

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี

อรุณ พงษ์จันทร์โอ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรความโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .982 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ บุคลากร การบริหารตามหลักอิทธิบาท4

บทนำ

ความพึงพอใจมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของงาน อันมีผลมาจาก ความต้องการได้รับการตอบสนอง ตามความประสงค์ของแต่ละบุคคลความพึงพอใจโดยทั่วไป ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Satisaction และยังมีผู้ให้ความหมายคำว่า “ความพึงพอใจ”ปริยาพร วงษ์อนุตรโรจน์ กล่าวถึง ความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับ คือ ผลที่ เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญ กำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้ง ส่งผลต่อ ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเกี่ยวกับความพึงพอใจมีหลายทฤษฎี

*สาขาวิชาบริหารการศึกษา

(จำเนียร พลหาร, 2553, หน้า 82) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎี

ลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับ การตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ได้แก่ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม ยารักษาโรคความต้องการ บรรยากาศเป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับ สูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรม ของมนุษย์ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการ ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจความต้องการความปลอดภัย ทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงาน โดยง่าย 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการ ดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์ 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่น ยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับ ความสำคัญระดับ ที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาตินานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดง ความสามารถแต่งงานประจำโดยเฉพาะที่ได้รับมอบหมายควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด กันไม่มีโอกาส ให้คนได้แสดงความสามารถได้เต็มที่และไม่เปิดโอกาสใหม่การแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลได้แก่ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดความคาดหวังของตนเองได้ทำอะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเอง พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้ อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงาน หรือการอาชีพประการแรก อิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมี ประสิทธิภาพนั่นเอง จินดา ทรัพย์เมฆ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูในการบริหารงาน วิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูในการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการวางแผนการบริหารเพื่อพัฒนาโรงเรียนตามหลักกรรมแห่งความสำเร็จด้วยหลักอิทธิบาท 4 และเป็นข้อมูลเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรความ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 140 คน
 - 1.2. กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน โดยคัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี 4 ด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยความมุ่งหมายศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 140 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี จำนวน 103 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วนประกอบไปด้วยคน เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 เพศชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 42

คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ประสิทธิภาพการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ประสิทธิภาพในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่โดยแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ(Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสิทธิภาพในการทำงาน แบบสอบถามที่โดยแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 มี 4 ด้าน จำนวน 40 ข้อ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม (วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าเป็นเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ความเชื่อมั่น เท่ากับ .982 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 103 ฉบับ ระหว่างวันที่ 1 – 10 พฤษภาคม 2560 และนัดวันเวลากลับข้อมูลแบบสอบถามด้วยตัวเอง จน ได้รับแบบสอบถามคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)และการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t -test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสิทธิภาพทำงาน

ผลการวิจัย

- 1.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2.บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
- 3.บุคลากรต่อที่มีประสิทธิภาพทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1.ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล ด้านงานบริหารทั่วไป และด้านงานบริหารวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี ได้มีการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายด้วยหลักธรรมตามอิทธิบาท 4 ที่มีคุณภาพ จึงส่งผลให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครของเขตราชเทวี เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารงานวิชาการที่มีการจัดทำแผนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีการวัดและการประเมินผลพร้อมทั้งการพัฒนางานได้วิชาการอย่างเป็นระบบ ด้านงบประมาณก็ได้มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณความเหมาะสมในการใช้งบประมาณพร้อมทั้งมีระบบดูแลและตรวจสอบการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลมีการแบ่งการทำงานตามความสามารถมีการส่งเสริมเพิ่มศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ด้านบริหารงานทั่วไปมีการจัดสภาพแวดล้อมและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครของสำนักงานเขตราชเทวี ประเสริฐ เศรษฐพันธ์ ได้กล่าวอีกว่าหลักการบริหาร โรงเรียนนั้น จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียนว่าเน้นทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหาร การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการขั้นตอน กระบวนการงานที่ต้องมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วน

เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานการบริหารทั่วไป กับ จินดา ทรัพย์เมฆ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างตามนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวีอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนได้จัดทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นสำคัญมีการส่งเสริมให้ครูมีการประเมินผลการเรียนรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการบริหารที่ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารฝ่ายวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 และเอื้ออำนาจในให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ ดังที่ ประเสริฐ เศรษฐพันธ์ ได้กล่าวอีกว่าหลักการบริหารโรงเรียนนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียน ว่าเน้นทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหาร การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการขั้นตอน กระบวนการงานที่ต้องมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินงานได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญที่ให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพของงานวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวีอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารงบประมาณของผู้บริหารที่ใช้งบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมีระบบตรวจสอบการใช้งบประมาณของโรงเรียน โรงเรียนมีการทำแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีมีการวิเคราะห์และวางแผนการใช้งบประมาณกับกิจกรรมในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมเป็นไปตามระเบียบ ดังที่ประเสริฐ เศรษฐพันธ์ ได้กล่าวอีกว่าหลักการบริหารโรงเรียนนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียน ว่าเน้นทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหาร การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการขั้นตอน กระบวนการงานที่ต้องมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส

ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนการบริหารงบประมาณมีขอบข่ายดังนี้ การจัดและเสนอของบประมาณการจัดสรรงบประมาณ 3

การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงินการบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.3 ด้านการบริหารบุคคลความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวีอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจาก มีการพิจารณาข้อดี-ข้อเสียในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โรงเรียนยกย่อง ชมเชย พิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และโรงเรียนมีการฝึกอบรมและส่งเสริมเพิ่มศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ กล่าวถึง ความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิรูปงาน และได้รับ คือ ผลที่ เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญ กำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้ง ส่งผลต่อ ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และ(จำเนียร พลหาร, 2553, หน้า 82) ซึ่งในที่นี้ จะกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้ การลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับ การตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน มนุษย์มีความต้องการแบ่งออกเป็น 5 ลำดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ได้แก่ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรคความต้องการ บรรยากาศเป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับ สูงขึ้นไป และความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้น พฤติกรรม ของมนุษย์ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบ คือ ความต้องการ ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการความปลอดภัย ทางร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ไม่ถูกไล่ออกจากงาน โดยง่ายความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับ ต้องการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความต้องการ ดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ต้องการเป็นบุคคลที่มีคุณค่ามีความมั่นใจในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ความ

ต้องการเกียรติยศของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกัน บางคนต้องการความพึงพอใจที่จะได้รับ ความสำคัญระดับ ที่ทำงาน บางคนต้องการระดับชาตินานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนมีโอกาสแสดง ความสามารถแต่งงานประจำโดยเฉพาะที่ได้รับมอบหมายควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด กัน ไม่มีโอกาส ให้คนได้แสดงความสามารถได้เต็มอย่างที่และไม่เปิดโอกาสใหม่การแข่งขัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคลได้แก่ความต้องการที่จะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดความคาดหวังของตนเองได้ทำ อะไรที่ตนเองต้องการและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเอง

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไปความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวีอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องมาจากการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่เสมอโรงเรียนมีการติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่างคุ้มค่าเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ มีการจัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ประเสริฐ เศษฐพันธ์ ได้กล่าวอีกว่าหลักการบริหาร โรงเรียนนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียน ว่าเน้นทิศทางใด จึงจะจัดงานจัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหาร การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการขั้นตอน กระบวนการงานที่ทำงานต้องมีระบบ มีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี การบริหารงานทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานการบริหารทั่วไปมีขอบข่าย ดังนี้ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการจัดการระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปการดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียนการรับนักเรียนการส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อศึกษาการส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียนการประชาสัมพันธ์งาน

การศึกษาการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษางานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานงานบริการสาธารณะงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ใน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยอย่าง เช่น การที่บุคลากรใน โรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายใน โรงเรียนไม่มีการแบ่งระดับหรือความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยที่บุคลากรใน โรงเรียนทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความเป็นส่วนตัว และด้านการทำงาน มีพฤติกรรมส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นการแสดงออกดังจะเห็นได้จากการที่คณะครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน พร้อมกันนี้ทาง โรงเรียนได้สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง และเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ใน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสื่อสารการปฏิบัติงานร่วมกันสมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เนื่องด้วยตระหนักถึงความสำเร็จของงานและโรงเรียน ว่าเป็นภาระรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในโรงเรียน ทั้งนี้ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานของสมาชิกในโรงเรียนกล่าวคือ บุคลากรใน โรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยการพูดคุย หรือแสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ลดช่องว่าง และอุปสรรคในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ากับโรงเรียนการพัฒนาทุกระบบของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันไม่แยกส่วนหรือเน้นการพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ซึ่งสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวขึ้นอยู่กับ การที่บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอน ร่วมมือกันทำงาน และพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ จินดา ทรัพย์เมฆ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างตามนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนควรมีการเอาใจใส่และเน้นการบริหารด้านวิชาการอยู่เสมอ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการใช้หลักสูตร
2. ด้านงานบริหารงานงบประมาณ โรงเรียนควรมีการดูแล กำกับ การดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชีอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบที่กำหนดและส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านงานบริหารงานบุคคลควรแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย อย่างอย่างเต็มความสามารถ
4. ด้านงานบริหารงานทั่วไป มีการวิเคราะห์ผู้เรียนและติดตามประเมินผลนักเรียนทุกปี หลังจบปี การศึกษาด้วยระบบที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียน
3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตราชเทวี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกราฟฟิค.

ชารี มณีศรี. (2525). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

ศิลปาบรรณาคาร.

เทิดชัย ไสยลักษณ์. (2555). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิกุล ชาวชายโงง. (2553). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการใน

โรงเรียนศึกษานารีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการศึกษา. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สร้อยญา วรรณศิลป์. (2556). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,

พิมพ์รวมเล่ม 3ภาค ครั้งที่ 15, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, 2550.