาสำคัญที่ได้สำรวจทดลองวิธีการ แนวความคิดและอุปกรณ์ต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการใช้ผลการวิเคราะห์วิจัยให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน
3. การจัดประชุมอบรมสัมมนา เพื่อให้ครูผู้สอนนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 109) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทางด้านวิชาการว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่า โลกปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านหลักสูตรและวิธีสอน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันกับวิทยาการที่ก้าวหน้า สถานศึกษาใดไม่มีการพัฒนาการเรียนการสอนแล้วจะทำให้สถานศึกษานั้นล้าหลัง

กรมสามัญศึกษา (2532 : 41) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2532

โดยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา และส่งเสริมทางด้านวิชาการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน ในการมัธยมศึกษา ดังนี้

1. การจัดการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนการสอนต่างๆ ทั้งในด้านการใช้วัสดุอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอน การให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการใช้ทรัพยากร แหล่งวิทยาการ สถานประกอบการในห้องเรียน ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
2. การจัดสอนซ่อมเสริม มีตารางสอนซ่อมเสริม มีการดำเนินการสอนซ่อมเสริม จัดแบ่ง กลุ่มนักเรียนตามระดับความสามารถ และมีปัญหาด้านการเรียน
3. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ได้แก่ การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การให้นักเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการเรียน การประกวดแข่งขันความสามารถของนักเรียน การจัดนิทรรศการ การฝึกงาน การศึกษานอกสถานที่ การให้นักเรียนผลิตผลงาน การแสดงหรือ จำหน่ายผลผลิตของนักเรียน การจัดกิจกรรมสหกรณ์ การหารายได้ระหว่างเรียน และกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมด้านการเรียนการสอน
4. การจัดกิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร โดยให้สอดคล้องตามหลักสูตรการจัดกิจกรรม นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามความสนใจ ความถนัด และความต้องการของนักเรียน
5. การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ ได้แก่ การนิเทศภายใน การจัดทำเอกสารความรู้ ทางวิชาการ การอบรม หรือฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน หรือการศึกษานอก สถานที่ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาวิชาการ เป็นการบริหารและดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาในการจัดการศึกษาหรือจัดการเตรียมการสอนให้ได้ผลดีและมี ประสิทธิภาพ

กรมสามัญศึกษามอบอำนาจให้งานพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานพัฒนา การแนะแนวและ การเรียนการสอน ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในการดำเนินงาน บริหารหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ แผน

การพัฒนาการศึกษาหลักสูตร นโยบาย กระบวนการ ความต้องการของท้องถิ่น สนับสนุนการ
นิเทศการศึกษา รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ค้นคว้าวางแผน ดำเนินการพัฒนางานทางด้านวิชาการ
ติดตามและประเมินผลการศึกษา จัดให้มีการแสดงผลงานทางด้านวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุน
การดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน ศูนย์พัฒนาวิชาการของกลุ่มโรงเรียน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้
มาตรฐานที่กรมสามัญศึกษากำหนด จัดอบรมประชุมสัมมนาให้ครูมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์
อันจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ งานพัฒนาศิลป
วัฒนธรรมและคุณธรรม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัด
การศึกษา รวมทั้งเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับงานพัฒนาวิชาการและปฏิบัติงานอื่น
ที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านงานพัฒนาบุคลากร

ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรนั้น มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ต่าง ๆ
ดังนี้

สมาน รังสิโยภรณ์ (2524 : 73) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือการ
ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานดีขึ้น
ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ
เอกชัย กิสุพันธ์ (2527 : 126) ได้ให้ความเห็นคล้ายคลึงกันว่า การพัฒนาบุคลากร
หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของ
บุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น ส่วน บัณฑิตย์ อินทรจีน (2526 : 51)
ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้
ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้ดี
ยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน
รักงาน และรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ
ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนา
ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

ถึงแม้ว่าจะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในขณะนี้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องการทุกองค์การต้องปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การ แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ประยูร ศรีประสาธน์ (2533 : 173 - 174) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันออกเป็น 2 แนวคิดคือ

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิมว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งไม่จำเป็นสำหรับองค์การ และมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน จะต้องดิ้นรนขอขยายกันเองโดยลำพัง และแนวคิดนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ คู่กับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องสูญเสียไป ในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์การสามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเสียตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์การ บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาก่อนเลย องค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

2. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวคิดแรก คือเป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่า มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อนี้อยู่ 2 ประการคือ

2.1 ถึงแม้ว่าองค์การจะมีระบบสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่ดี และสามารถได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเสียก่อน

2.2 เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ ถึงจะไม่

เสียเปรียบหรือล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

สำหรับงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครได้รับมอบอำนาจจาก กรมสามัญศึกษาให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์งาน การบริหารบุคคล จัดทำโครงการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการครู จัดฝึกอบรมครูประจำการ ปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ และลูกจ้าง ประจำ ฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุ ควบคุมงานก่อสร้าง การแนะนำงานห้องสมุด อบรมครูให้สามารถเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ฝึกอบรมครูเพื่อให้ สามารถดำเนินการตามโครงการและนโยบายที่กรม กระทรวง กำหนด

ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม สิ่งหนึ่งที่มีมักพบอยู่เสมอและถือเป็นเรื่องปกติ ในการปฏิบัติงานก็คือ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จะแตกต่างกันก็เพียงระดับความมากน้อยของปัญหา ดังนั้นการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครที่ผ่านมายังมีปัญหาและอุปสรรคหลาย ประการที่ทำให้การปฏิบัติงานและการบริหารงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย เท่าที่รวบรวมจากเอกสาร จากสรุปผลการประชุมเกี่ยวกับปัญหาสำนักงานสามัญศึกษาทั่วประเทศ รวมทั้งความคิดเห็นของผู้ที่ เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ดังนี้

1 สถานที่คับแคบ ต้องใช้เครื่องใช้สำนักงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ขาดงบประมาณ และยานพาหนะ มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานระหว่างกองต่าง ๆ ในกรมสามัญศึกษา ทำให้เกิด ความไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสานงานกับโรงเรียนในสังกัด (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 205)

2 งานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครเป็นงานใหม่ โรงเรียนไม่ทราบว่า กรมสามัญศึกษาได้มอบหมายงานอะไรให้บ้าง โรงเรียนต้องเกี่ยวข้องกับสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานครอย่างไร แนวปฏิบัติไม่ชัดเจน (กรมสามัญศึกษา. ม.ป.ป.:49)

3 ขาดแคลนอัตรากำลัง เนื่องจากสำนักงานสามัญศึกษาแต่ละจังหวัดมีอัตรากำลังเพียง 3 ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด 1 ตำแหน่ง และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

อีก 2 ตำแหน่ง ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานส่วนเป็นครูช่วยราชการที่ไม่มีตำแหน่งรองรับ จึงขอย้ายกลับโรงเรียนเพื่อทำผลงานทางวิชาการเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักงานล่าช้า ("สสจ. ขาดคนก็ต้องดึงแม่พิมพ์ช่วยงาน". 2539 : 15)

สรุปได้ว่าปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาทั่วประเทศ ได้แก่ สถานที่คับแคบ ขาดแคลนปัจจัยในการบริหารงาน บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ลักษณะงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นของกรมสามัญศึกษา เนื่องจากแนวปฏิบัติไม่ชัดเจน ปัญหาเหล่านี้จึงควรได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน อย่างไรก็ตามปัญหาดังกล่าวเป็นการรวบรวมความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาเท่านั้น แต่การปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ต้องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งในส่วน of สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง นั้นยังไม่ได้มีการศึกษาต่ออย่างใด ดังนั้น เพื่อจะทราบประเด็นปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครสำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำนวน 10 คน ในการประชุมผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2539 ณ โรงเรียนหอวัง กรุงเทพมหานคร เพื่อขอทราบความคิดเห็น ซึ่งสรุปประเด็นปัญหาในงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านงานบริหารทั่วไป ได้แก่ ปัญหาสภาพภายในสำนักงานคับแคบไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน งานสารบรรณผิดพลาดและล่าช้า งานประชาสัมพันธ์ขาดประสิทธิภาพ มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานกับกองต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษา เนื่องจากบทบาทของสำนักงานไม่ชัดเจน บุคลากรไม่เพียงพอ
2. ด้านงานบุคลากร ได้แก่ ปัญหาความไม่เป็นธรรมในเรื่องการย้าย การโอน การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหาร การสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูไม่สนองความต้องการของโรงเรียน การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูไม่เป็นปัจจุบัน การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการครูมีความผิดพลาดและล่าช้า
3. ด้านงานพัฒนาวิชาการ ได้แก่ ปัญหาการขาดนักวิชาการที่เข้าใจในหลักสูตร การจัดกิจกรรมในสถานศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำแก่โรงเรียนเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการทำได้ไม่เต็มที่ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานของกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครยังมีน้อยและทำไม่ต่อเนื่อง การประสานสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโรงเรียนและศูนย์วิชาการแต่ละแห่งไม่ทั่วถึง ขาดการวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการ

4. ด้านงานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ปัญหาความไม่ต่อเนื่องและไม่เหมาะสมของการจัดประชุมสัมมนาอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพให้แก่ข้าราชการครู ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการจัดอบรมปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเตรียมผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมและไม่สนองความต้องการของโรงเรียน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษาค้นคว้าให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่าปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครที่แท้จริงตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นเช่นไร เพื่อให้ได้ข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จงานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการศึกษาตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จงานการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

ที่ตั้งของโรงเรียน

จากการศึกษา เรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ของ เฉลิ้ม แสงสุวรรณ (2528 : บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารและครูโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในอำเภอต่างกัน มีทัศนะต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ จันทรปัญญา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า คณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมืองกับชนบทมีปัญหาแตกต่างกันในด้านการพัฒนางานวิชาการและด้านการจัดสรรงบประมาณประจำปี โดยคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบท มีปัญหามากกว่าคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง

สมาน ทองสอน (2533 : 134 - 135) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ครูประถมศึกษาโรงเรียนในเมืองกับครูประถมศึกษาโรงเรียนนอกเมืองมีความคิดเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาบุคลากรด้านพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงและพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน

อนึ่ง ประดิษฐ์ มัชฌิมา (2523 : 51 - 53) ได้ให้ข้อแตกต่างระหว่างสังคมชนบทและสังคมในเมืองว่ามีความแตกต่างกันที่สำคัญ ๆ 4 ประการคือ ด้านประชากร ด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม ด้านอาชีพและด้านสังคม และวัฒนธรรม ซึ่งทำให้เห็นว่ามีส่วนที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างชนบทและในเมือง เช่น คนในชนบทมีเครื่องอำนวยความสะดวกน้อย ส่วนคนในเมืองมีเครื่องอำนวยความสะดวกมาก และความเชื่อของคนชนบทนั้นจะเป็นแบบเก่าโบราณ เปลี่ยนแปลงยาก ส่วนคนในเมืองมีความเชื่อที่ทันสมัย และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่แตกต่างกันดังกล่าวมานี้ย่อมทำให้คนในชนบทและคนในเมืองมีข้อแตกต่างกันอย่างชัดเจน

สัจด์ จันลา (2531 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง "ปัญหาการบริหารงานของศึกษานิเทศก์ตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ" ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่อยู่ในเขตการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานด้านบริหารทั่วไปและด้านงานกิจกรรมการศึกษาแตกต่างกัน

สำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัดนั้นจะได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากวัดและพระสงฆ์หลายด้านคือ ด้านครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ วิชาการ วิชาชีพ การให้สวัสดิการและให้คำปรึกษา การอบรมนักเรียน การเป็นสื่อกลางระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัดจึงได้เปรียบโรงเรียนอื่น ๆ ในเรื่องดังกล่าวนี้ ซึ่งบทบาทของวัดดังกล่าวนี้จะปรากฏได้ชัดจากโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด (วิริยา ศิริวิทย์เจริญ. 2527 : 21 - 29) ทั้งนี้เนื่องจากวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน และชุมชนย่อมมีส่วนกำหนดเป็นเป้าหมายนโยบาย และทิศทางของโรงเรียนด้วย (หวน พินธุพันธ์. 2528 : 28)

ความรู้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารดีเด่นและผู้บริหารทั่วไปในคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงานความเป็นผู้นำ

ทางวิชาการ ของ บุญมา กัมปนาทพงษ์. (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารดีเด่นจะมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสามารถในการบริหารสูงกว่าผู้บริหารทั่วไป และยังพบว่าผู้บริหารดีเด่นที่มีวุฒิปรียญวิทยามีคุณลักษณะด้านวิชาการสูงกว่าผู้บริหารทั่วไปที่มีวุฒิการศึกษาระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

ประเภทของโรงเรียน

ในด้านประเภทของโรงเรียนพบว่า ตัวแปรด้านประเภทของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งจากการวิจัยของ ประยูร ศรีประสาธน์ และคนอื่น ๆ (2532 : 69 – 71) ได้วิจัยผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย พบว่า คนไทยยังนิยมเรื่องการแข่งขันประเภทของโรงเรียน ที่รับเฉพาะนักเรียนชายหรือนักเรียนหญิงเพราะพ่อแม่ยังเป็นห่วงเรื่องการอบรมด้านจรรยาบรรณทาง จึงส่งผลต่อความนิยมของผู้ปกครองอย่างมาก ซึ่งก็สอดคล้องกับการวิจัยของ พรสิริ อิงคชัยขัติ (2526 : 35) ซึ่งวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนมาตรฐานดีในกรุงเทพฯ ส่วนเป็นโรงเรียนที่แยกประเภทรับเฉพาะนักเรียนชายหรือรับเฉพาะนักเรียนหญิง

จึงอาจสรุปได้ว่า ที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับการบริหารงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นงานวิจัยโดยทั่วไปที่ต้องการทราบทัศนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของหน่วยงานจึงมุ่งศึกษาจากส่วนประกอบดังกล่าวนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทองหล่อ ขุ่ยวงศ์ษา (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารของคณะกรรมการสามัญจังหวัด เขตการศึกษา 12 โดยทำการศึกษาจากคณะกรรมการการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดมีที่เห็นว่า การบริหารงานของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดในงาน 5 งานคือ งานโครงการและแผนงาน งานบุคลากร งานงบประมาณ งานวิชาการ และงานอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษามีที่เห็นว่า การบริหารงานของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดทั้ง 5 งาน คือ งานโครงการและแผนงาน งานบุคลากร งานงบประมาณ งานวิชาการ และงานอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบที่คะแนนของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดกับผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษามีที่คะแนนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยที่คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดมีที่คะแนนต่อการบริหารงานโครงการและแผนงาน งานบุคลากร งานงบประมาณ งานวิชาการ และงานอื่น ๆ อยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา

บรรจง สุรมณี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวม มีปัญหาในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม ด้านแผนงานและงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการมีปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อย ได้แก่ ด้านการเงิน พัสดุ อาคารสถานที่ และด้านบริหารทั่วไป

วิจิตร สายธนู (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันทั้งสำนักงานโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ฝ่ายที่มีงานรับผิดชอบมาก ได้แก่ ฝ่ายการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ฝ่ายที่มีงานรับผิดชอบน้อย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการและฝ่ายฝึกอบรม ส่วนฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และฝ่ายบุคลากรมีปริมาณงานรับผิดชอบอยู่ระหว่างสองกลุ่มที่กล่าวแล้ว สำหรับปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ฝ่ายที่มีปัญหาเป็นประจำเนื่องจากปริมาณงานมาก ได้แก่ ฝ่ายการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ฝ่ายที่มีปัญหาค่อนข้างน้อย ได้แก่ ฝ่าย

ฝึกอบรม ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายบุคลากร และฝ่ายวิชาการ มีปัญหาการปฏิบัติงานปานกลาง ปัญหาสำคัญที่พบในทุกฝ่ายคือ การขาดบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหามูลค่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะนอกจากมีจำนวนไม่เพียงพอแล้ว เจ้าหน้าที่บางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่วนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีปัญหาเรื่องความไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน เนื่อง การที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีการคัดเลือกผู้เข้ามาปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และกรม ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่สำนักงานเพิ่มขึ้น

เชนก ฤทธิสุข (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการในการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 9 พบว่า งานที่ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ งานด้านบุคลากร งานด้านการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และงานด้านบริหารทั่วไป ส่วนงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยคือ งานด้านการฝึกอบรม

ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่พบว่ามีอยู่ในระดับมากคือ งานด้านการบริหารทั่วไป งานด้านวิชาการ งานด้านฝึกอบรม งานด้านแผนงานและงบประมาณ และงานด้านบุคลากร ส่วนงานที่มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยคือ งานด้านการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

ความต้องการในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้แก่ การจัดรูปแบบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน จัดสำนักงานให้เหมาะสม การจัดสรรงบประมาณประจำปี

บุญเลิศ สาขามูละ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 11 พบว่า การปฏิบัติงานรวมทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่มีขนาดต่างกันมีระดับปัญหาการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกัน โดยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดใหญ่มีระดับปัญหามากกว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารทั่วไป สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดใหญ่มีระดับปัญหามากกว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

เนื่องจากไม่ปรากฏงานวิจัยต่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับสำนักงานสามัญศึกษา ผู้วิจัย

จึงพยายามศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับศึกษาธิการผู้บริหารสำนักงานกลางและผู้บริหารบุคลากรระดับหัวหน้า ด้วยพิจารณาเห็นว่าเป็นบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน และบริหารงานในสำนักงานทางการศึกษาเช่นเดียวกัน ดังเช่น

ลี (สารวย เปือกพันธ์. 2534 : 38 ; อ้างอิงมาจาก Lee. 1982 : 69) ได้วิจัยเกี่ยวกับทักษะของประธานคณะกรรมการโรงเรียนที่มีต่อความสามารถเฉพาะในการทำงาน ประการของศึกษาธิการ การวิจัยพบว่า ความสามารถเฉพาะในการทำงานและบุคลิกภาพของศึกษาธิการที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้นสามารถเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้

1. ศึกษาธิการต้องสามารถตีความ ทบทวน และปรับปรุงนโยบายของโรงเรียน
2. ต้องมีความสนใจในความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง
3. ต้องมีความสามารถและประสบการณ์ในการจัดลำดับและให้ความสำคัญของโครงการทางการศึกษาตามความจำเป็นก่อนหลัง

ซาบาติโน (Sabatino. 1994 : 4326-A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงพรรณนาและเปรียบเทียบศึกษาธิการในเขตการศึกษาขนาดเล็กในชนบท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดเกณฑ์ว่าศึกษาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตการศึกษาขนาดเล็กในชนบท จะมีบุคลิกภาพและบทบาทแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญกับศึกษาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการศึกษานขนาดกลางและขนาดใหญ่หรือไม่

การวิจัยพบว่า ศึกษาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตการศึกษาขนาดเล็กในชนบทมีบุคลิกภาพและบทบาทแตกต่างกับศึกษาธิการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตการศึกษาที่ใหญ่กว่าอย่างมีนัยสำคัญ โดยศึกษาธิการที่อยู่ในเขตการศึกษาขนาดเล็กในชนบทจะเป็นผู้มีอายุ ประสบการณ์และได้รับการศึกษาน้อยกว่า นอกจากนี้ยังมีอายุการทำงานน้อย ศึกษาธิการในเขตการศึกษาขนาดเล็กในชนบทจึงมีความรู้ลึกซึ้งต่อสถานะและศักดิ์ศรีในตำแหน่งของตน และยังมีคามวิตกกังวลต่อสัมพันธภาพระหว่างคณะกรรมการโรงเรียนกับศึกษาธิการ

บัคเลย์ (Buckley. 1994: 3936-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสำนักงานกลางในบริบทของการตัดสินใจโดยยึดโรงเรียนเป็นพื้นฐาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมของผู้บริหารในสำนักงานกลางในบริบทของการปรับปรุงโรงเรียนโดยยึดโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานของการวิจัย ซึ่งคำถามต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสำนักงานกลางในรัฐแคนซัส

การวิจัยพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางได้รับการพิจารณาว่าเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร และเป็นผู้ที่เป็นต้นแบบของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เป็นผู้มีส่วนในการดำเนินมาตรการควบคุมงานร่วมกับโรงเรียน การพัฒนาคณะเจ้าหน้าที่และความช่วยเหลือที่มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บทบาทของผู้บริหารสำนักงานกลางเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปรับปรุงงานต่าง ๆ ในเขตการศึกษา

การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางควรจะช่วยเหลือในการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน พฤติกรรมที่เป็นแม่แบบและทักษะของผู้บริหารสำนักงานกลางมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในเขตการศึกษา การสนับสนุนภาวะผู้นำในโรงเรียนต่างๆ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ที่เหมาะสม

โบเฟิร์ด (Bouffard. 1997 : 345 - A) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารบุคลากรระดับหัวหน้าในเขตการศึกษาที่เลือกสรร 5 เขต ตามทักษะของศึกษาธิการและประธานคณะกรรมการโรงเรียนในรัฐแคลิฟอร์เนียใต้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงทักษะของศึกษาธิการและประธานคณะกรรมการโรงเรียนในเขตการศึกษา 5 เขตในแคลิฟอร์เนียใต้เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารบุคลากรระดับหัวหน้าในเขตการศึกษาของรัฐ คุณสมบัติต่าง ๆ สำหรับการแต่งตั้งความจำเป็นในการจ้างผู้บริหารสำนักงานกลางเพื่อบริหารงานบุคลากรในเขตการศึกษา ระดับการศึกษาของผู้บริหารบุคลากรและความแตกต่างในทักษะของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยพบว่า ในจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดซึ่งแบ่งออกเป็น 7 กลุ่มนั้น ผู้ตอบแบบสอบถาม 2 กลุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและความจำเป็นในการจ้างงานสำหรับผู้บริหารบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในเขตการศึกษาขนาดต่างกันมีทักษะเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งผู้บริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นความจำเป็นในการจ้างผู้บริหารบุคลากรแบบเต็มเวลาส่วนศึกษาธิการเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ผู้บริหารบุคลากรจะต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดยังมีความปัญหาในการปฏิบัติ และส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรที่เกี่ยวกับที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

และประเภทของโรงเรียน มีผลต่อการบริหารงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน มีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง การศึกษาค้นคว้าที่เสนอในบทนี้มีประเด็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ในปีการศึกษา 2540 จำนวน 140 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ทั้งหมด จำนวน 140 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามสถานสภาพได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

สถานภาพ	ผู้บริหารโรงเรียน	จำนวน
ที่ตั้งของโรงเรียน	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	20
	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด	33
	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร	87
	รวม	140
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น	59
	ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป	81
	รวม	140
ประเภทของโรงเรียน	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา	118
	โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา	22
	รวม	140

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป จำนวน 15 ข้อ ด้านงานบุคลากร จำนวน 15 ข้อ ด้านงานพัฒนาวิชาการ จำนวน 15 ข้อ และด้านงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 14 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 59 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

มากที่สุด	ห้า	5	คะแนน
มาก	สี่	4	คะแนน
ปานกลาง	สาม	3	คะแนน
น้อย	สอง	2	คะแนน
น้อยที่สุด	หนึ่ง	1	คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้าง และขอบข่ายงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษาได้จากข้อ 1 มากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะ และให้ครอบคลุมเนื้อหาตามที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจแก้ไขแล้วนำแบบสอบถามนี้ไปวัดความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน ตรวจแก้ไขประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ทวิรุจน์ หอมเย็น อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร นายมานิตย์ บ่อมสุข ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนนทบุรี นางสาวประไพศรี วิสัยจร ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี และนายวิมล ศรีสุวรรณ ศึกษาพิเศษ 7 กรมสามัญศึกษา
5. ประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดซึ่งได้ให้ข้อคิดเห็นในด้านของเนื้อหา ภาษา กรอบความคิด ตลอดจนโครงสร้างของงานที่ได้จากแบบสอบถามแล้วปรับปรุงนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 60 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach. 1970 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปถึงอธิบดีกรมสามัญศึกษา เพื่อขออนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากกรมสามัญศึกษา ถึงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สอดซองปิดแฉกพิมพ์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย พร้อมลงรหัสไว้ตรวจสอบและให้ผู้ตอบส่งคืนผู้วิจัย
3. ผู้วิจัยได้กำหนดวันในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 15 วัน เมื่อกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมาตามกำหนด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ โดยดูจากรหัสของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 140 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.29 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ ดังรายละเอียดปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำนวนตามสถานภาพของผู้ตอบ

สถานภาพ	จำนวนที่ส่งไป	ได้รับกลับคืน	
		จำนวน	ร้อยละ
1. ที่ตั้งของโรงเรียน			
1.1 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค	20	19	95
1.2 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด	33	33	100
1.3 โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร	87	87	100
รวม	140	139	99.29
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน			
2.1 ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น	59	59	100
2.2 ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป	81	80	98.76
รวม	140	139	99.29
3. ประเภทของโรงเรียน			
3.1 โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา	118	117	99.15
3.2 โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา	22	22	100
รวม	140	139	99.29

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทั้งหมดมาคัดเลือกรับที่สมบูรณ์โดยให้รหัสตามตัวแปรที่ศึกษา คือ ที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

1.2 นำนแบบสอบถามที่แจกตามข้อ 1.1 มาหาความถี่และค่าร้อยละ

1.3 นำนแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร มาตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

1.4 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 1.3 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

1.5 แปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 8 - 9) ดังนี้

3.67-5.00 หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับ มาก

2.34-3.66 หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.00-2.33 หมายถึง มีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับ น้อย

1.6 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

1.7 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำนวนตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน วิเคราะห์ โดยใช้ t-test

1.8 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำนวนตามประเภทของโรงเรียน วิเคราะห์ โดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC⁺ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. ค่า One - Way ANOVA
5. ค่า t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มประชากร
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นความเสรี (Degrees of freedoms)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง โดยหาค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหา เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำนวนตามที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษา

กรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

2.1 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำนวนตามที่ตั้งของโรงเรียนเป็นรายด้าน

2.2 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน

2.3 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน รายละเอียดดังตาราง 3 - 18

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากองทัพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียน สิ่งกีดขวางสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านการบริหารทั่วไป เป็นรายชื่อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากองทัพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ ที่ดินของวัด N=33			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>									
1	จัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	3.63	.90	ปานกลาง	3.33	.99	ปานกลาง	3.41	.92	ปานกลาง
2	จัดระบบรับ-ส่งหนังสือราชการและเอกสารต่าง ๆ ระหว่าง โรงเรียนกับสำนักงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	3.58	.96	ปานกลาง	3.21	.93	ปานกลาง	3.36	.88	ปานกลาง
3	กำหนดระยะเวลาให้โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อย่าง เพียงพอ	3.37	.68	ปานกลาง	2.97	1.21	ปานกลาง	2.98	.98	ปานกลาง
4	จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเหมาะสมกับภาระงาน	3.42	.61	ปานกลาง	3.03	.88	ปานกลาง	3.24	.86	ปานกลาง
5	จัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสำนักงานกับโรงเรียนให้สะดวก รวดเร็ว	3.21	.98	ปานกลาง	3.18	1.01	ปานกลาง	3.29	.94	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=33			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน กรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
6	กำหนดขอบข่ายงานสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงานของ									
	กรมสามัญศึกษา	3.58	.90	ปานกลาง	3.52	.94	ปานกลาง	3.38	.88	ปานกลาง
7	กำหนดภาระหน้าที่ของงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.53	.90	ปานกลาง	3.58	.87	ปานกลาง	3.33	.96	ปานกลาง
8	วางแผนปฏิบัติการจัดเก็บและทำลายเอกสารที่โรงเรียนนำป									
	บัญญัติได้อย่างถูกต้อง	3.00	.94	ปานกลาง	3.18	1.01	ปานกลาง	3.06	.91	ปานกลาง
9	จัดทำรายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนส่งให้ผู้บริหารโรงเรียน									
	หลังการประชุม	3.00	1.00	ปานกลาง	3.09	1.10	ปานกลาง	3.09	1.06	ปานกลาง
10	จัดเอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้องกับ									
	วาระการประชุม	3.21	1.18	ปานกลาง	3.33	.96	ปานกลาง	3.23	1.00	ปานกลาง

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=33			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
11	กลิ่นกรองตราชองหนังสือราชการที่ถูกต้องก่อนจัดส่งฯให้โรงเรียน	3.63	.90	ปานกลาง	3.36	.99	ปานกลาง	3.29	.99	ปานกลาง
12	ประชาสัมพันธ์เข้าโรงเรียนทราบกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ของสำนักงานอยู่สม่ำเสมอ	3.21	.98	ปานกลาง	3.06	.79	ปานกลาง	3.26	.81	ปานกลาง
13	ดำเนินการ เรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทันตาม กำหนดเวลา	3.74	.81	มาก	3.52	1.00	ปานกลาง	3.23	1.08	ปานกลาง
14	เจ้าหน้าที่ที่มีปฏิบัติงานในสำนักงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ตอบข้อซักถาม แก่ผู้มาติดต่องานด้วยอัธยาศัยที่ดี	3.47	.77	ปานกลาง	3.39	1.00	ปานกลาง	3.32	.95	ปานกลาง
15	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	3.32	.82	ปานกลาง	3.09	.91	ปานกลาง	3.17	.81	ปานกลาง
	รวม	3.39	.59	ปานกลาง	3.26	.73	ปานกลาง	3.24	.67	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในสวนภูมิภาค มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครด้านงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 13 การดำเนินการเรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทันตามกำหนดเวลา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ดินของวัด มีทัศนคติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อ 7 การกำหนดภาระหน้าที่ของงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.58$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.24$) โดยข้อ 1 การจัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อมีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการแห่งประเทศไทยในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบุคลากร เป็นรายข้อจําแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	งานบุคลากร									
16	วางแผนการจัดสรรอัตราจ้างบุคลากรของโรงเรียนอย่างชัดเจน.	3.37	1.01	ปานกลาง	3.27	.91	ปานกลาง	3.10	.89	ปานกลาง
17	กำหนดแนวทางแก้ปัญหาการขาดครูให้โรงเรียนได้เหมาะสม	3.11	1.05	ปานกลาง	2.94	1.03	ปานกลาง	3.00	.93	ปานกลาง
18	ดำเนินการแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูอย่างมี ประสิทธิภาพ	2.58	.77	ปานกลาง	2.91	.84	ปานกลาง	3.20	.95	ปานกลาง
19	เกลี่ยอัตราครูในโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่วางไว้	2.63	.90	ปานกลาง	2.85	.97	ปานกลาง	3.01	.90	ปานกลาง
20	จัดทำและตรวจสอบทะเบียนประวัติข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน . . .	2.95	1.08	ปานกลาง	3.12	1.02	ปานกลาง	3.08	1.00	ปานกลาง
21	นำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการครูมาใช้เป็นประโยชน์ ในการพิจารณาแก้ปัญหาบุคลากรให้แก่โรงเรียนได้	3.05	.97	ปานกลาง	3.15	.94	ปานกลาง	2.95	.99	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน แขวงกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
22	แจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้บุคคล ของโรงเรียนทราบ	3.42	.69	ปานกลาง	3.30	.85	ปานกลาง	3.10	.94	ปานกลาง
23	ให้บริการแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวิธีราชการครู...	3.11	.94	ปานกลาง	3.06	1.03	ปานกลาง	3.02	.89	ปานกลาง
24	ดำเนินเกี่ยวกับการย้าย การร่อน ของข้าราชการครูตามความ จำเป็นของโรงเรียน	3.00	.82	ปานกลาง	3.00	1.06	ปานกลาง	3.08	.87	ปานกลาง
25	สำรวจอัตรากำลังครูให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาขยาย รอน และแต่งตั้งข้าราชการครู	3.16	1.12	ปานกลาง	3.24	.94	ปานกลาง	3.10	.93	ปานกลาง
26	สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการครู เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการขยาย รอน และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูให้สอดคล้อง กับความเป็นจริงโรงเรียน	3.21	1.08	ปานกลาง	3.09	.98	ปานกลาง	3.03	.95	ปานกลาง

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
27	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้บุคลากรของโรงเรียนได้ถูกต้อง	3.26	.93	ปานกลาง	3.09	1.07	ปานกลาง	3.28	1.11	ปานกลาง
28	เผยแพร่ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การย้าย การรอน การกำหนดตำแหน่งให้บุคลากรของ โรงเรียนทราบ	2.79	.98	ปานกลาง	3.21	.99	ปานกลาง	3.14	1.00	ปานกลาง
29	ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับข้อผิดพลาดกำลังแก่โรงเรียนเพื่อ ประโยชน์ในการบรรจุ การย้าย และการรอนข้าราชการครู ...	2.95	1.13	ปานกลาง	3.03	.85	ปานกลาง	3.05	.98	ปานกลาง
30	ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ เครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ และอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรของโรงเรียนด้วย ความรวดเร็ว	3.26	.99	ปานกลาง	2.85	1.15	ปานกลาง	3.14	1.17	ปานกลาง
	รวม	3.06	.65	ปานกลาง	3.07	.76	ปานกลาง	3.09	.71	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อ 22 การแจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.42$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ดินของวัด มีทัศนคติต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 22 การแจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.30$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 27 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้บุคลากรของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาวิชาการ เป็นรายข้อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
31	<u>งานพัฒนาวิชาการ</u> จัดทำแผนงานพัฒนาวิชาการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียน	3.16	.83	ปานกลาง	2.97	.95	ปานกลาง	3.18	1.01	ปานกลาง
32	รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนในการ พัฒนางานวิชาการ	3.16	.83	ปานกลาง	3.12	.93	ปานกลาง	3.25	.87	ปานกลาง
33	วิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษาและแจ้งให้ โรงเรียนได้รับทราบตรงกัน	3.16	1.01	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง	3.29	.93	ปานกลาง
34	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผลิตผลงานทางวิชาการ	3.21	.98	ปานกลาง	3.06	1.00	ปานกลาง	3.24	.95	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
35	จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบ	2.95	1.08	ปานกลาง	2.70	.92	ปานกลาง	3.00	.89	ปานกลาง
36	สนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม...	3.32	.89	ปานกลาง	3.15	.87	ปานกลาง	3.25	.93	ปานกลาง
37	อำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการและโครงการต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษา	3.26	.93	ปานกลาง	3.06	.93	ปานกลาง	3.18	.95	ปานกลาง
38	ประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.89	.81	ปานกลาง	2.76	.87	ปานกลาง	3.16	.85	ปานกลาง
39	จัดอบรมสัมมนา เกี่ยวกับการใช้และการพัฒนาหลักสูตรฯ สนองความต้องการของโรงเรียน	2.95	.85	ปานกลาง	2.82	.77	ปานกลาง	3.13	.97	ปานกลาง

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานส่วนศึกษากองกรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน กรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
40	จัดรวบรวมและเผยแพร่เครือข่ายทางวิชาการของโรงเรียน ...	3.05	.85	ปานกลาง	2.67	.78	ปานกลาง	3.10	.94	ปานกลาง
41	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ทางวิชาการระหว่างโรงเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า	2.47	.84	ปานกลาง	2.58	.90	ปานกลาง	2.82	1.03	ปานกลาง
42	ส่งเสริมให้ครูทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.11	.99	ปานกลาง	2.79	.93	ปานกลาง	3.00	.90	ปานกลาง
43	กำหนดแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผล การศึกษาของโรงเรียน	3.05	.78	ปานกลาง	2.88	.89	ปานกลาง	3.14	.93	ปานกลาง
44	ติดตามเร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน ตามโครงการต่างๆ ของกรมสามัญศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.00	.82	ปานกลาง	3.09	.88	ปานกลาง	3.25	.88	ปานกลาง
45	กระตุ้นให้โรงเรียนสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	3.26	.93	ปานกลาง	2.82	.95	ปานกลาง	3.24	.93	ปานกลาง
	รวม	3.07	.71	ปานกลาง	2.90	.74	ปานกลาง	3.15	.74	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 36 การสนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.32$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ดินของวัด มีทัศนคติต่อปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 36 การสนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.15$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 33 การวิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษาและแจ้งให้โรงเรียนได้รับทราบตรงกัน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สิ่งกีดขวางการเรียนรู้ ด้านงานพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้อจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิจิตร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
46	<u>งานพัฒนาบุคลากร</u> สำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรของโรงเรียนก่อน ดำเนินการจัดอบรม	3.21	.98	ปานกลาง	2.97	.98	ปานกลาง	3.06	.93	ปานกลาง
47	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของ บุคลากรของโรงเรียน	3.16	.96	ปานกลาง	2.91	1.01	ปานกลาง	3.10	.95	ปานกลาง
48	ร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนอย่างเป็นระบบ	2.95	.71	ปานกลาง	2.88	.93	ปานกลาง	3.17	.85	ปานกลาง
49	จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแผนงานและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนทราบ	2.74	.93	ปานกลาง	2.82	.88	ปานกลาง	3.11	.92	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
50	ประสานงานในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร									
51	ของโรงเรียน	2.89	.94	ปานกลาง	2.82	.92	ปานกลาง	2.93	1.02	ปานกลาง
51	สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียน	3.53	.70	ปานกลาง	3.18	.85	ปานกลาง	3.29	1.03	ปานกลาง
52	จัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่สูงขึ้นแก่บุคลากรของโรงเรียน	3.21	.92	ปานกลาง	3.12	.96	ปานกลาง	3.16	1.01	ปานกลาง
53	จัดทำห้องสมุดสำหรับรวบรวมผลงานทางวิชาการของผู้บริหารและครู เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าได้เพียงพอ	2.68	.95	ปานกลาง	2.45	.87	ปานกลาง	2.80	1.18	ปานกลาง
54	ติดตามดูแลให้การตรวจผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนดำเนินการด้วยความรวดเร็ว	3.26	.81	ปานกลาง	2.94	1.03	ปานกลาง	3.01	.90	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน ที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน บางเขน กรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
55	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.00	.94	ปานกลาง	2.97	.92	ปานกลาง	3.03	.95	ปานกลาง
56	พิจารณาจัดเลือกครูเพื่อศึกษาต่อและรับทุนไปศึกษาอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.00	.94	ปานกลาง	2.97	.92	ปานกลาง	2.97	.95	ปานกลาง
57	ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหลายรูปแบบ	3.16	.83	ปานกลาง	2.79	.96	ปานกลาง	2.99	.96	ปานกลาง
58	จัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ...	2.89	.81	ปานกลาง	2.76	.90	ปานกลาง	3.01	.92	ปานกลาง
59	ปฏิบัติหน้าที่รักษาคำมั่นทางราชการได้เป็นอย่างดี	3.11	1.05	ปานกลาง	3.06	1.09	ปานกลาง	3.30	1.07	ปานกลาง
	รวม	3.06	.67	ปานกลาง	2.90	.73	ปานกลาง	3.07	.75	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 51 การสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.53$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ดินของวัด มีทัศนะต่อปัญหาย่อยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาย่อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 51 การสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.18$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาย่อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 59 การปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาความลับทางราชการ มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.30$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานส่วนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานส่วนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค N=19			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด N=23			โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร N=87		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	ด้านงานบริหารงานทั่วไป	3.39	.59	ปานกลาง	3.26	.73	ปานกลาง	3.24	.67	ปานกลาง
	ด้านงานบุคลากร	3.06	.65	ปานกลาง	3.07	.76	ปานกลาง	3.09	.71	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาวิชาการ	3.07	.71	ปานกลาง	2.90	.74	ปานกลาง	3.15	.74	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาบุคลากร	3.06	.67	ปานกลาง	2.90	.73	ปานกลาง	3.07	.75	ปานกลาง
	รวม	3.14	.56	ปานกลาง	3.03	.69	ปานกลาง	3.14	.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านงานบริหารทั่วไปมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.39$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ดินของวัด มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านงานบริหารทั่วไปมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.26$)

ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาลงอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านงานบริหารทั่วไปมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสวัสดิศึกษากรุงเทพมหานคร ในการทำให้การแก้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสวัสดิศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบริหารทั่วไป เป็นรายข้อจำแนกตามความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสวัสดิศึกษากกรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
		งานบริหารทั่วไป					
1	จัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	3.58	.88	ปานกลาง	3.31	.96	ปานกลาง
2	จัดระบบรับ-ส่งหนังสือราชการและเอกสารต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานให้เกิด ความสะดวกรวดเร็ว	3.49	1.01	ปานกลาง	3.25	.80	ปานกลาง
3.	กำหนดระยะเวลาให้โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	3.03	.91	ปานกลาง	3.03	1.08	ปานกลาง
4	จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเหมาะสมกับภาระงาน	3.20	.83	ปานกลาง	3.23	.86	ปานกลาง
5	จัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสำนักงานกับโรงเรียนให้สะดวกรวดเร็ว	3.29	.95	ปานกลาง	3.23	.97	ปานกลาง
6	กำหนดขอบข่ายงานสำนักงานให้สอดคล้องตามภาระงานของกรมสวัสดิศึกษา	3.41	.97	ปานกลาง	3.46	.84	ปานกลาง
7	กำหนดภาระหน้าที่ของงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.54	.93	ปานกลาง	3.33	.92	ปานกลาง
8	วางแผนปฏิบัติการจัดเก็บและทำลายเอกสารให้โรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.10	.94	ปานกลาง	3.06	.93	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
9	จัดทำรายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนหลังการประชุม	3.15	.93	ปานกลาง	3.03	1.15	ปานกลาง
10	จัดเอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้องกับวาระการประชุม	3.32	1.06	ปานกลาง	3.20	.97	ปานกลาง
11	กลั่นกรองตรวจสอบหนังสือราชการที่ถูกต้องก่อนจัดส่งให้โรงเรียน	3.42	.93	ปานกลาง	3.30	1.01	ปานกลาง
12	ประชาสัมพันธ์รับทราบโรงเรียนทราบกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ของสำนักงานอยู่						
	สม่ำเสมอ	3.37	.83	ปานกลาง	3.09	.81	ปานกลาง
13	ดำเนินการเรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทันตามกำหนดเวลา	3.44	1.05	ปานกลาง	3.31	1.03	ปานกลาง
14	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ตอบข้อซักถามแก่ผู้มาติดต่อ						
	งานด้วยอัธยาศัยดี	3.53	.95	ปานกลาง	3.24	.90	ปานกลาง
15	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	3.34	.82	ปานกลาง	3.05	.83	ปานกลาง
	รวม	3.35	.65	ปานกลาง	3.21	.68	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหามาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 1 การจัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.58$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีทัศนคติต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหามาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 6 การกำหนดขอบข่ายงานในสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงานของกรมสามัญศึกษา มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.46$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการแห่งประเทศไทย การให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบุคลากร เป็นรายข้อจําแนกตามความสาเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S. D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S. D.	ระดับปัญหา
	งานบุคลากร						
16	วางแผนการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.20	.87	ปานกลาง	3.16	.95	ปานกลาง
17	กำหนดแนวทางแก้ปัญหาการขาดครูให้โรงเรียนได้เหมาะสม	3.02	.82	ปานกลาง	2.99	1.06	ปานกลาง
18	ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ	3.12	.97	ปานกลาง	2.99	.89	ปานกลาง
19	เกลี้ยอัตราครูในโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่วางไว้	2.97	.83	ปานกลาง	2.89	.98	ปานกลาง
20	จัดหาและตรวจสอบทะเบียนประวัติข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน	3.08	.92	ปานกลาง	3.06	1.08	ปานกลาง
21	นำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการครูมาใช้เป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ปัญหา บุคลากรให้แก่โรงเรียนได้	3.07	.94	ปานกลาง	2.98	.99	ปานกลาง
22	แจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้บุคคลของโรงเรียนทราบ	3.25	.96	ปานกลาง	3.15	.84	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากฎกระทรวง	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
23	ให้บริการแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัยข้าราชการครู	3.10	.88	ปานกลาง	3.00	.95	ปานกลาง
24	ดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน ของข้าราชการครูตามความจำเป็นของโรงเรียน ..	2.98	.75	ปานกลาง	3.10	1.00	ปานกลาง
25	สำรวจอัตรากำลังครูให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้าย โอน และ และแต่งตั้งข้าราชการครู	3.03	.89	ปานกลาง	3.22	.99	ปานกลาง
26	สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการครู เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการย้าย โอน และ แต่งตั้งข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความเป็นจริงโรงเรียน	3.07	.87	ปานกลาง	3.08	1.04	ปานกลาง
27	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้บุคลากรของโรงเรียน ที่ได้รับคุณ	3.37	1.03	ปานกลาง	3.13	1.10	ปานกลาง
28	เผยแพร่ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนการย้าย การโอน การกำหนด ตำแหน่งให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ	3.19	.94	ปานกลาง	3.05	1.04	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากิ่งเทพพนมนคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
29	ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับข้อมูลอัตราค่าเล่าเรียนเพื่อประโยชน์ในการบรรจุ การย้าย และการรื้อถอนข้าราชการครู	3.07	.93	ปานกลาง	3.00	.99	ปานกลาง
30	ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุมัติบัตรประจำตัวข้าราชการ เครื่องราชราชนิสิริยาภรณ์และอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรของโรงเรียนด้วยความรวดเร็ว	3.17	1.09	ปานกลาง	3.03	1.19	ปานกลาง
	รวม	3.11	.60	ปานกลาง	3.05	.79	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 27 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้บุคลากรของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.37$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีทัศนคติต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) โดยข้อ 25 การสำรวจอัตราค่าจ้างครูให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้าย โอน และแต่งตั้งข้าราชการครู มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตาม
 ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาวิชาการ เป็นรายชื่อจำแนกตามความสำราญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 โรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษาธิการกรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	<u>งานพัฒนาวิชาการ</u>						
31	จัดทำแผนงานพัฒนาวิชาการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียน	3.22	.87	ปานกลาง	3.06	1.04	ปานกลาง
32	รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนางานวิชาการ	3.39	.87	ปานกลาง	3.08	.85	ปานกลาง
33	วิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษาและแจ้งให้โรงเรียนได้รับทราบตรงกัน ...	3.34	.86	ปานกลาง	3.10	1.01	ปานกลาง
34	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผลิตผลงานทางวิชาการ	3.36	1.00	ปานกลาง	3.08	.92	ปานกลาง
35	จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนให้หน่วยงานต่างๆ ทราบ	3.08	.92	ปานกลาง	2.80	.92	ปานกลาง
36	สนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม	3.44	.86	ปานกลาง	3.09	.92	ปานกลาง
37	อำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการและโครงการต่าง ๆ ของ กรมสามัญศึกษา	3.41	.89	ปานกลาง	2.99	.93	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากิ่งเทพพนมนคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
38	ประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ...	3.20	.83	ปานกลาง	2.90	.87	ปานกลาง
39	จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการใช้และการพัฒนาหลักสูตรฯได้สนองความต้องการของโรงเรียน ..	3.15	.94	ปานกลาง	2.94	.89	ปานกลาง
40	จัดรวบรวมและเผยแพร่เครือข่ายทางวิชาการของโรงเรียน	3.07	.83	ปานกลาง	2.94	.96	ปานกลาง
41	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ทางวิชาการระหว่างโรงเรียนเพื่อใช้ประโยชน์						
	อย่างคุ้มค่า	2.80	.83	ปานกลาง	2.65	1.08	ปานกลาง
42	ส่งเสริมให้ครูทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.15	.85	ปานกลาง	2.82	.95	ปานกลาง
43	กำหนดแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียน ..	3.22	.89	ปานกลาง	2.95	.90	ปานกลาง
44	ติดตามเร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนตามโครงการต่าง ๆ						
	ของกรมสามัญศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.20	.91	ปานกลาง	3.16	.85	ปานกลาง
45	กระตุ้นให้โรงเรียนสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	3.36	.96	ปานกลาง	2.99	.91	ปานกลาง
	รวม	3.23	.69	ปานกลาง	2.97	.76	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 36 การสนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.44$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 44 การติดตาม เฝ้าระวัง และประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนตามโครงการต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.16$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากฎกระทรวงแพทยศาสตร์ ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้อจำแนกตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากฎกระทรวงแพทยศาสตร์	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	<u>งานพัฒนาบุคลากร</u>						
46	สำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรของโรงเรียนก่อนดำเนินการจัดอบรม	3.20	.91	ปานกลาง	2.95	.97	ปานกลาง
47	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน	3.19	.96	ปานกลาง	2.97	.97	ปานกลาง
48	ร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	3.25	.80	ปานกลาง	2.94	.88	ปานกลาง
49	จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแผนงานและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ	3.12	.81	ปานกลาง	2.90	.99	ปานกลาง
50	ประสานงานในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	3.00	.85	ปานกลาง	2.83	1.06	ปานกลาง
51	สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียน	3.49	.95	ปานกลาง	3.15	.93	ปานกลาง
52	จัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอทุนทดแทนค่าใช้จ่ายสูงให้แก่บุคลากรของโรงเรียน	3.15	.98	ปานกลาง	3.16	.99	ปานกลาง

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากฎกระทรวงมหาด	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
53	จัดให้มีห้องสมุดสำหรับรวบรวมผลงานทางวิชาการของผู้บริหารและครู เพื่อเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้าได้เพียงพอ	2.88	.91	ปานกลาง	2.58	1.19	ปานกลาง
54	ติดตามดูแลให้การตรวจผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนดำเนินการไปด้วย ความรวดเร็ว	3.08	.86	ปานกลาง	2.99	.96	ปานกลาง
55	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.17	.91	ปานกลาง	2.90	.94	ปานกลาง
56	พิจารณาคัดเลือกครู เพื่อศึกษาต่อและรับทุนไปศึกษาอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.12	.97	ปานกลาง	2.86	.90	ปานกลาง
57	ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้าร่วมในการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหลายรูปแบบ	3.12	.91	ปานกลาง	2.85	.96	ปานกลาง
58	จัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	3.00	.83	ปานกลาง	2.89	.95	ปานกลาง
59	ปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาความลับทางราชการได้เป็นอย่างดี	3.36	1.05	ปานกลาง	3.11	1.08	ปานกลาง
	รวม	3.15	.68	ปานกลาง	2.93	.77	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 51 การสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.49$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหายอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 52 การจัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นแก่บุคลากรของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.16$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการแห่งประเทศไทยในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามความสนใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากฎกระทรวงมหาดไทย	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น N=59			ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป N=80		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	ด้านงานบริหารงานทั่วไป	3.35	.65	ปานกลาง	3.21	.68	ปานกลาง
	ด้านงานบุคลากร	3.11	.60	ปานกลาง	3.05	.79	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาวิชาการ	3.23	.69	ปานกลาง	2.97	.76	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาบุคลากร	3.15	.68	ปานกลาง	2.93	.77	ปานกลาง
	รวม	3.21	.58	ปานกลาง	3.04	.70	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น มีทักษะ
 ต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาลู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน
 โดยด้านงานบริหารทั่วไป มีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.35$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีทักษะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาลู่ในระดับปานกลาง โดยด้านงานบริหารทั่วไป
 มีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.21$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุข ในการให้บริการแก่ผู้บริการโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบริหารทั่วไปเป็นรายข้อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากทม.เขตหนองจอก	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
งานบริหารทั่วไป							
1	จัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	3.41	.95	ปานกลาง	3.52	.81	ปานกลาง
2	จัดระบบรับ-ส่งหนังสือราชการและเอกสารต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานให้เกิด ความสะดวกรวดเร็ว	3.32	.90	ปานกลาง	3.52	.93	ปานกลาง
3.	กำหนดระยะเวลาให้โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	3.06	.97	ปานกลาง	2.86	1.20	ปานกลาง
4	จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเหมาะสมกับภาระงาน	3.20	.84	ปานกลาง	3.29	.85	ปานกลาง
5	จัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสำนักงานกับโรงเรียนให้สะดวกรวดเร็ว	3.25	.98	ปานกลาง	3.24	.83	ปานกลาง
6	กำหนดขอบข่ายงานสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงานของกรมสามัญศึกษา	3.42	.94	ปานกลาง	3.57	.60	ปานกลาง
7	กำหนดภาระหน้าที่ของงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	3.40	.95	ปานกลาง	3.52	.81	ปานกลาง
8	วางแผนปฏิบัติการจัดเก็บและทำลายเอกสารให้โรงเรียนนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.03	.96	ปานกลาง	3.33	.73	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานส่วนวิทยศึกษากองทัพมหานคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
9	จัดทำรายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนหลังการประชุม	3.06	1.06	ปานกลาง	3.19	1.03	ปานกลาง
10	จัดเอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารเรียนสอดคล้องกับวาระการประชุม	3.24	1.04	ปานกลาง	3.33	.86	ปานกลาง
11	กลั่นกรองตรวจสอบหนังสือราชการที่ถูกต้องก่อนจัดส่งที่โรงเรียน	3.35	.99	ปานกลาง	3.38	.92	ปานกลาง
12	ประชาสัมพันธ์เข้าให้โรงเรียนทราบกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ของสำนักงานอยู่						
	สม่ำเสมอ	3.19	.85	ปานกลาง	3.29	.72	ปานกลาง
13	ดำเนินการเรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทันตามกำหนดเวลา	3.32	1.08	ปานกลาง	3.62	.74	ปานกลาง
14	เจ้าหน้าที่ที่มีปฏิบัติงานส่วนงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ตอบข้อซักถามแก่ผู้มาติดต่อ						
	งานด้วยอัธยาศัยที่ดี	3.34	.95	ปานกลาง	3.48	.81	ปานกลาง
15	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	3.15	.85	ปานกลาง	3.29	.72	ปานกลาง
	รวม	3.25	.69	ปานกลาง	3.36	.59	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนจัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 6 การกำหนดขอบข่ายงานในสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงานของกรมสามัญศึกษา มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.42$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 13 การดำเนินการเรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทันตามกำหนดเวลา มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.62$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสาธารณสุข การให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานบุคลากร เป็นรายข้อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากองทัพมหาดไทย	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
<u>งานบุคลากร</u>							
16	วางแผนการจัดสรรอัตราากำลังบุคลากรของโรงเรียนอย่างชัดเจน	3.14	.92	ปานกลาง	3.43	.81	ปานกลาง
17	กำหนดแนวทางแก้ปัญหาจากการขาดครูให้โรงเรียนได้เหมาะสม	2.96	.96	ปานกลาง	3.24	.94	ปานกลาง
18	ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ	3.06	.92	ปานกลาง	2.95	.97	ปานกลาง
19	เกลี้ยอัตราครูในโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่วางไว้	2.89	.93	ปานกลาง	3.10	.83	ปานกลาง
20	จัดหาและตรวจสอบทะเบียนประวัติข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน	3.03	1.03	ปานกลาง	3.29	.90	ปานกลาง
21	นำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการครูมาใช้เป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ปัญหาบุคลากรให้แก่โรงเรียนได้	2.97	.98	ปานกลาง	3.29	.90	ปานกลาง
22	แจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลของโรงเรียนทราบ	3.14	.92	ปานกลาง	3.48	.68	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากฎกระทรวง เทศบาลนคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
23	ให้บริการแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวิธีราชการครู	3.03	.96	ปานกลาง	3.14	.73	ปานกลาง
24	ดำเนินเกี่ยวกับการย้าย การรอน ของข้าราชการครูตามความเป็นจริงโรงเรียน	3.01	.89	ปานกลาง	3.29	.96	ปานกลาง
25	สำรวจอัตรากำลังครูให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาย้าย รอน และ และแต่งตั้งข้าราชการครู	3.11	.93	ปานกลาง	3.33	1.06	ปานกลาง
26	สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการครู เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการย้าย รอน และ แต่งตั้งข้าราชการครูให้สอดคล้องกับความเป็นจริงโรงเรียน	3.03	.95	ปานกลาง	3.29	1.06	ปานกลาง
27	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้บุคลากรของโรงเรียน ได้ถูกต้อง	3.21	1.09	ปานกลาง	3.33	.97	ปานกลาง
28	เผยแพร่ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนการย้าย การรอน การกำหนด ตำแหน่งให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ	3.06	1.01	ปานกลาง	3.38	.92	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากองทัพมหานคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
29	ทำให้ความกระจ่ายเกี่ยวกับข้อมูลอัตราค่าจ้างนักเรียนเพื่อประโยชน์ในการบรรจุ การย้าย และการโอนข้าราชการครู	2.99	.99	ปานกลาง	3.24	.77	ปานกลาง
30	ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์และอื่น ๆ ว่าทันแก่บุคลากรของโรงเรียนด้วยความรวดเร็ว	3.03	1.17	ปานกลาง	3.38	.97	ปานกลาง
	รวม	3.04	.73	ปานกลาง	3.28	.61	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 27 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้บุคลากรของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.21$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 22 การแจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการ ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาวิชาการ เป็นรายข้อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากทม.เขตพัฒนาคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
<u>งานพัฒนาวิชาการ</u>							
31	จัดทำแผนงานพัฒนาวิชาการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียน	3.08	.96	ปานกลาง	3.43	.98	ปานกลาง
32	รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทางวิชาการ	3.17	.86	ปานกลาง	3.43	.93	ปานกลาง
33	วิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษาและแจ้งให้โรงเรียนได้รับทราบตรงกัน ...	3.17	.96	ปานกลาง	3.38	.92	ปานกลาง
34	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผลิตผลงานทางวิชาการ	3.16	.97	ปานกลาง	3.38	.92	ปานกลาง
35	จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนให้หน่วยงานต่างๆ ทราบ	2.92	.91	ปานกลาง	2.95	1.02	ปานกลาง
36	สนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม	3.22	.88	ปานกลาง	3.33	1.06	ปานกลาง
37	อำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการและโครงการต่าง ๆ ของ กรมสามัญศึกษา	3.12	.92	ปานกลาง	3.43	1.03	ปานกลาง

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากrungเทพมหานคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
38	ประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ..	3.01	.82	ปานกลาง	3.14	1.06	ปานกลาง
39	จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตรได้สนองความต้องการของโรงเรียน ..	3.00	.89	ปานกลาง	3.19	1.08	ปานกลาง
40	จัดรวบรวมและเผยแพร่เครือข่ายทางวิชาการของโรงเรียน	2.97	.88	ปานกลาง	3.14	1.06	ปานกลาง
41	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ทางวิชาการระหว่างโรงเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ได้ อย่างคุ้มค่า	2.73	.98	ปานกลาง	2.62	.97	ปานกลาง
42	ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	2.96	.91	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง
43	กำหนดแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียน ..	3.03	.90	ปานกลาง	3.24	.94	ปานกลาง
44	ติดตามเร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนตามโครงการต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.15	.86	ปานกลาง	3.33	.91	ปานกลาง
45	กระตุ้นให้โรงเรียนสร้างบรรยากาศทางวิชาการ	3.15	.93	ปานกลาง	3.10	1.04	ปานกลาง
	รวม	3.06	.72	ปานกลาง	3.21	.83	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนจัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 36 การสนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.22$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 31 การจัดทำแผนงานพัฒนาวิชาการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ข้อ 32 การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนางานวิชาการ และข้อ 37 การอำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการและโครงการต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษา มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.43$ ทุกข้อ)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานส่วนนิติศึกษากฎหมายแพ่ง การให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ตามที่คณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมส่วนนิติศึกษา ส่วนกลาง ด้านงานพัฒนาบุคลากร เป็นรายข้อจำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานส่วนนิติศึกษากฎหมายแพ่ง	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
<u>งานพัฒนาบุคลากร</u>							
46	สำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรของโรงเรียนก่อนดำเนินการจัดอบรม	3.05	.91	ปานกลาง	3.10	1.14	ปานกลาง
47	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน ..	3.06	.95	ปานกลาง	3.10	1.04	ปานกลาง
48	ร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนจัดหาเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ..	3.08	.84	ปานกลาง	3.05	.97	ปานกลาง
49	จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแผนงานและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรของโรงเรียนทราบ	2.97	.88	ปานกลาง	3.10	1.14	ปานกลาง
50	ประสานงานงานการจัดหางบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	2.88	.94	ปานกลาง	3.00	1.22	ปานกลาง
51	สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียน	3.27	.95	ปานกลาง	3.43	.98	ปานกลาง
52	จัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอทุนทดแทนค่าสูงส่งให้แก่บุคลากรของโรงเรียน ..	3.09	.96	ปานกลาง	3.52	1.03	ปานกลาง

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนทั่วไปจัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
53	จัดให้มีห้องสมุดสำหรับรวมผลงานทางวิชาการของผู้บริหารและครู เพื่อเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้าได้เพียงพอ	2.73	1.09	ปานกลาง	2.57	1.08	ปานกลาง
54	ติดตามดูแลให้การตรวจผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนดำเนินการไปด้วย ความรวดเร็ว	3.00	.91	ปานกลาง	3.19	.98	ปานกลาง
55	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.02	.92	ปานกลาง	3.00	1.00	ปานกลาง
56	พิจารณาจัดเลือกครูเพื่อศึกษาต่อและรับทุนไปศึกษาอบรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	2.97	.95	ปานกลาง	2.95	.86	ปานกลาง
57	ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหลายรูปแบบ	2.92	.94	ปานกลาง	3.24	.94	ปานกลาง
58	จัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	2.90	.91	ปานกลาง	3.14	.85	ปานกลาง
59	บัญญัติหน้าที่รับผิดชอบทางราชการได้เป็นอย่างดี	3.19	1.07	ปานกลาง	3.33	1.06	ปานกลาง
	รวม	3.01	.73	ปานกลาง	3.12	.79	ปานกลาง

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนจัดแบบสหศึกษา มีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยข้อ 51 การสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการของโรงเรียนมีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.27$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทักษะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ 52 การจัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นแก่บุคลากรของโรงเรียน มีปัญหามากกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานส่วนศึกษากลุ่มเทพพนม ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานส่วนศึกษากลุ่มเทพพนม	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N=117			โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N=22		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	ด้านงานบริหารงานทั่วไป	3.25	.69	ปานกลาง	3.36	.59	ปานกลาง
	ด้านงานบุคลากร	3.04	.73	ปานกลาง	3.28	.61	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาวิชาการ	3.06	.72	ปานกลาง	3.21	.83	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาบุคลากร	3.01	.73	ปานกลาง	3.12	.79	ปานกลาง
	รวม	3.09	.66	ปานกลาง	3.24	.63	ปานกลาง

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านงานบริหารทั่วไป มีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.25$)

ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) โดยด้านงานบริหารทั่วไป มีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.36$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการบริหารงานของสำนักงานงานส่วนงานศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม

ข้อที่	ปัญหาการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	N = 139		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
	ด้านงานบริหารงานทั่วไป	3.27	.67	ปานกลาง
	ด้านงานบุคลากร	3.08	.71	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาวิชาการ	3.08	.74	ปานกลาง
	ด้านงานพัฒนาบุคลากร	3.03	.74	ปานกลาง
	รวม	3.11	.66	ปานกลาง

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน
สามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ทุกด้านมีปัญหาลู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านงานบริหารทั่วไป มีปัญหามากกว่า
ด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.27$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง รายละเอียดดังตาราง 19-21

ตาราง 19 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านงานบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	.36	.18	.39
	ภายในกลุ่ม	136	61.88	.46	
	รวม	138	62.23		
2. ด้านงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.01	.01	.01
	ภายในกลุ่ม	136	70.00	.51	
	รวม	138	70.01		
3. ด้านงานพัฒนาวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	.76	1.40
	ภายในกลุ่ม	136	74.11	.54	
	รวม	138	75.63		

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
4. ด้านงานพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.67	.33	.61
	ภายในกลุ่ม	136	74.21	.55	
	รวม	138	74.89		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.28	.14	.32
	ภายในกลุ่ม	136	59.07	.43	
	รวม	138	59.35		

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด และตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น		ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป		t
	N = 59		N = 80		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านงานบริหารทั่วไป	3.35	.65	3.21	.68	1.24
ด้านงานบุคลากร	3.11	.60	3.05	.79	.05
ด้านงานพัฒนาวิชาการ	3.23	.69	2.97	.76	2.08*
ด้านงานพัฒนาบุคลากร	3.15	.68	2.93	.77	1.78
รวม	3.21	.58	3.04	.70	1.55

* $p < .05$

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานพัฒนาวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร และด้านงานพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

ปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร	โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา N = 118		โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา N = 21		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านงานบริหารทั่วไป	3.25	.69	3.36	.59	.78
ด้านงานบุคลากร	3.04	.73	3.28	.61	1.57
ด้านงานพัฒนาวิชาการ	3.06	.72	3.21	.83	.78
ด้านงานพัฒนาบุคลากร	3.01	.73	3.12	.79	.61
รวม	3.09	.66	3.24	.63	1.01

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา และไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร รายด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ซึ่งมีสาระรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ตามที่เสนอของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามที่เสนอของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2540 จำนวน 140 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ใน 4 ด้านคือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนานักเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 59 ข้อ แต่ละข้อจะมีระดับปัญหา 5 ตัวเลือกคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เมื่อ

ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงอธิบดีกรมสามัญศึกษา ขอความอนุเคราะห์จัดทำหนังสือแจ้งผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์โดยสอศของบิดแสดงฉบับและเจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยพร้อมลงรหัสไว้ตรวจสอบจากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ ได้รับคืน 139 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.29

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติคำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย

2. เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

3. เปรียบเทียบทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้ t-test

4. เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงาน
สํานักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง
เป็นรายด้าน และโดยรวม จําแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยใช้ t-test

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสํานักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้
บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการบริหารทั่วไป
ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงาน
ของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน มีทัศนะต่อปัญหา
การบริหารงานของสำนักงานสํานักงานศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อและรายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงาน
ของสำนักงานสํานักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และมี
ระดับปัญหามากกว่าด้านงานอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียน
ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีทัศนะว่า ข้อ 13 การดำเนินการเรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการ
ได้ทันตามกำหนดเวลา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของ
สำนักงานสํานักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหามีอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านงานพัฒนาวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงาน
ของสำนักงานสํานักงานศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหามีอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านงานพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ผลปรากฏดังนี้

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ในที่ดินของวัด และในกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานด้านงานพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา และไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง สุรมณี (2534 : 85) ที่ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร มีข้อจำกัดซึ่งทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานตลอดมาตั้งแต่เริ่มจัดตั้งจนถึงปัจจุบันซึ่งได้แก่ปัญหาสำคัญ 3 ด้านคือ ด้านงบประมาณ ด้านอาคารสถานที่กับสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านบุคลากรของสำนักงาน แม้ว่ากรมสามัญศึกษาจะได้ให้การช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน แต่ด้วยข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้ได้อย่างสมบูรณ์เนื่องจากสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลังเพียง 3 ตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร 1 ตำแหน่ง และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร 2 ตำแหน่ง ส่วนบุคคลอื่นๆ ส่วนเป็นครูช่วยปฏิบัติราชการ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีเพียงหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ กับค่าสาธารณูปโภคซึ่งเป็นจำนวนเงินค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่จะต้องรับผิดชอบ ส่วนงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างนั้นไม่ได้รับการจัดสรร สำนักงานต้องแก้ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอโดยขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนและหน่วยงานอื่น รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อหารายได้มาเป็นค่าใช้จ่ายในสำนักงานซึ่งก็สามารถบรรเทาความเดือดร้อนได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

สำหรับในเรื่องของบุคลากรของสำนักงานนั้น จากการที่บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานส่วนเป็นข้าราชการครูช่วยปฏิบัติราชการจากโรงเรียนต่างๆ ไม่มีโอกาสที่จะเสนอผลงานในการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ทำให้บุคลากรของสำนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าทางราชการของตน ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อคนเราทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 27) ซึ่งสอดคล้องกับที่ สุวัฒน์ กิตติบุตร (2533 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประเด็นที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจต่ำคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการประสานงาน และให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง นอกจากนี้บุคลากรหลายคนได้ขอกลับไปปฏิบัติการสอนที่โรงเรียน สำนักงานได้แก้ปัญหาโดยการขอข้าราชการครูรายอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการแทนคนเดิม ซึ่งการผลัดเปลี่ยนตัวบุคลากรในลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ จึงขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานและติดตามงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับข้อปฏิบัติและระเบียบที่เกี่ยวข้องได้

ด้วยข้อจำกัดของปัจจัยทางการบริหารดังกล่าวมา ทำให้เป็นปัญหาต่อการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร แต่การที่สังคมไทยเรามีค่านิยมที่เกี่ยวกับการฝึกฝนเด็กให้รู้จัก "เอาใจเขามาใส่ใจเรา" อันเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคลิกภาพที่มีความเกรงใจของคนไทยที่ไม่กล้ากระทำสิ่งใดที่จะเป็นการกระทบกระเทือนความรู้สึกของผู้อื่น หรือทำให้ผู้อื่นรู้สึกลำบากใจ (วิรัช วิทยะโรชติ. ม.ป.ป. : 7) รวมทั้งมีค่านิยมที่เชื่อนเรื่องของบุญกรรมและการเดินสายกลาง (สุภาวดี มิตรสมหวัง. 2523 : 157 -158) ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่แสดงความคิดเห็นในทางรุนแรง ดังนั้น เมื่อมีการตอบแบบสอบถามจึงเลือกที่จะตอบเป็นแบบกลาง ๆ เพื่อจะได้ไม่กระทบกระเทือนผู้อื่น จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครอยู่ระดับปานกลาง

ส่วนผลการค้นพบเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครด้านงานบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับปัญหามากกว่าด้านงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญเลิศ สาขามูละ (2538 : 66) ที่ได้ศึกษาปัญหาการบริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 11 พบว่า สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีระดับปัญหามากกว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดกลาง โดยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดใหญ่มีระดับปัญหาการบริหารปฏิบัติงานด้านงานบริหารทั่วไปมากกว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขนาดกลาง

ดังนั้น การที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครเป็นสำนักงานสามัญศึกษาที่มีขนาดใหญ่ที่สุด จึงมีปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติมาก ต้องรับผิดชอบดูแลประสานงานและให้บริการแก่โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ซึ่งตั้งอยู่ทั้งในกรุงเทพมหานครและกระจายอยู่ตามจังหวัดต่างๆ เป็นจำนวนถึง 140 โรงเรียน โดยส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ มีข้าราชการครูและลูกจ้างจำนวนถึง 19,180 คน นักเรียนจำนวน 309,200 คน แต่กลับได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณน้อยมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบดังกล่าวแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างนั้น ทำให้ไม่สามารถมีที่ทำการสำนักงานเป็นเอกเทศ ต้องอยู่รวมกับหน่วยงานอื่น ๆ อีกถึง 5 หน่วยงาน จึงมีปัญหานี้เรื่องความคับแคบ

ไม่สามารถจัดสำนักงานให้เป็นระเบียบสวยงาม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานหรือการติดต่อราชการได้ จึงทำให้ผู้มาติดต่อกันไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 2) เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร และเครื่องอัดสำเนา ในขณะที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกสำคัญ ซึ่งต้องรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกทั้งต้องประสานงานในด้านการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับกรมสามัญศึกษา จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิลเมอร์ (สุวัฒน์ กัตติบุตร. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Gilmer. 1966) ที่กล่าวว่า ถ้าขาดวัสดุครุภัณฑ์รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกแล้ว การปฏิบัติงานของบุคลากรจะขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ด้านงานบริหารทั่วไปของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางมากกว่าด้านงานอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีทักษะต่อปัญหาด้านงานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทันตามกำหนดเวลา มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคนั้นได้กระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ถึง 7 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา และนครราชสีมา บางโรงเรียนตั้งอยู่ในต่างอำเภอซึ่งการคมนาคมติดต่อไม่สะดวก บางโรงเรียนยังไม่สามารถติดต่อทางโทรศัพท์ได้ การติดต่อประสานงานกับสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครย่อมไม่มีความสะดวกเท่ากับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยอาจมีความล่าช้าและไม่ทันเวลา โดยเฉพาะหากมีกรณีเร่งด่วน ดังเช่นการขออนุญาตไปราชการของผู้บริหารโรงเรียนนั้น ซึ่งในระหว่างที่ทำการวิจัยนี้ กรมสามัญศึกษายังไม่ได้มอบอำนาจในเรื่องนี้ให้สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร จึงมีขั้นตอนในการปฏิบัติมาก อีกทั้งกรมสามัญศึกษาได้วางแนวปฏิบัติให้สำนักงานส่งเรื่องถึงกรมสามัญศึกษาก่อนวันเดินทางของผู้บริหารโรงเรียนอย่างช้า 3 วัน มิฉะนั้นกรมสามัญศึกษาจะไม่พิจารณา ดังนั้น หากโรงเรียนส่งเรื่องให้สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครในเวลากระชั้นชิดหรือการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนมีอุปสรรค สำนักงานก็ไม่สามารถดำเนินการได้ทัน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีทักษะต่อปัญหาด้านเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านงานบุคลากร พบว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกันมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ของ สุวัฒน์ อ้นจเกล้า (2527 : 99) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในช่วง พ.ศ. 2538 - 2540 กรมสามัญศึกษาได้มอบอำนาจการบริหารงานด้านงานบุคลากรให้สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น ทั้ง ๆ ที่มีบุคลากรปฏิบัติงานไม่เพียงพออยู่แล้ว ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องรับภาระงานหลายด้านซึ่งเป็นการยากที่บุคคลคนเดียวจะปฏิบัติงานหลายด้านได้สมบูรณ์ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 111 - 112) การปฏิบัติงานจึงขาดความคล่องตัว บุคลากรต้องทำงานหนักเกินไป ส่งผลให้งานล่าช้าและผิดพลาดได้ นอกจากนี้ในการมอบอำนาจจากกรมสามัญศึกษานั้น ก็ไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไว้ล่วงหน้า เช่น ไม่มีการจัดการฝึกงานหรืออบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเดิมไม่ได้จัดทำข้อมูลไว้ให้เป็นปัจจุบันจึงต้องย้อนมาแก้ปัญหาในจุดนี้ก่อนที่จะดำเนินการต่อไป ทำให้เกิดปัญหาด้านความผิดพลาดและล่าช้าในการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ในการดำเนินงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ของงานบุคลากร เช่น การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารและการพิจารณาความดีความชอบนั้นโรงเรียนมีส่วนร่วมน้อยมาก อีกทั้งบางเรื่องก็ไม่ได้สิ้นสุดที่สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร กล่าวคือ สำนักงานมีหน้าที่เพียงรวบรวมและจัดทำข้อมูลที่โรงเรียนส่งมาเสนอกรมสามัญศึกษาเพื่อพิจารณาตัดสินใจสั่งการเท่านั้น ผลของการพิจารณาจึงอาจไม่ตรงตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสุ่มสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนของผู้วิจัยเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2539 ณ โรงเรียนห้วยวัง กรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าการย้าย การโอน การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารไม่มีความเป็นธรรม การสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการครูไม่สนองความต้องการของโรงเรียน การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูไม่เป็นปัจจุบัน การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการครู

มีความผิดพลาดและล่าช้า แต่เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นข้าราชการจึงเข้าใจดีว่า การปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครต้องอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ ต้องมีขั้นตอนในการปฏิบัติ และต้องเชื่อมโยงกับหน่วยเหนือขึ้นไปอีก ดังนั้นหากจะมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแล้วย่อมไม่ได้มีสาเหตุมาจากจุดนี้เพียงจุดเดียว ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีทัศนคติต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครด้านงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านงานพัฒนาวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกันและผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิจิตร สายธนู (2536 : 190) เรื่องการปฏิบัติงานสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านงานฝ่ายวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาทางด้านวิชาการเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาเพราะโลกปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านหลักสูตรและวิธีสอน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันกับวิทยาการที่ก้าวหน้า สถานศึกษาใดไม่มีการพัฒนาการเรียนการสอนแล้วจะทำให้สถานศึกษานั้นล้าหลัง (กิตติมา ปรีดีติติก. 2532 : 109) ประกอบกับในขณะที่ทำการวิจัยครั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาโดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อผลิตผลของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 2 - 3)

ส่วนการจะถือว่าสถาบันการศึกษาใดมีมาตรฐานก็ดูจากผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญเพราะงานวิชาการเป็นหัวใจและเป็นงานหลักของสถานศึกษาทุกระดับ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนจึงให้เวลากับงานวิชาการมากกว่างานอื่น ๆ (อาภา บุญช่วย. 2533 : 1 - 3) และต้องการการให้บริการทางด้านการพัฒนาวิชาการมากที่สุด แต่ในขณะที่งานพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาในการปฏิบัติหลายอย่างเช่นเดียวกับด้านงานอื่น ๆ ของสำนักงานฯแล้วยังมีปัญหาวินเรื่องคุณสมบัติของบุคลากรเพราะงานบางอย่างต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น เรื่องของหลักสูตรการวิจัยและพัฒนาตลอดจนการนิเทศติดตามผล ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่ได้จากการประชุมสัมมนาผู้อำนวยการ

การสามัญศึกษาจังหวัดทั่วประเทศเมื่อ พ.ศ. 2536 ว่า ด้านงานพัฒนาวิชาการมีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์จังหวัด และขาดนักวิชาการที่เข้าใจหลักสูตรการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา ซึ่งสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไม่มีบุคลากรเหล่านี้โดยตรงเหมือนสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอื่น ๆ เนื่องจากตามโครงสร้างของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไม่มีหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัดเหมือนสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอื่น ๆ จึงไม่ได้มีการวางแผนการนิเทศร่วมกับกลุ่มโรงเรียน ผลของการนิเทศโรงเรียนในส่วนกลางจะไปปรากฏที่หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาทำให้เกิดปัญหางานซ้ำซ้อนกันระหว่างสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครกับหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษาซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้นปรากฏกับงานของฝ่ายพัฒนาวิชาการในหลายๆ เรื่องและกับกองอื่นๆ ของกรมสามัญศึกษาด้วย ด้วยเหตุนี้ทำให้บทบาทของงานพัฒนาวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไม่มีความชัดเจนทั้งโรงเรียนก็เกิดความสับสนในการปฏิบัติด้วย จึงมีผลกระทบต่อการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียนกับสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 98) แต่เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่ทุกโรงเรียนต้องปฏิบัติอยู่แล้ว อีกทั้งยังมีกลุ่มโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ถึง 9 กลุ่ม ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานวิชาการโดยเฉพาะภายในกลุ่มจึงช่วยบรรเทาปัญหาได้บ้าง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครด้านงานพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านงานพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างกันและผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนต่างประเภทกัน ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครด้านงานพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มางะ ผดุงรส (2539 : บทคัดย่อ) เรื่องทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูมีทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากการที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มีเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทยให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีคุณธรรมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ การสร้างรากฐานเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของประเทศเป็นการเตรียมและนำคนไทยให้เข้าสู่สังคมยุคใหม่อย่างมั่นคงและรู้ทันโลก (สำนัก

นายกรัฐมนตรี. 2540 : คำนำ) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นลำดับที่ 2 ของนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเอาใจใส่ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อสนองนโยบายของต้นสังกัด เพราะความรู้และวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่ และทันต่อความเจริญของโลก ครูต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอเช่นกัน จำเป็นที่จะต้องให้มีการศึกษาหรือการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน โดยไม่มีทางหลีกเลี่ยง จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ (พนัส หันนาคินทร์. 2524 : 88)

แม้ว่าสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครได้ให้การสนับสนุนแก่โรงเรียนในด้านงานพัฒนาบุคลากรตลอดมาภายในบทบาทหน้าที่อันจำกัดและมีปัญหาในเรื่องบุคลากรและงบประมาณ แต่ก็ได้พยายามประสานงานกับหน่วยงานและองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณมาจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน แต่เนื่องจากข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง มีจำนวนมากถึง 16,976 คน จึงยังอาจตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ไม่ทั่วถึงและเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเข้ารับการอบรม แต่เนื่องจากกรมสามัญศึกษาไม่ได้มอบหมายให้สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครดำเนินการเพียงแต่ให้รวบรวมข้อมูลของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่โรงเรียนส่งมา เสนอกรมสามัญศึกษาเพื่อพิจารณาเท่านั้น ส่วนผลของการคัดเลือกจะขึ้นอยู่กับพิจารณาและตัดสินใจของกรมสามัญศึกษา ซึ่งอาจไม่ตรงตามความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลางจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและประเภทของโรงเรียนอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครทั้งโดยรายด้านและโดยรวม จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ในที่ดินของวัด และในกรุงเทพมหานคร มีทัศนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าที่ตั้งของโรงเรียนไม่มีผลต่อทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมสามัญศึกษาได้กำหนดให้มีการประชุมและอบรมเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนได้รับทราบนโยบายในการบริหารงานโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนในส่วนกลางนั้น สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดให้มีการประชุมผู้บริหารโรงเรียนอยู่เป็นประจำ เพื่อรับทราบข้อราชการและนโยบายของกรมสามัญศึกษา และหากมีเรื่องเร่งด่วนก็จะเชิญประธานกลุ่มโรงเรียนทั้ง 9 กลุ่มมาประชุมเพื่อรับทราบก่อนแล้วจึงนำไปประสานงานแจ้งโรงเรียนในกลุ่มทราบและดำเนินการ นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางด้านข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีได้แพร่ขยายไปยังพื้นที่ต่างๆ ของประเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้ความเป็นอยู่ของชนบทและในเมืองมีส่วนคล้ายคลึงกัน ทั้งในเรื่องของเครื่องมือเครื่องใช้ เจตคติและค่านิยม (คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. 2534 : 157-165) และแม้จะมีโรงเรียนส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคจำนวน 20 โรงเรียน แต่ส่วนใหญ่นั้นเป็นเขตปริมณฑลและตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญด้านการติดต่อสื่อสารได้สะดวก

ส่วนโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในที่ดินของวัดนั้นจะได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากวัด และพระสงฆ์ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ สวัสดิการ วิชาการ ตลอดจนให้คำปรึกษา (วิริยา ศิริวิทย์เจริญ. 2527 : 21 - 29) ทำให้โรงเรียนเหล่านี้ได้เปรียบโรงเรียนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตั้งอยู่ในที่ดินของวัดในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ทศนีย์พรรณ อุดมเวช (2529 : 148) ได้ศึกษาปัญหาในกระบวนการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในวัดและนอกวัด เขตกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์และโรงเรียนโยธินบูรณะ พบว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นจากประสบการณ์ตรงกันเกี่ยวกับบทบาทของพระสงฆ์ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมภายในโรงเรียนว่า พระสงฆ์สร้างคุณประโยชน์ให้แก่โรงเรียนมากกว่าที่จะเป็นปัญหาด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาอะ ผดุงรส (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ครูที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลมีทัศนะไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของสปาร์ค (บำรุง ตัวงโต. 2536 : 38 - 39 ;

อ้างอิงมาจาก Sparks. 1960 : 3605 - 3606) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติภารกิจของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในมลรัฐเคนตักกี สหรัฐอเมริกา พบว่า ความเข้าใจในการบริหารงานของครูใหญ่เมื่อเปรียบเทียบกับแล้วความเห็น ความเข้าใจของครูใหญ่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับท้องที่ ๆ โรงเรียนตั้งอยู่

2.2 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม จำแนกตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปมีทัศนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลต่อทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางปฏิบัติโรงเรียน และสถานศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการนั้นเร่งรัดให้โรงเรียน และสถานศึกษาทุกระดับจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพทัดเทียมกัน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษดังกล่าวแล้ว ซึ่งการเป็นผู้บริหารในระดับนี้จะผ่านการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง รวมทั้งมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว และพยายามหาวิธีการปรับปรุงโรงเรียน ปรับปรุงการบริหารงานของตนเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป มีความคิดไม่แตกต่างกัน ดังที่ นิรุทธ งามสมัน (สุชีพ อินทรวิชัย. 2537 : 89 ; อ้างอิงมาจาก นิรุทธ งามสมัน. ม.ป.ป.) ได้บันทึกไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในลักษณะงานอย่างเดียวกัน ทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายด้านเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนนั้น พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนดีเอนมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเอนนั้นแสดงว่าได้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งหมายถึงว่า ผู้บริหารโรงเรียนเหล่านี้ต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ว่าได้พัฒนาโรงเรียนหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

อนึ่ง งานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดมาตรฐาน

หรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาข้อมูลพื้นฐานจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ (กิตติมา บริดีติติก. 2532 : 48) ดังเช่น การประเมินโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนที่จะผ่านเกณฑ์ประเมินว่าเป็นโรงเรียนดีเด่นนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ตัวหนึ่งที่กำหนดไว้ ดังนั้นโรงเรียนดีเด่นย่อมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องนี้ อุ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2533 : 148 ; อ้างอิงมาจาก Liu. 1985 : 864-A) ได้พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งผลแห่งการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวนี้ทำให้เอื้อต่อการที่สามารถนิเทศงานวิชาการได้ ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นจึงวิเคราะห์และให้ความเห็นในเรื่องวิชาการได้กว้างและลึกซึ้งกว่า ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปจึงมีทักษะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านงานพัฒนาวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญมากกับนาทพงษ์ (2532 : 75) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น จะมีคุณลักษณะด้านวิชาการสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทร์ธานี สงวนนาม (2533 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน ประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

2.3 ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ทั้งโดยรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประเภทของโรงเรียนซึ่งพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษาและไม่ได้จัดแบบสหศึกษามีทัศนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าประเภทของโรงเรียนไม่มีผลต่อทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานโรงเรียนมัศึกษานั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปฏิบัติและดำเนินงานภายใต้กรอบของนโยบายของกรมสามัญศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำองค์กรและสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและควรมีทักษะ 3 ประการคือ ทักษะด้านความสามารถในการบริหาร ทักษะด้านวิธีการ และทักษะด้านตัวบุคคล รวมทั้งต้องเป็นนักวิเคราะห์ นักแก้

ปัญหานักวิชาการ และนักประสานประโยชน์ที่ดีด้วย (บรรจง พงศ์ศาสตร์, 2536 : 37) ดังนั้น การบริหารโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษาและโรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา จึงไม่มีความแตกต่างกันในแง่ของการบริหารแต่อย่างใด

ส่วนเหตุผลที่มีโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้เฉพาะนักเรียนชายล้วนหรือนักเรียนหญิงล้วนของประเทศไทยนั้นเป็นเพราะอิทธิพลของขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมไทยที่ไม่นิยมให้เด็กผู้หญิงและเด็กผู้ชายใกล้ชิดกัน โดยเฉพาะเมื่ออย่างเข้าสู่วัยหนุ่มสาวซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ประยูร ศรีประสาธน์ และคนอื่น ๆ (2532 : 69 - 71) ที่ได้วิจัยผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย พบว่า คนไทยยังนิยมเรื่องการแบ่งประเภทของโรงเรียนที่รับเฉพาะนักเรียนชายหรือนักเรียนหญิง เพราะพ่อแม่ยังเป็นห่วงเรื่องการอบรมด้านจรรยาบรรณยำยำ จึงส่งผลต่อความนิยมของผู้ปกครองอย่างมาก ด้วยเหตุนี้โรงเรียนมัธยมของรัฐบาลในจังหวัดต่าง ๆ ในสมัยก่อนจึงมีเพียง 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้เฉพาะนักเรียนชายล้วน กับโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนหญิงล้วน สำหรับโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนแบบสหศึกษานั้นได้รับอิทธิพลและตัวอย่างมาจากต่างประเทศในภายหลัง ด้วยเหตุผลที่ว่า การแยกนักเรียนชายและนักเรียนหญิงไม่ให้เรียนด้วยกันนั้นเป็นการขัดกับธรรมชาติของมนุษย์ด้วย เหตุนี้กรมสามัญศึกษาจึงพยายามที่จะให้โรงเรียนในสังกัดที่จัดการเรียนการสอนให้เฉพาะนักเรียนชายล้วนและนักเรียนหญิงล้วนเปลี่ยนมาจัดการเรียนการสอนแบบสหศึกษา เพื่อไม่ให้ขัดกับธรรมชาติของมนุษย์ที่ชายและหญิงต้องอยู่รวมกัน ในสังคม อีกทั้งเชื่อว่าจะช่วยลดความรุนแรงด้านพฤติกรรมก้าวร้าวของนักเรียนชายรวมทั้งปัญหานักเรียนยกพวกตีกัน และแม้ในการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียนกรมสามัญศึกษาก็แต่งตั้งผู้บริหารสตรีเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนชายล้วน หรือแต่งตั้งผู้บริหารชายเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนหญิงล้วน ดังเช่นโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยใน กรุงเทพมหานคร หรือโรงเรียนลำปางกัลยาณีในจังหวัดลำปาง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารโรงเรียนที่ประเภทของโรงเรียนต่างกันจึงมีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมสามัญศึกษา

1. ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากรและวัสดุครุภัณฑ์แก่สำนักงานกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานของสำนักงาน
2. ควรเร่งดำเนินการให้มีการอนุมัติการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากกรุงเทพมหานคร เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรของสำนักงาน
3. ควรพิจารณามอบอำนาจการบริหารงานในเรื่องที่จะช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว
4. ควรเผยแพร่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปยังสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอื่นเพื่อเป็นข้อสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานสามัญศึกษากกรุงเทพมหานคร

1. ควรพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากกรมสามัญศึกษา
2. จัดประชุมสัมมนาบุคลากรในสำนักงานเพื่อให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ๆ แท้จริงของสำนักงานซึ่งเป็นการให้บริการแก่โรงเรียน รวมทั้งเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ควรร่วมมือกับกลุ่มโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง
4. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในสำนักงานเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. ควรมีการประเมินและติดตามผลการบริหารงานของสำนักงานอย่างต่อเนื่องปีละ 2 ครั้ง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพโดย เฉพาะด้านงานบริหารทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน ให้เฉพาะเจาะจง เช่น ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร กับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในเรื่องเดียวกัน

3. ควรมีการศึกษาค้นคว้าของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครจากตัวแปรอื่น ๆ เช่น ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

4. ควรมีการศึกษาค้นคว้าการบริหารงาน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยเปลี่ยนเครื่องมือในการศึกษา จากแบบสอบถามเป็นแบบสัมภาษณ์หรือการสังเกต หรือกรณีตัวอย่าง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมา ปรีดีติติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรราพิพัฒน์, 2529.
- เจนก ภิสุธ. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของสำนักงาน
สามัญศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น, 2536. อัดสำเนา.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. สภาพการบริหารงานของผู้บริหารงานในสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์และผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.
กรุงเทพฯ : แผนกช่างพิมพ์วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2537.
- คณาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สังคมและวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยาการของโรงเรียนและความ
พึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเคเอ็นสตร์, ม.ป.ป.
- ฉัตรชัย อรุณนันท. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.
- เฉลิม แสงสุวรรณ. การศึกษาการดำเนินงานของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- ชาลี มณีศรี. การบริหารงานธุรการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2524.
- ทองสุข รวยสูงเนิน. รายงานการวิจัยการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาวิชาชีพครูในจังหวัดศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ : ม.ป.ท., 2539.
- ทองหล่อ ชัยวงศ์ษา. การบริหารงานของคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532. อัดสำเนา.

- ทักษิณพรธม อุดมเวช. ปัญหาในกระบวนการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียนของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาที่ตั้งอยู่ในวัดและนอกวัด เขตกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียน
มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์และโรงเรียนโยธินบูรณะ. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยมหิดล, 2529. อัดสำเนา.
- นายกรัฐมนตรี สำนัก. สรุปแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544).
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2540.
- บรรจง พงษ์ศาสตร์. แนวคิด 3 ปี 3 ตำแหน่ง. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช จำกัด, 2536.
- บรรจง สุรมณี. ปัญหาการปฏิบัติงานสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
 ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2534.
 อัดสำเนา.
- บัณฑิตย์ อินทรจีน. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
พีระพัฒนา, 2526.
- บุญมา กัมปนาทพงษ์. การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ. ปริญญาณิพนธ์
 กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- บุญเลิศ สาขามุละ. ปัญหาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดใน
เขตการศึกษา 11. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 2538. อัดสำเนา.
- ประดิษฐ์ มัชฌิมา. สังคมวิทยาชนบท และสหกรณ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2523.
- ประยูร ศรีประสาธน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.
- ประยูร ศรีประสาธน์ และคนอื่น ๆ. ผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532.
- ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงาน. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา,
 2526.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.

พรรณี ประเสริฐวงศ์ และกาญจนา เรืองรจิตปรกรณ์. การบริหารงานสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

พรสิริ อิงค์ชัยโชติ. แนวความคิดทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีในกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์

กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2517.

มาฆะ ผดุงรส. ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด

กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539. อัดสำเนา.

วิจิตร ศรีส้าน. "ความหมายและสถานภาพของการบริหาร," ใน เอกสารการสอนชุดวิชา

หลักและระบบการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5. หน้า 6. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

วิจิตร สายธนู. การปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม. ปรินิพนธ์ กศ.ม.

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2536. อัดสำเนา.

วิเชียร เกตุสิงห์. "คำเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้,"

ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 18(3) : 8-9 ; กุมภาพันธ์-มีนาคม 2538.

วินัย เกษมเศรษฐ. "หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา," ใน ประมวลบทความ

นิเทศการศึกษา ปี 2521. หน้า 36. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา,

2521.

วิริยา ศิริวิทย์เจริญ. การศึกษาความต้องการประโยชน์และปัญหาการสนับสนุนทางการศึกษาที่

จัดให้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษาจากทัศนะของพระสงฆ์ ข้าราชการครูและนักเรียนในท้องที่

การศึกษาเขตการศึกษากรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

วีรณารถ มานะกิจ และพรรณี ประเสริฐวงศ์. การจัดองค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3.

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.

วีรยุทธ วิเชียรโชติ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง "ความเกรงใจในคนไทย. ม.ป.ท., ม.ป.ป.

วีระ จันทรปัญญา. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. 100 ปีกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไพศาลศิลป์การพิมพ์, 2523.

สงัด จันลา. ปัญหาการบริหารงานของศึกษาธิการอำเภอตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงาน

ศึกษาธิการอำเภอ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมาน ทองสอน. ทรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาคณาครในโรงเรียนของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.

ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2533.

อัดสำเนา.

สมาน รังสิโยภยณ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์, 2524.

"สจจ. ขาดคนอื้อต้องดิ่งแม่พิมพ์ช่วยงาน," ไทยรัฐ. 6 กรกฎาคม 2539. หน้า 15.

สามัญศึกษา, กรม. การปฏิรูปการศึกษาของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองพัสดุและอุปกรณ์

การศึกษา, 2540.

_____. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2532. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,

2532.

_____. คู่มือการบริหารกลุ่มโรงเรียน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา,

2531.

_____. คู่มือการปฏิบัติงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษา

กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2536. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา, 2536ก.

_____. ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด. ม.ป.ท., ม.ป.ป.

_____. รวมคำสั่งมอบอำนาจของอธิบดีกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่

กรมสามัญศึกษา, 2537.

- สามัญศึกษา, กรม. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาตามผลการปฏิบัติของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : กองการมัธยมศึกษา
 กรมสามัญศึกษา, 2539.
- _____. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาระบบงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ :
 กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา, 2536ข.
- _____. หน้าที่ของหน่วยศึกษานิเทศก์. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2531.
 สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร, สำนักงาน. สารสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร.
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2534.
- _____. การจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร.
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอมพันธ์, 2536.
- _____. สารสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : 2538.
- สุชีพ อินทรวิชัย. ปัญหาการบริหารโครงการสนับสนุนกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- สุภาวดี มิตรสมหวัง. สังคมไทย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2523.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. ปฏิบัติการบริหารงานบุคคล : การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู. อุดรธานี :
 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี, 2530.
- สุวัฒน์ กัตติบุตร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2533.
- สุวัฒน์ อ้นจกส้า. การบริหารงานบุคลากรของกรมสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2527. อัดสำเนา.
- เสน่ห์ บุญช่วงดี และกรันรัตน์ จิตตรง. คู่มือการสอบเข้าปริญญาโทบริหารการศึกษา. พิษณุโลก :
 โรงพิมพ์ "ตระกูลไทย", 2526.

- สารวย เพ็ญพันธ์. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัด และแนวทางแก้ไขในทัศนะของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด. ปรินทิพ
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- หวน พันธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียนด้านความสัมพันธ์กับชุมชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2528.
- อภา บุญช่วย. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2537.
- อุทัย หิรัญโรต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, 2531.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- Bouffard, Lynn Catherine. "The Role of Chief Personnel Administrator in
Selected Public school Districts as Perceived by Superintendents
and School Board Presidents in Southern California," Dissertation
Abstracts International. 58(2) : 345-A; August, 1997.
- Buckley, Glendyn Marie. "The Role of Central Office Administrators in The
Context of School-Based Decision Making," Dissertation Abstracts
International. 54(11) : 3936-A; May, 1994.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological testing. 3rd ed.
New York : Harper and Row; 1970.
- Sabatino, Robert Joseph. "A Descriptive and Comparative Analysis of
Superintendents of Small School Districts," Dissertation Abstracts
International. 54(12) : 4326-A; June, 1994.

ภาคผนวก

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร

ที่ ทม 1007/1505 วันที่ 18 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางนันทวดี นิลกระจำง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แส่นคำเครือ ประธาน

อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญ รศ.ทวีบูรณ์ หอมเย็น เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1007/1506

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางนันทวดี นิลกระจำง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญ นายวิมล ศรีสุวรรณ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.2584119

ที่ ทม 1007/1507

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักศึกษาจังหวัดนนทบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางนันทวดี นิลกระจ่าง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสำนักศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แส่นคำ เครือ ประธาน

อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1508

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางนันทวดี นิลกระจ่าง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

อ.สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุ
ณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ทม 1007/1509

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มีนาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีนนทบุรี

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางนันทวดี นิลกระจ่าง เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสงคำเครือ ประธาน

อ.สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือ ขอหนังสือราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ
จากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ตอบแบบสอบถามในระหว่างเดือนมีนาคม -
เมษายน พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 0806/13220

กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม 10300

3 มิถุนายน 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ด้วย นางนันทดี นิลกระจ่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์
เรื่อง "ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง" ในการนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะขอแจกแบบสอบถามให้กับ
ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

กรมสามัญศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน
มัธยมศึกษา สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

สวาท ภูคำแสน

(นายสวาท ภูคำแสน)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสามัญศึกษา

กองการมัธยมศึกษา

โทร. 2828466

โทรสาร. 2824096

(สำเนา)

สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

เมษายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

ด้วยข้าพเจ้า นางนันทวดี นิลกระจ่าง นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบ
สอบถามเพื่อทำการทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทบทวนนิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการ
บริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง"

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

นันทวดี นิลกระจ่าง

(นางนันทวดี นิลกระจ่าง)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้

บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากท่านไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือผู้ใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ถามครอบคลุมปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนาบุคลากร โดยมีข้อความทั้งหมด 59 ข้อ
3. ขอความกรุณาท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ โดยอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วเลือกทำเครื่องหมาย / ลงในปัญหาช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว ให้ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
4. ก่อนตอบแบบสอบถาม โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน ดังนี้
ที่ตั้งของโรงเรียน
[] ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค
[] ตั้งอยู่ในที่ดินของวัด
[] ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
[] ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น (ทั้งที่เคยได้รับโล่, หรือวุฒิบัตรหรือเกียรติบัตรด้านต่าง ๆ)
[] ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป
ประเภทของโรงเรียน
[] โรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา
[] โรงเรียนที่ไม่ได้จัดแบบสหศึกษา

ตัวอย่าง

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>ด้านงานบริหารทั่วไป</u>					
0	กำหนดขอบข่ายงานในสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงาน ของกรมสามัญศึกษา	...	./.		...	...
00	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ	...	...		./.	...

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบริหารทั่วไป ในเรื่องกำหนดขอบข่ายในสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงานของกรมสามัญศึกษา มีปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" แต่ข้อ 00 ท่านมีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านงานบริหารทั่วไปในเรื่องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ มีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย"

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>					
1	จัดสำนักงานให้สะดวกแก่ผู้มาติดต่อ					
2	จัดระบบรับ-ส่งหนังสือราชการและเอกสารต่าง ๆ ระหว่าง โรงเรียนกับสำนักงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว					
3	กำหนดระยะเวลาให้โรงเรียนได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอ					
4	จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเหมาะสมกับภาระงาน ...					
5	จัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างสำนักงานกับโรงเรียนให้ สะดวกรวดเร็ว					
6	กำหนดขอบข่ายงานในสำนักงานได้สอดคล้องตามภาระงาน ของกรมสามัญศึกษา					
7	กำหนดภาระหน้าที่ของงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
8	วางแผนปฏิบัติการจัดเก็บและทำลายเอกสารให้โรงเรียน นำใบปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
9	จัดทำรายงานการประชุมผู้บริหารโรงเรียนส่งให้ผู้บริหาร โรงเรียนหลังการประชุม					
10	จัดเอกสารประกอบการประชุมผู้บริหารโรงเรียนสอดคล้อง กับวาระการประชุม					
11	กลั่นกรองตรวจสอบหนังสือราชการให้ถูกต้องก่อนจัดส่งให้ โรงเรียน					

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12	ประชาสัมพันธ์ให้โรงเรียนทราบกิจกรรมและการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
13	ดำเนินการ เรื่องอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนไปราชการได้ทัน ตามกำหนดเวลา					
14	ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ตอบข้อซักถาม แก่ผู้มาติดต่องาน ด้วยอัธยาศัยที่ดี					
15	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ					
	<u>งานบุคลากร</u>					
16	วางแผนการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรของโรงเรียนอย่าง ชัดเจน					
17	กำหนดแนวทางแก้ปัญหาการขาดครูให้โรงเรียนได้เหมาะสม ..					
18	ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูอย่าง มีประสิทธิภาพ					
19	เกลี้ยอัตราครูในโรงเรียนเป็นไปตามระเบียบที่วางไว้					
20	จัดทำและตรวจสอบทะเบียนประวัติข้าราชการครูให้เป็นปัจจุบัน					
21	นำข้อมูลทะเบียนประวัติของข้าราชการครูมาใช้เป็นประโยชน์ ในการพิจารณาแก้ปัญหาบุคลากรให้แก่โรงเรียนได้					
22	แจ้งข่าวสารที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ บุคคลของโรงเรียนทราบ					
23	ให้บริการแนะนำเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบและวินัย ข้าราชการครู					

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
24	ดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน ของข้าราชการครูตาม ความจำเป็นของโรงเรียน	...	...	...	...	...
25	สำรวจอัตราากำลังครูให้เป็นปัจจุบันเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณาย้าย โอน และแต่งตั้งข้าราชการครู	...	...	...	...	...
26	สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการครู เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการย้าย โอน และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูให้ สอดคล้องกับความจำเป็นของโรงเรียน	...	...	...	...	...
27	เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราให้ บุคลากรของโรงเรียนได้ถูกต้อง	...	...	...	...	...
28	เผยแพร่ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การย้าย การโอน การกำหนดตำแหน่งให้บุคลากรของ โรงเรียนทราบ	...	...	...	...	...
29	ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับข้อมูลอัตรากำลังแก่โรงเรียน เพื่อ ประโยชน์ในการบรรจุ การย้าย และการโอนข้าราชการครู	...	...	...	...	...
30	ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวข้าราชการ เครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ และอื่น ๆ ให้แก่บุคลากรของโรงเรียนด้วย ความรวดเร็ว	...	...	...	...	...
<u>งานพัฒนาวิชาการ</u>						
31	จัดทำแผนงานพัฒนาวิชาการให้สอดคล้องกับปัญหาและความ ต้องการของโรงเรียน	...	...	...	...	...

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนางานวิชาการ					
33	วิเคราะห์นโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษาและแจ้งให้โรงเรียนได้รับทราบตรงกัน					
34	ส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูผลิตผลงานทางวิชาการ					
35	จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของบุคลากรของโรงเรียนให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบ					
36	สนับสนุนให้กลุ่มโรงเรียนจัดประชุมทางวิชาการตามความเหมาะสม					
37	อำนวยความสะดวกแก่โรงเรียนในการจัดกิจกรรมทางวิชาการและโครงการต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษา					
38	ประสานงานให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเกี่ยวกับปัญหานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	จัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการใช้และการพัฒนาหลักสูตรฯ ได้สนองความต้องการของโรงเรียน					
40	จัดรวบรวมและเผยแพร่เครือข่ายทางวิชาการของโรงเรียน					
41	ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ทางวิชาการระหว่างโรงเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า					
42	ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
43	กำหนดแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการติดตามและประเมินผลการศึกษาของโรงเรียน					

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
44	ติดตาม เြ่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการของ โรงเรียนตามโครงการต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ					
45	กระตุ้นให้โรงเรียนสร้างบรรยากาศทางวิชาการ					
	<u>งานพัฒนาบุคลากร</u>					
46	สำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรของโรงเรียนก่อน ดำเนินการจัดอบรม					
47	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ของบุคลากรของโรงเรียน					
48	ร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนจัดทำเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
49	จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแผนงานและ เกณฑ์การพัฒนาบุคลากรให้ บุคลากรของโรงเรียนทราบ					
50	ประสานงานในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน					
51	สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เข้ารับการอบรมตาม ความต้องการของโรงเรียน					
52	จัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับการเสนอขอทุนทดแทนตำแหน่งให้ สูงขึ้นแก่บุคลากรของโรงเรียน					
53	จัดให้มีห้องสมุดสำหรับรวบรวมผลงานทางวิชาการของผู้บริหาร และครู เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าได้เพียงพอ					

ข้อที่	การดำเนินงานให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
54	ติดตามดูแลให้การตรวจผลงานทางวิชาการของบุคลากรของ โรงเรียนดำเนินการไปด้วยความรวดเร็ว					
55	สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
56	พิจารณาคัดเลือกครูเพื่อศึกษาต่อและรับทุนไปศึกษาอบรมเป็น ไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
57	ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้า มามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนในหลายรูปแบบ					
58	จัดประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ .					
59	ปฏิบัติหน้าที่โดยรักษาความลับทางราชการได้เป็นอย่างดี					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางนันทวดี นิลกระจ่าง

เกิดวันที่ 20 เมษายน พุทธศักราช 2495

สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 9 ซอยเทอดไท 23 ถนนเทอดไท บุคโคร์ ธนบุรี กรุงเทพฯ

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ เขตดุสิต กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 เตรียมอุดมศึกษา (ม.ศ.5) จากโรงเรียนลำปางกัลยาณี จังหวัดลำปาง

พ.ศ. 2516 กศ.บ. (วิชาเอกภูมิศาสตร์) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา บhumvān

พ.ศ. 2540 กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

ปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครในการให้บริการแก่
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง

บทคัดย่อ

ของ

นันทวดี นิลกระจ่าง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของ
สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลาง ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบุคลากร ด้านงานพัฒนาวิชาการ และด้านงานพัฒนา
บุคลากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลาง ปีการศึกษา 2540 โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้น 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-Way ANOVA และ t-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงาน
ของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ในการให้บริการแก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา
ส่วนกลาง 4 รายการ และโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่มีที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในส่วน
ภูมิภาค อยู่ในที่ดินของวัด และอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของ
สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งรายการและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น
และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปมีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงาน ด้านงานพัฒนาวิชาการแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นมีทัศนะต่อระดับปัญหาด้านนี้มากกว่าผู้บริหาร
โรงเรียนทั่วไป
4. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา ส่วนกลาง ที่เป็นโรงเรียนที่จัดแบบสหศึกษา
และไม่ได้จัดแบบสหศึกษา มีทัศนะต่อปัญหาการบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
ทั้งรายการและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ADMINISTRATION PLOBLEMS OF METROPOLITANT GENERAL EDUCATION OFFICE AS
VIEWED BY SCHOOL ADMINISTRATORS IN GENERAL EDUCATION CENTRAL REGION

AN ABSTRACT

By

NANTAWADEE NILKRAJANG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

February 1998

The purposes of this research were to study and to compare the administration problems of the Metropolitan General Education Office as viewed by school administrators in general education central region. The four aspects of these problems were general administration, personnel, development of academic affairs and personnel development.

The samples of the research consisted of 140 school administrators in general education central region in 1997. A 5-scale rating questionnaire composed of 59 items reflecting those four aspects with reliability of 0.97 was administered. Data were analyzed through mean, Standard Deviation, One-Way ANOVA and t-test.

Major findings were as follows :

1. The school administrators viewed administration problems of the metropolitan general education office in each aspect and as a whole at the moderate level.
2. The school administrators managing the schools in local area, in temple compound and in metropolitan did not view the problems in each aspect and as a whole differently.
3. The outstanding school administrators and the general school administrators did not view the problems in each aspect and as a whole differently but their opinions towards the problems of the development of academic affairs were statistically different at the .05 level. The outstanding school administrators viewed the problems at the higher level than the general school administrators.
4. The co-education school administrators and the exclusive school administrators did not view the problems in each aspect and as a whole differently.