

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

THE PARENTS OPINIONS TOWARD THE ADMINISTRATION OF
PRIMARY SCHOOLS IN BANGKOKNOI
DISTRICT BANGKOK

พระสุรินทร์ โสธโร (พรหมช่วย)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

พระสุรินทร์ โสโร (พรหมช่วย)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**THE PARENTS OPINIONS TOWARD THE ADMINISTRATION OF
PRIMARY SCHOOLS IN BANGKOKNOI
DISTRICT BANGKOK**

Phra Surin Sotharo (Phromchuay)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educational Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดปริยัติวรวัฒน์, ดร.)



กรรมการ

(รศ.พิเศษ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี)



กรรมการ

(ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย)



กรรมการ

(ผศ.ดร.สิน งามประโคน)



กรรมการ

(ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

ผศ.บุญเลิศ จีรภัทร์

กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย** : พระสุรินทร์ โสธโร (พรหมช่วย)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ป.ช.๓, พช.บ., M.Ed., Ph.D.
 - : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน พช.บ., M.A., Ph.D.
 - : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญเลิศ จิรภัทร์ วท.บ.(สถิติ)M.A.(พัฒนาการ
เศรษฐกิจ)
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๔๗ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองชายและผู้ปกครองหญิงที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title : The Parents Opinions Toward The Administration Of Primary Schools in Bangkoknoi District Bangkok.

Researcher : Phra Surin Sotharo (Phromchuay)

Degree : Master Of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Suddhipong Srivichai, Pali III, B.A., M.Ed., Ph.D.

: Asst. Prof. Dr.sin Ngamprakon. B.A, M.A., Ph.D.

: Asst. Prof. Boonlert Chirapatr, B.Sc., M.A.

Date of Graduation : 13 March 2012

ABSTRACT

The Research is of two objectives, namely: 1. To Study The Parents Opinions toward the Administration of The Primary Schools Bangkoknoi District, 2. To Compare The Parents opinions Toward The Administration of The Primary School, Bangkok, According Their Personal Status : the Sexes. the ages, the educational levels, the occupations and incomes. The example used in this research: the 347 primary school Students parents in Bangkoknoi district Bangkok. The instruments used for Collecting the Data and the questionnaires. The Statistics Used for analysing the data are the frequency, the percentage, the average, the Standard deviation, the T-test, the F-test the One-Way Anova.

From the research, it is found that the students parents opinions toward the Administration of the Elementary schools in Bangkoknoi District are generally at the high levels. When it is considered in each aspect, it is at the high level on every side. When it is compared according the sex, it is found that the male are the female parents opinions toward the administration of the schools primary in Bangkok are different with the important point in static at the level .05. When it is compared according to their ages, education, Occupations and income, it is found that they are not different.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และคณาจารย์ผู้มีพระคุณ อันประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญเลิศ จิรภัทร์ ที่ได้อนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จได้ด้วยดีตลอดมา

เจริญพรขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ผู้อำนวยการหลักสูตร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ และอาจารย์พระมหาสหัส ฐิตสาโร, ผศ. ผศ. วงศพัทธ์ ชชาติเสถียรวงศ์ รศ. พิเศษ ดร. อำนวย เดชชัยศรี ผศ. ดร. เรืองชัย หมั่นชนะ ผศ. ดร. อินตา ศิริวรรณ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณพระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ ที่ได้กรุณาตรวจรูปแบบ วิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรองศาสตราจารย์ชูศักดิ์ ทิพย์เกษร ที่ให้ความเมตตาแปลบทคัดย่อ ตลอดจนคณาจารย์เจ้าหน้าที่ คณะครุศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา วิทยากรและประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อในงานเอกสารติดต่อประสานงานด้านต่างๆ

เจริญพรขอบคุณ ผอ. โรงเรียนอานวยศิลป์ ผอ. โรงเรียนวัดมะลิ ผอ. โรงเรียนวัดอัมพวา ผอ. โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ ที่อนุญาตให้แจกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดและบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกสืบค้นข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เจริญพรขอบคุณอุบาสกอุบาสิกาผู้ให้ความสนับสนุนด้านปัจจัยในการศึกษา และเพื่อนๆ บริหารการศึกษารุ่น ๕ ทุกรูป ที่ให้กำลังใจและเป็นທີ່ปรึกษาจนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอรำลึกถึงคุณ ครูอุปัชฌาย์อาจารย์ บุญวิปีสสนาภาวนา บารมีของ พระรัตนตรัย ที่ช่วยให้ผู้วิจัยมีสติ มีสมาธิ และปัญญา แก้ปัญหาในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบอุทิศเพื่อบูชาผู้มีพระคุณ ผู้มีอุปการคุณทั้งหลาย ที่ให้ชีวิต ให้โอกาส ให้การศึกษา ประสิทธิ์ประสาทวิชาทั้งมวลให้แก่ผู้วิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์และความสุขความเจริญ แก่มวลมนุษย์และสังคมต่อไป

พระสุรินทร์ โสธโร (พรหมช่วย)

๖ มกราคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ข)
กิตติกรรมประกาศ	(ค)
สารบัญ	(ง)
สารบัญตาราง	(ฉ)
สารบัญแผนภูมิ	(ช)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๒
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย	๓
๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	๖
๒.๒ ทฤษฎีทางการบริหาร	๑๒
๒.๓ ความหมายของการบริหารโรงเรียน	๑๘
๒.๔ การจัดการความรู้และหลักการจัดการศึกษา	๒๖
๒.๕ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา	๓๐
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๘
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๖
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๗
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๗
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๗

เรื่อง	หน้า
๓.๓ กระบวนการวิจัย	๕๕
๓.๔ เครื่องมือการวิจัย	๕๕
๓.๕ หลักการเก็บข้อมูล	๖๐
๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๖๐
๓.๗ หลักการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๖๔
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถาม	๖๕
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการ บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย	๖๘
๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการ บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย	๗๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๗๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๗๘
๕.๒ การอภิปรายผล	๘๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๘๗
บรรณานุกรม	๘๘
ภาคผนวก	๙๓
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๙๔
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๐๑
ภาคผนวก ค หนังสือออกเพื่อการวิจัย	๑๐๗
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	๑๑๒
ประวัติผู้วิจัย	๑๒๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย	๕๘
๔.๑	แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านเพศ	๖๕
๔.๒	แสดงจำนวนและคำร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านอายุ	๖๕
๔.๓	แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านการศึกษา	๖๖
๔.๔	แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองด้านอาชีพ	๖๖
๔.๕	แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านรายได้	๖๗
๔.๖	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองในภาพรวม	๖๘
๔.๗	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครอง ต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ	๖๘
๔.๘	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครอง ต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๗๐
๔.๙	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครอง ต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล	๗๑
๔.๑๐	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครอง ต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป	๗๒
๔.๑๑	แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการ บริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	๗๔
๔.๑๒	แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครอง ที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๗๕
๔.๑๓	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา	๗๕
๔.๑๔	แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ	๗๖
๔.๑๕	แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการ บริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	๗๗

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่นักเรียนโรงเรียนจิตรลดาเมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๑๑ ที่ว่า “การศึกษาของเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประถมศึกษาถือว่าอยู่ในขั้นสำคัญ และจำเป็นสำหรับเด็กทุกคน ด้วยเหตุนี้จึงมีพระราชบัญญัติ ประถมศึกษาขึ้นเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเล่าเรียนตามหลักสูตรที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของครูที่เอาใจใส่พยายามอบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีความรู้มีศีลธรรมเพื่อให้เป็นพลเมือง ดีของชาติต่อไปภายหน้าด้วย”

โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาของชุมชนที่มีหน้าที่ให้การศึกษา และอบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดาของบุคคลในชุมชน ดังนั้นชุมชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้การจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาและร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ชุมชนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีปัญหาชุมชนก็จะเข้าใจปัญหาของโรงเรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้ปกครองถือว่าเป็นบุคคลในชุมชนที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุดและมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนมากเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นและสามารถจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วย

ผู้ปกครองมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของเด็กเพราะบทบาทของผู้ปกครองที่มีต่อเด็กมิได้จำกัดเฉพาะการเลี้ยงดูอบรมบ่มนิสัยเท่านั้น บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้ปกครองต้องกระทำ คือ การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุตรหลานของตน เมื่อผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการศึกษาของนักเรียนแล้ว ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งว่า นักเรียนควรได้รับการศึกษาอย่างไร ผู้ปกครอง

^๑ประวัติโรงเรียน, พระราชดำรัสพระราชทานแก่นักเรียนโรงเรียนจิตรลดา, ๑๘ มิถุนายน, ๒๕๑๑.

ที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มักจะมีความคิดเห็นต่อคุณค่าในการศึกษาแตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้ปกครองยังเป็นครูคนแรกและคนสุดท้ายเป็นครูที่สำคัญที่สุดสำหรับเด็กผู้ปกครองเป็นผู้ใกล้ชิดเด็กมากที่สุดเข้าใจพื้นฐานอันแท้จริงทั้งทางกายและอารมณ์ ฉะนั้นการที่จะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในโรงเรียนนั้น ผู้ปกครองจึงจัดเป็นส่วนที่สำคัญที่จะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จได้อย่างดีที่สุด^๒

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองการปกครองตลอดจนการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของเด็กและเยาวชนของชาติ การจัดการศึกษาในประเทศไทยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตรวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถม ทั้งหมด ๔ ด้าน ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน และนำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนางานการบริหารโรงเรียนให้เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

^๒ธีรภัทร์ เจริญดี, การศึกษามีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา๑๑,วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๕, หน้า ๒๕.

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย มีจำนวน ๑๕ โรงเรียน ซึ่งนับตามจำนวนนักเรียน ๑ คนต่อผู้ปกครอง ๑ คน มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ ได้ จำนวน ๓,๖๒๐ คนและได้ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๔๗ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูลเป็นภาคการศึกษาที่ ๒ ของปีการศึกษา ๒๕๕๔ ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร อย่างไรบ้าง

๑.๔.๒ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน

๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันดังนี้

๑.๖.๑ **ความคิดเห็น** หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ หรือประสบการณ์ของผู้ปกครอง นักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย โดยการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจ ร่วมจัดการ ดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

๑.๖.๒ **ผู้ปกครอง** หมายถึง บิดา มารดา หรือ ผู้ทำหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ให้การศึกษาของ นักเรียนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๓ **สถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครอง** หมายถึง ระดับการศึกษา ลักษณะอาชีพและ รายได้ต่อเดือนของผู้ปกครองหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ดูแลหรือเลี้ยงดูหรือให้การอุปการะค่าใช้จ่าย ต่างๆ ในการเล่าเรียนจำแนกได้ดังนี้

๑. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่

๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองที่มีการศึกษา ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าอนุปริญญา

๒) ปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองที่มีการศึกษาอย่างน้อยตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป

๒. ลักษณะอาชีพของผู้ปกครอง หมายถึง การประกอบอาชีพของผู้ปกครองอันได้มา ซึ่งรายได้ในการดำรงชีพ ซึ่งอาชีพแต่ละอาชีพมีความหลากหลายและแตกต่างกันในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้จึงได้

๓. รายได้ผู้ปกครอง หมายถึง รายได้ของครอบครัวรวมกันหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ อุปการะเลี้ยงดูและรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนักเรียน

๑.๖.๔ **ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียน** หมายถึง ความรู้สึก ความคิดและความเชื่อของผู้ปกครองที่แสดงออกต่อการบริหารโรงเรียน ในเขตบางกอก น้อย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานภายในโรงเรียนทั้ง ๔ ด้าน คือ

๑. การบริหารด้านงานวิชาการ

๒. การบริหารด้านงานงบประมาณ

๓. การบริหารด้านงานบุคคล

๔. การบริหารด้านงานทั่วไป

๑. การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

๒. การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

๓. การบริหารด้านงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษาวินัย

๔. การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ได้ทราบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

๒. ได้ทราบเมื่อถึงความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ของผู้ปกครองนักเรียน

๓. เป็นข้อมูลนำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนไว้พิจารณาปรับปรุงในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราและข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๒ ทฤษฎีทางการบริหาร

๒.๓ ความหมายการบริหารโรงเรียน

๒.๔ การจัดการความรู้และหลักการจัดการศึกษา

๒.๕ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

๒.๕.๑ การบริหารด้านงานวิชาการ

๒.๕.๒ การบริหารด้านงานงบประมาณ

๒.๕.๓ การบริหารด้านงานบุคคล

๒.๕.๔ การบริหารด้านงานทั่วไป

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศไทย

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายความคิดเห็น

กู๊ด (Good) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจโดยไม่ได้มีการพิสูจน์หรือทดสอบความถูกต้องก่อนตัดสินใจ^๑

อิสัค (Isaak) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางคำพูดของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากการรับฟังคำถาม ซึ่งโดยปกติความ

^๑Good, C.V. **Dictionary of Education**, (New York: McGraw-Hill.) (1973). P 339.

คิดเห็นจะแตกต่างจากเจตคติ คือ การแสดงความคิดเห็นมักจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เจตคติจะเป็นการแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องทั่วไปซึ่งมีความหมายกว้างกว่า^๒

เบส (Best) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกของความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูดหรือการคาดคะเนหรือการแสดงออกในทางพฤติกรรมหรือเหตุการณ์^๓

เรมเมอร์ (Remmer) กล่าวว่า ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี เช่น ชอบ ยอมรับหรือเห็นด้วย ส่วนความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย^๔

เวปเตอร์ (Webster) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บน ความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่อยู่ในจิตใจการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่น่าจะเป็นไปตามที่คิดไว้^๕

นพมาศ ชีรเวทิน กล่าวว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมา โดยการพูด หรือการเขียนมนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟัง แต่เมื่อพูดหรือเขียนก็ทำให้เกิดผลทำให้คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่ซ่อนความในใจ^๖

สุธรรม ธนาพร กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงทางด้านความรู้สึก หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม อาจได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นได้ ความคิดเห็นนั้นอาจจะเปลี่ยนได้ตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้^๗

^๒Isaak, A.C. Scope and Methods of Political Science: An Introduction to the Methodology of Political Inquiry. (3rd). Illioni: The Dorsey Press. (1981). p 203.

^๓Best, J.W. Research in Education. (3rd). New Jersey: Prentice Hall. 1977. p 169.

^๔Remmer, H.H.. **Introduction to Opinion and Attitude**. New York:Harper and Row.1954 p 6.

^๕Webster's New Twentieth. **Country Dictionary**. New York: World Publishing Company. 1968. p 1254.

^๖นพมาศ ชีรเวทิน, **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร,๒๕๓๘,หน้า ๘๘ :[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒),จาก <http://www.geocities.com/tumbonwadat/pahupanya.htm>.

^๗สุธรรม ธนาพร, **นวัตกรรมการศึกษา**, (นนทบุรี : ห.จ.ก. เอสอาร์พริ้นติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ออสแคมป์ (Oskamp) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นดังนี้

๑. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาหรือความคิดของบุคคล ปัจจัยทางด้านร่างกาย เช่น โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ หรือการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดของบุคคล

๒. ประสบการณ์ของบุคคล เมื่อบุคคลได้รับความรู้สึกรู้สึกรู้สึกจากประสบการณ์โดยตรง จะทำให้เกิดความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

๓. อิทธิพลจากครอบครัว อิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว เมื่อตอนเป็นเด็ก จะส่งผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมทางด้านร่างกาย

๔. ความคิดเห็นของกลุ่ม มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องอยู่ร่วมกันในสังคมความคิดเห็นจากกลุ่มทำให้เกิดความคิดเห็นคล้ายตามกัน

๕. สื่อ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลที่ได้รับสื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ^๘

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง สิ่งที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้หลายรูปแบบหลายวิธีการทั้งจากการเรียนรู้ทางตรงและการเรียนรู้ทางอ้อม โดยมีการจัดลำดับกระบวนการเรียบเรียงความคิดและทำการถ่ายทอดออกมาในหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถสื่อสารให้ผู้รับการถ่ายทอดได้รับรู้ในสิ่งที่คิดนั้น

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดและพฤติกรรมร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยการจัดประชุม หรือแต่งตั้งคณะกรรมการ^๙

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงความคิด ความรู้สึกร่วมกันโดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจร่วมจัดการดำเนินการ และร่วมกันรับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ^{๑๐}

^๘Oskamp, S. *Attitudes and Opinions*. New Jersey: Prentice-Hall, 1977. p 119-133.

^๙ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๘.

^{๑๐}อุทัย บุญประเสริฐ, ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพฯ : วิทยุชน), หน้า ๑๘๕.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า หมายถึง การแสดงความคิดร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินการเพื่อสร้างหรือพัฒนาโดยตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ^{๑๑}

สมยศ นาวิการ ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิด ทัศนคติ เจตคติ เพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและ สร้างเสริมความเชื่อมั่นและความไว้วางใจร่วมกัน^{๑๒}

สัมฤทธิ์ การเพ็ง กล่าวถึง ความคิดเห็นว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องหากมีการที่จะตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน^{๑๓}

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ หรือประสบการณ์ของบุคคล โดยการแสดงความคิด ความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินการและร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคมหรือประเทศชาติ

๒.๑.๓ ความสำคัญของความคิดเห็น

สมโชค แก้วสีดวง ให้ความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยตรงซึ่งจะเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้^{๑๔}

นวพร วงศ์เสงี่ยม ให้ความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อความรู้สึกใด ออกมาโดยการพูด หรือการเขียน การสำรวจ

^{๑๑} สร้อยตระกูล อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์, (กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.๒๕๔๒), หน้า ๑๒๗.

^{๑๒} สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์กร, (กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๕.

^{๑๓} สัมฤทธิ์ การเพ็ง, วารสารวิชาการ, การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ๘(๓) ๒๕๔๕, หน้า ๕-๑๑.

^{๑๔} สมโชค แก้วสีดวง, การศึกษาสภาพและความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งวงจรรวมของบริษัทข้ามชาติ ตามความคิดเห็นของวิศวกร, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

ความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบายแผนงาน โครงการต่างๆ หรือ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน การดำเนินงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและความพอใจของผู้ร่วมงาน^{๑๕}

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดเห็นมีความสำคัญคือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แสดงออกจากการพูด การเรียน ฯลฯ ซึ่งการแสดงออกนั้นจะเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้การศึกษายกระดับพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- ๑) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- ๒) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- ๓) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๒. การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- ๑) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- ๒) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

๔) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๕) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา

๖) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

^{๑๕} นวนพ วงศ์เสงี่ยม, ความคิดเห็นความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการระบบธนาคารอิสลามของธนาคารออมสิน สาขาหนองจอก, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕.

นโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๕๕

ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการไว้ในวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ และแนวนโยบาย ๑๑ ประการดังนี้

วัตถุประสงค์ ๑ พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา นโยบายคือ

๑. พัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้
๒. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน

๓. ปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๔. พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์ ๒ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ นโยบาย คือ

๕. พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤติและคุณธรรมของคน

๖. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา

๗. สร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ ๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

๘. ส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม

๙. จำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้าง เพื่อความเป็นธรรมในสังคม

๑๐. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๑๑. จัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

จากจุดมุ่งหมายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งการปฏิรูปการเรียนการสอน โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของ โรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหาร โรงเรียนให้นักเรียนได้ประโยชน์มากที่สุด

๒.๒ ทฤษฎีทางการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดทางการบริหารต่างๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตลอดระยะเวลา ๖๐ ปีที่ผ่านมาและมีโครงการในพระราชดำริต่างๆ มากมายที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสมควรจะทำการศึกษาหลักการดำเนินงานต่างๆ ที่พระองค์ทรงใช้ในการบริหารจัดการ

๒.๒.๑ หลักการบริหารงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

หลักการทรงงาน ๕ ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงใช้ในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดระยะเวลา ๖๐ ปี ที่พสกนิกรควรจะได้รื้อฟื้นมาเป็นหลักการใน การปฏิบัติตนเป็นกรอบความคิดสำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การและเป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อความอยู่ดีมีสุขโดยถ้วนหน้า คือ^{๑๖}

๑. หลักการพอเพียง และ “พออยู่-พอกิน” คือ การสร้างความ “พออยู่” “พอกิน” ให้กับคนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้ได้ส่วนก่อนเป็นลำดับแรก ความ “พออยู่-พอกิน” เป็นรากสำคัญของชีวิตที่พอเพียงและเป็นพื้นฐานในการที่จะพัฒนาตนเอง ชุมชน และประเทศชาติในระยะต่อไป

๒. หลักการพึ่งตนเอง คือ การมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถมีอาหาร ที่อยู่อาศัย เพียงพอแก่สุขภาพและการดำรงชีพ โดยไม่ต้องตกเป็นเหยื่อล่อหรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

๓. หลักการระเบิดจากข้างใน คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความพร้อม และการมีส่วนร่วมเริ่มดำเนินการโดยประชาชนในพื้นที่มิใช่การริเริ่มจากภายนอก เช่น การสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยการใช้เทคโนโลยีชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เรียบง่ายและมีราคาถูก ชาวบ้านสามารถเรียนรู้ได้เร็วและมีไว้ใช้เอง การสนับสนุนให้ประชาชนอยู่รวมกลุ่มกันหรือร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนของตนก่อน แล้วจึงค่อยขยายการพัฒนารอบนอก

๔. หลักค่อยเป็นค่อยไป คือ การดำเนินงานที่คำนึงถึงทุกปัจจัยและเงื่อนไข ให้มีความพอดี สมดุล รอบคอบ และสอดคล้องกับลักษณะของสังคมและภูมิสังคม มิใช่การดำเนินงานในลักษณะ “ก้าวกระโดด” หรือในแนวทางอนุรักษนิยมสุดโต่ง เช่น การไม่เร่งรัดนำความเจริญเข้า

^{๑๖} ภาณุพงศ์ สุนทรธา, หลักการทรงงาน ๕ ประการ, [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://www.skarea1.org/smmms/pic/panu3.doc>. ๒๕๔๕.

ไปสู่ชุมชนในภูมิภาคที่ยังมิได้ทันตั้งตัวแต่ให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีความสามารถในการรับแรงปะทะจากสถานการณ์ของโลกภายนอกได้

๕. **หลักการรวมที่จุดเดียว** คือ การดำเนินงาน ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาในรูปแบบของ "การพัฒนาแบบผสมผสาน" ที่ให้ผลเป็นการ "บริการรวมที่จุดเดียว" เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน จากการทำคนต่างทำ มาสู่การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจน ในโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในทุกภูมิภาคของประเทศ ที่เป็นศูนย์รวมของการศึกษาค้นคว้าทดลอง และปฏิบัติการพัฒนาในแขนงต่างๆ โดยยึดถือข้อเท็จจริง และปัญหาในแต่ละภูมิภาคที่แตกต่างกันเป็นหลัก

๖. **หลักการไม่ติดตำรา** คือ การไม่นำเอาทฤษฎีหรือหลักวิชาการของผู้อื่นมาดำเนินการ โดยปราศจากการพิจารณาให้ถ่องแท้ ด้วยสติปัญญาว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย และสังคมไทยหรือไม่ นักวิชาการชั้นสูงที่ได้รับการศึกษามาจากตะวันตก มักจะนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาใช้กับประเทศไทยโดยไม่รอมชอม และพิจารณาถึงความแตกต่างในด้านต่างๆ ให้รอบคอบ ในที่สุด ก็มักจะประสบความล้มเหลว หรือไม่บังเกิดผลดีต่างๆ เต็มที่

๗. **หลักการทำให้ง่าย** คือ การวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเรียบง่าย ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวความคิดและด้านเทคนิควิชาการ มีความสมเหตุสมผล ทำได้รวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง และสามารถนำไปเป็นตัวอย่างได้

๘. **หลักแห่งความเป็นจริงตามธรรมชาติ** คือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติ ให้เข้าสู่ระบบปกติ โดยใช้ธรรมชาติเป็นตัวดำเนินการ เช่น การนำน้ำดิบขจัดน้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสีย ให้กลับเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ การบำบัดน้ำเสียโดยใช้ผักตบชวา ซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติให้ดูดซับสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ การปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ในโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น

๙. **หลักการขาดทุนคือกำไร** คือ การดำเนินงานที่ยึดผลสำเร็จแห่งความ "คุ้มค่า" มากกว่า "คุ้มทุน" คำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนรวมมากกว่าผลสำเร็จที่เป็นตัวเลขอันเป็นผลประโยชน์ของกลุ่มคนส่วนน้อย เล็งเห็นผลที่ได้จากการลงทุนเพื่อประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ อันได้แก่ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนซึ่งตีค่าเป็นตัวเงินไม่ได้ ซึ่งถ้าหากพิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์แล้ว อาจจะถือว่าเป็นการลงทุนที่ขาดทุนหรือไม่คุ้มทุน

สรุปได้ว่า หลักการทรงงาน ๕ ประการที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยถือว่าเป็นสิ่งสูงค่าที่มีคุณประโยชน์มากมาย ซึ่งสามารถน้อมนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเจริญและความสุขแก่โรงเรียนและท้องถิ่น

๒.๒.๒ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ทรงพระราชทานแนวคิดเกี่ยวกับ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ไว้ว่าเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนะทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัด แต่เป็นการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม “๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข” ที่ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยความ “พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้ และคุณธรรม” พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน เงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) เงื่อนไขคุณธรรม (ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน แบ่งปัน)^{๑๑}

จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแนวคิดให้แก่พสกนิกรชาวไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทฤษฎีการบริหารต่างๆ เพื่อให้เกิดความสมดุลในทฤษฎีการบริหารและสามารถทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันและอยู่บนเงื่อนไขของความรู้คู่คุณธรรมซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๓ หลักการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ (Douglas McGregor) Douglas McGregor ได้ให้ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ แมคเกรเกอร์มีความคิดเห็น

^{๑๑}เศรษฐกิจพอเพียง, พระราชดำรัสแก่พสกนิกรชาวไทย, ในวิกิพีเดีย - สารานุกรมเสรี. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>, ๔ ธันวาคม, ๒๕๕๐.

ต่อองค์การแบบดั้งเดิมที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจงมีการควบคุมการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีการติดต่อสื่อสารแบบเบื่องบนลงล่างว่ามีใช่เป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทางเศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งสมมติฐานนี้แมค เรียกว่า ทฤษฎี X^{๑๕}

สมมติฐานของทฤษฎี X

๑. คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
๒. คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
๓. คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์การ
๔. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จึงต้องจ่ายเงินเพื่อการจูงใจ
๕. คนมักโง่และหลอกง่ายจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงาน

Douglas McGregor มีแนวความคิดว่าการบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การใหม่และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐานเบื้องต้น และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y

สมมติฐานของทฤษฎี Y

๑. คนจะให้ความร่วมมือและมีความรับผิดชอบถ้าสภาวะการทำงานทำให้พอใจ
๒. คนไม่เกลียดคร้านขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดีต่อองค์การ
๓. คนมีความคิดริเริ่มในการทำงานถ้าได้รับการจูงใจมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน
๔. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Douglas McGregor ได้แนะนำเทคนิคการบริหาร โดยเสนอให้มีการปรับหรือโครงสร้างองค์การใหม่เขากล่าวว่า “การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ ควรทำให้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้คนมีเสรีภาพและหลุดพ้นจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดตามข้อบังคับขององค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองของคนในองค์การ”

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีของ (Douglas McGregor) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลากรได้เริ่มตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก

^{๑๕}จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ ๑), (กรุงเทพมหานคร: บั๊ก พอยท์, ตุลาคม ๒๕๔๕), หน้า ๘๐.

อบรมพัฒนา บรรลุแต่งตั้ง ติดตามประเมินผล และให้ประโยชน์ตอบแทน จากแนวคิดขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและแนวคิดตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor สามารถนำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดแนวคิดทางด้านการบริหารงานบุคคลในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ดังต่อไปนี้การประยุกต์ระหว่างปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม X Y X ๑. ไม่ชอบทำงาน ๒. ขาดความกระตือรือร้น ๓. ขาดความรับผิดชอบ ๔.ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ๕. ต้องมีคนควบคุม Y ๑. ชอบทำงาน ๒. มีความกระตือรือร้น ๓. มีความรับผิดชอบ ๔. ชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๕. ควบคุมตัวเองได้

การประยุกต์ระหว่างปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี ในมุมมองของผู้บริหารการศึกษา

- ให้แยกผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น ๒ กลุ่มตามทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์
- เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาถูกแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มแล้วการบริหารจัดการผู้ได้บังคับบัญชา

จึงกำกับด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความพอประมาณ

๑. มีความพอประมาณ ในด้านการดำเนินงานโดยใช้หลักความพอประมาณ ว่างานแต่ละชนิดควรใช้บุคลากรจำนวนเท่าใด ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรทางด้าน X หรือ ด้าน Y จะผสมผสานกันอย่างไร จึงจะเพียงพอในการดำเนินงาน

๒. มีความพอประมาณในด้านการตรวจสอบ ถ้าเป็นบุคลากรทางด้าน X ควรจะ ทำอย่างไรและบุคลากรทางด้าน Y จะทำอย่างไร จะต้องไม่ทำให้เกิดการตรวจสอบจนรู้สึกเหมือนถูกกลั่นแกล้งหรือควบคุมมากจนเกินไป จนรู้สึกทำให้ผู้ถูกตรวจสอบขาดอิสระในการทำงาน

๓. มีความพอประมาณในด้านการประเมินผล และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม

ความมีเหตุมีผล

๑. การจะดำเนินการในทุก ๆ ด้าน ควรจะต้องไตร่ตรองอย่างมีเหตุมีผลเพื่อรองรับการดำเนินการไม่ว่า จะบริหารบุคลากรทางด้าน X หรือ บุคลากรทางด้าน Y

๒. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการตรวจสอบหรือควบคุมในการทำงานของบุคลากร

๓. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการประเมินผลงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละบุคคล

๔. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล

มีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑. มีภูมิคุ้มกันที่ดีในด้านการดำเนินการต่าง ๆ โดยมีแผนการที่จะดำเนินการอย่างชัดเจนและรอบคอบและมีการวางแผนรองรับหากผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรที่จะทำงานแทนควรจะเป็นใคร และดำเนินการอย่างไร

๒. มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในด้านการตรวจสอบ ติดตามควบคุม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ไม่ไว้วางใจใครมากเกินไป อย่างไม่มีเหตุผล

เงื่อนไขความรู้

๑. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการด้านต่างๆ ตั้งแต่การเริ่มต้นสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความรู้

๒. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการตรวจสอบ ติดตามหรือควบคุม ต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความรู้และข้อมูลที่ชัดเจน

๓. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการในเรื่องการประเมินผล หรือการให้รางวัลตอบแทน จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขความรู้และข้อมูลที่ชัดเจน

เงื่อนไขคุณธรรม

๑. มีคุณธรรม ในด้านการดำเนินงานต่างๆ สำหรับบุคลากรทุกฝ่าย โดยไม่กลั่นแกล้งหรือสร้างอิทธิพล

๒. มีคุณธรรม ในด้านการควบคุม ติดตามตรวจสอบและประเมินผล

๓. มีคุณธรรม ในด้านการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล หรือการให้คุณให้โทษ

๔. ไม่ว่าคนในรูปแบบ X หรือ Y ทำผิดก็ได้รับโทษเท่ากัน ทำดีก็ได้รางวัลเท่ากัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ข้อดีของทฤษฎีของ คักกลาส แมคเกรเกอร์ อาจจะทำให้เกิดความลำเอียงหรือไม่เป็นกลาง ขึ้นได้ในการพิจารณาหรือปฏิบัติ เมื่อมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปควบคุมด้วยทำให้ทฤษฎีมีความเป็นกลางน่าเชื่อถือมากขึ้น

๒. ไม่มองคนในภาพพจน์หรือทัศนคติในแง่ลบจนเกินไป ไว้วางใจมากเกินไป

๓. ไม่มองคนในภาพพจน์หรือทัศนคติในแง่ลบจนเกินไป หรือ ควบคุมมากเกินไป

๔. ทางด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อได้รับการประยุกต์มาปรับใช้กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ก็สามารถนำมาใช้บริหารคนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสมบูรณ์มากขึ้นในทางทฤษฎี

๕. สามารถแยกแยะการบริหารคนได้อย่างชัดเจน มีหลักการและเหตุผล

๖. สามารถทำให้ระบบมีความเป็นธรรมที่ชัดเจนขึ้น มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย

๗. มีการควบคุมด้วยเหตุด้วยผลที่ชัดเจน

๘. ไม่นิยมเอียงหรือสุดโต่งทางด้านใดด้านหนึ่ง

จากการประยุกต์แนวความคิดทั้ง ๒ ดังกล่าวในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ร่วมกับทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ ได้เริ่มตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อบรม พัฒนา บรรจุแต่งตั้ง ติดตามประเมินผล และให้ประโยชน์ตอบแทน จะทำให้มีความเป็นกลางทางทฤษฎีมากขึ้นและยึดหยุ่นมากขึ้นในการดำเนินงาน บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ก็จะได้รับ ความยุติธรรมมากขึ้น

๒.๓ ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนออกไปในหลายความคิดเห็นแต่ส่วนใหญ่ก็จะเกี่ยวเนื่องกับ หลักการบริหารองค์การและการบริหารงานบุคคล จึงขอยกตัวอย่างผู้ที่ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน จากผู้ที่ได้ทำการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมากแล้วไว้ ดังนี้

อัมพร เลิศณรงค์ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการบริการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ จากบุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนจึงเป็น กิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและรับผิดชอบของหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่บริหารภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย^{๑๕}

^{๑๕}อัมพร เลิศณรงค์, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนประถมสาธิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

ศุจิตรา เรื่องวุดิชนะพีช กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ จากบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่รัฐกำหนดไว้ โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๒๐}

จิรพร เตียววิรัตน์ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นภารกิจหลักของ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มีใช้กิจกรรมที่ ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญาความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำเอาเทคนิควิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน^{๒๑}

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้ดำเนินการบริหารและให้บริการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารภายใต้กรอบอำนาจของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและสังคม โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม

๒.๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงาน

ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงานได้กล่าวถึง หลักการปกครองและการบริหารงานโดยนำทฤษฎีการบริหารในรูปแบบต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปกครองและการบริหารซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวความคิดดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปกครอง

^{๒๐}ศุจิตรา เรื่องวุดิชนะพีช, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๗

^{๒๑}จิรพร เตียววิรัตน์, การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตกรุงธนบุรี ๓ กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

และบริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งหลักการปกครองและการบริหารงานต่าง ๆ มีดังนี้ กระบวนการบริหาร ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารที่ เรียกว่า (POSDCORB) ดังนี้

P = Planning การวางแผน

O = Organizing การจัดองค์การ

S = Staffing การสรรหาคนเข้าทำงาน

D = Directing การอำนวยการ

Co = Coordinating การประสานงาน

R = Reporting การรายงาน

B = Budgeting การงบประมาณ

ทรัพยากรทางการบริหาร ใช้แนวคิดที่ว่าทรัพยากรอยู่ ๔ ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) หรือเรียกสั้นๆ ว่า ๔ M's

เทคนิคการบริหารงาน สื่อความเข้าใจ (ด้วยถ้อยคำภาษา เช่น พูด เขียน หรือไม่ใช่ถ้อยคำ เช่น เครื่องหมายและสัญญาณ) มีการจูงใจ การวินิจฉัยสั่งการ (โดยสามัญสำนึกหรือเหตุผล)

กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ

- พิจารณาปัญหา
- เลือกแนวทางแก้ไขปัญหา
- วิเคราะห์แนวทางแก้ไข
- พิจารณาผลดีผลเสีย
- ดำเนินการและวิธีปฏิบัติ

๒.๓.๒ หลักการของวิธีบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย

๑. หลักนิติธรรม คือ พยายามดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในกรอบของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร รวมทั้งการใช้อำนาจการบริหารด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม

๒. หลักคุณธรรม มีจุดมุ่งหมาย ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทั้งในแง่ของศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม

๓. หลักความโปร่งใส เป็นเรื่องของการกระทำกิจการใดๆ ด้วยความเปิดเผย และสามารถตรวจสอบได้

๔. หลักการมีส่วนร่วม ต้องจัดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม คนที่มีส่วนร่วมคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานนั้น

๕. หลักความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ ผู้ใช้อำนาจต้องยินดีรับผิดชอบต่อผลการกระทำ หรือการตัดสินใจของตนเอง ไม่ว่าทิศทางใดก็ตาม

๖. **หลักความคุ้มค่า** มีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวังและมีคุณภาพ ทั้งคุณภาพในเชิงทักษะฝีมือการทำงาน และคุณภาพในเชิงนามธรรม

๗. **หลักคุณภาพหรือมาตรฐาน** การบริหารจัดการที่ดีต้องมีกลไกที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ คือต้องรู้ว่า จะต้องมีโอกาสอะไร มาตรฐานหรือกติกาอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจะได้สามารถตรวจสอบได้ว่ากลไกนั้นมีอยู่ และเป็นไปอย่างที่พึงประสงค์หรือไม่

๘. **หลักความพึงพอใจ** เมื่อองค์กรเรียกร้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอุทิศตนและเสียสละแก่องค์กร องค์กรก็จำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้นในระดับหนึ่งด้วย การสร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่าย กระทำได้โดยใช้หลักคุณภาพ การสร้างดุลยภาพนี้ ต้องมีกลไกที่ชัดเจน และถ้ามีความขัดแย้งกันของความพึงพอใจ ต้องมีกระบวนการควบคุมตรวจสอบดูแลมาตรฐานด้วย

กระบวนการวางแผน แบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นวางแผนคือ ให้อธิบายว่าจะทำอะไร จะทำอย่างไร จะให้ใครทำอะไร จะลงมือทำเมื่อไร ซึ่งทิศทางของแผนจะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒. ขั้นปฏิบัติตามแผน

๓. ขั้นตรวจสอบและปรับปรุงแผน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน ในด้านการแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติ และยอมรับในเป้าหมาย ช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๓.๓ **หลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม**

๑. ด้านการบริหารผู้บังคับบัญชาต้องมีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้องและผู้ร่วมงานมีความมั่นคงในสัจจะ และเป็นที่ยังของลูกน้องได้

๒. ด้านประสิทธิภาพของงานต้องยอมให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๓. ด้านผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานต้องมีการยอมรับการบังคับบัญชาและมีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การบริหารทีมงาน (Team Management) หมายถึงการสร้างกลุ่มบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการประสานงาน สนับสนุนกัน ทำหน้าที่แทนกันได้ และมีความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรในทิศทางอย่างเดียวกัน และสมาชิกในกลุ่มยอมรับในบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้โดยเน้นการได้น้ำใจคนและผลงานดีเยี่ยมในนามกลุ่มเป็นสำคัญ โดยการวางแผนปฏิบัติงานหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดย การรวบรวมข้อมูล แจกแจงข้อมูลให้ทุกคน

ในกลุ่มทราบ การวางแผนการปฏิบัติตามข้อมูล โดยใช้กราฟก้างปลา มีการฝึกอบรมใช้ห้องปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้ตนเอง พฤติกรรมของตนที่มีผลต่อกลุ่ม วิธีการทำงาน การเรียนรู้และหลักการมนุษยสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคคล

การบริหารระบบสารสนเทศ (Management Information System / MIS) หมายถึง ระบบที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ช่วยในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลและข่าวสาร เพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน ในการบริหารงาน ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในองค์กร

การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดหรือวางหรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ บุคคล และทรัพยากรการบริหารประเภทต่าง ๆ เพื่อดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กระบวนการในการจัดองค์การ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ประการคือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ประเภทของโครงสร้างองค์การ มี ๖ ประเภท คือโครงสร้างองค์การแบบงานหลักแบบงานหลักและที่ปรึกษา แบบแยกตามหน้าที่ แบบคณะกรรมการ แบบโครงการ และแบบผสม จะต้องใช้ประเภทของโครงสร้างและรูปแบบต่าง ๆ ตามแต่ผลงานที่เหมาะสมดังนี้

๑. **โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก** (Line Organization) เป็นพื้นฐานของการปรับโครงสร้างเป็นแบบอื่น ๆ โครงสร้างแบบนี้มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา

๒. **โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา** (Line and Staff Organization Structure) โครงสร้างแบบนี้มีเครื่องช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันการณ์ มีการใช้ผู้ชำนาญการเฉพาะเรื่อง

๓. **โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่งานเฉพาะ** (Functional Organization Structure) โครงสร้างแบบนี้เป็นผลมาจากแนวความคิดที่พยายามแบ่งหน่วยงานออกตามลักษณะของงาน แต่ละชนิด โดยมอบอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานแต่ละหน่วย รับผิดชอบงานเฉพาะเรื่อง

๔. **โครงสร้างองค์การแบบคณะกรรมการ** (Committee Organization Structure) การจัดโครงสร้างแบบนี้ มีขึ้นเพื่อเติมเข้าไปในโครงสร้างทั้ง ๓ แบบ ที่กล่าวมาแล้ว คณะกรรมการคือกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่พิจารณาปัญหาหรือประมวลความเห็นเพื่อเสนอแก่ฝ่ายดำเนินการ

๕. **โครงสร้างองค์การแบบโครงการ** (Project Organization Structure) เป็นองค์การที่ดั่งขึ้นมาเพื่อบริหารงานเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งนับเป็นองค์กรชั่วคราวที่มีความคล่องตัวในการปรับตัวสูง

๖. **โครงสร้างองค์การแบบผสม (Matrix Organization)** เป็นการจัดองค์การที่มีลักษณะผสมระหว่างโครงสร้างองค์การแบบโครงการและโครงสร้างองค์การแบบหน้าที่เฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวสูง แต่อาจเกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ

การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึงการกระทำและหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั่วไปอย่างสามัญ

๒.๓.๔ ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

๑. การติดต่อสื่อสารแบบพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน

๒. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักขอบพอคุ้นเคยกันเป็นส่วนตัวการติดต่อสื่อสาร จากบนไปล่าง จากล่างไปบน และตามแนวนอน

การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การดำเนินการระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรเดียวกัน หรือไม่ก็ตาม เพื่อให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อนเหลื่อมล้ำหรือขัดแย้งกัน รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีระหว่างบุคคลหรือหน่วยงานด้วย

รูปแบบการประสานงาน

๑. การประสานงานระดับบนลงล่าง

- ๑) กำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร
- ๒) แต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการและประสานงาน
- ๓) การสั่งการและการประสานงานมีลำดับจากสูงมาล่าง

๒. การประสานงานในระดับเดียวกัน แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

- ๑) การต่อรอง
- ๒) การดึงเข้ามาเป็นพวก
- ๓) การรวมกำลังกัน

การประชุม หมายถึงการให้บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมาพบกันโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจ แสดงความคิดเห็น และหาข้อยุติ

การบริหารการประชุม ประกอบด้วย ศึกษาและวางแผนการประชุม สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนมีส่วนร่วม และนำให้ที่ประชุมตัดสินใจ

การประชุมที่มีลิตีผล ประกอบด้วย การบรรจุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ใช้เวลาเหมาะสม ผู้เข้าร่วมประชุมพอใจและผูกพันกับผลการประชุม

๒.๓.๕ เทคนิคในการบริหารความขัดแย้ง

การหลีกเลี่ยง รอให้ความขัดแย้งสลายตัว

- ไม่ควรใช้ เมื่อต้องการแก้ปัญหาเร่งด่วน
- ต้องการแก้แค้น
- การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

การร่วมมือกัน

- เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- ไม่ควรใช้เมื่อต้องการแก้ไขปัญหาระยะยาว
- การเข้าครอบงำหรืออำนาจตัดสินใจ
- การเจรจาต่อรองหรือการร่วมมือกัน
- การหันหน้าเข้าหากัน

แนวทางแบบ ๕ ส. เป็นแนวความคิดในการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

๑. สะสาง คือ การแยกสิ่งของที่ความต้องการและจัดของที่ไม่ต้องการทิ้งไป

๒. สะดวก คือการจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีการกำหนดทางเดินและที่วางให้ชัดเจน

๓. สะอาด คือการทำความสะอาด รวมถึงสถานที่ทำงานต้องสะอาด

๔. สุขลักษณะ คือสภาพสะอาดหมดจด ถูกสุขลักษณะ และบำรุงรักษาให้คงอยู่ตลอดไป

๕. สร้างนิสัย คือการฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างนิสัยในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

๒.๓.๖ ความรู้ความสามารถในการควบคุม กำกับดูแลและติดตามประเมินผล

ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคงคนใด มีขอบเขตความรับผิดชอบบังคับบัญชาเพียงใด มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากี่คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชากี่หน่วยงาน (หลักการของระบบราชการ คือนั้นสายการบังคับบัญชา)

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึงการบริหารงานที่อำนาจควบคุมบังคับบัญชา จะมีอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเด็ดขาด หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องระบุนชัดแจ้งลงไปว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ และมีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาแค่ไหน เพียงไร เพื่อป้องกันการปิดความรับผิดชอบและการปฏิบัติงาน

ก้าวก้าว การสั่งงานซ้ำหรือซ้อนกันแกนต์ชาร์ท (Gantt's Chart) เป็นเครื่องมือควบคุมการบริหารงาน ที่คิดค้นขึ้นมาในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๑ โดยนายเฮนรี แอลแกนต์ แกนต์ชาร์ท มีลักษณะเป็นตารางปฏิทินเส้นตรง ซึ่งกำหนดเวลาในอนาคตไว้ทางแนวนอน และงานที่ปฏิบัติไว้ทางแนวตั้ง แบ่งออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ คือ ตารางบันทึกการทำงานของคนที่เครื่องจักร ตารางแผนผังงาน ตารางคอยงาน ตารางความก้าวหน้าการประเมินผลและตรวจสอบผลงาน (Program Evaluation and Review Technique PERT) หมายถึงวิธีการประเมินผล และตรวจสอบแผนงาน โดยเฉพาะงานที่มีขอบข่ายหลายอย่าง และเป็นงานที่มีลักษณะต่อเนื่องกัน ไม่ใช่งานที่ต้องปฏิบัติซ้ำ ๆ กัน โดยมีพื้นฐานจากแนวความคิดในเรื่องข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่วงการดำเนินงาน ซึ่งในบางช่วงจำเป็นต้องเร่งรัด หรือบางช่วงสามารถยืดหยุ่นการทำงาน แต่ในที่สุดได้รับความสำเร็จในเวลาที่กำหนดหลักสำคัญประการหนึ่งของ (PERT) คือการประมาณระยะเวลาในกิจการต่าง ๆ เพื่อหาระยะเวลาของโครงการทั้งหมด โดย (PERT) ใช้วิธีประมาณ ๓ ชนิด คือ

๑. เวลาที่คาดว่าจะทำได้เร็วที่สุด (a)

๒. เวลาที่คาดว่าจะใกล้เคียงที่สุด (m)

๓. เวลาที่คาดว่าจะช้าที่สุด (b)

TE = เวลาที่เร็วที่สุด TL = เวลาที่ช้าที่สุด

SWOT ญาณการวิเคราะห์งาน ใช้ในการวิเคราะห์หน่วยงานหรือองค์กร

Strength คือ จุดแข็งหรือจุดเด่นที่เสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

Weakness คือ จุดอ่อนหรือจุดด้อย ของหน่วยงาน

Opportunity คือ โอกาสที่หน่วยงานจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Threat คือ ข้อจำกัดหรือแรงกดดันที่บั่นทอนให้หน่วยงานอ่อนแอ

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศและรูปแบบวิธีการบริหารต่าง ๆ ที่ได้ทำศึกษาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียน มีส่วนสัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของตน การศึกษาและทำการวิจัยจึงควรศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาการบริหาร จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้นผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการบริหารงานโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพราะผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการบริหารดังกล่าวเป็นไปตามบทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแนวทาง

ดังกล่าวได้แบ่งงานการบริหารโรงเรียนออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

๒.๔ การจัดการความรู้และหลักการจัดการศึกษา

๒.๔.๑ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความหมายของ (Knowledge Management) คือ การบริหารจัดการข้อมูลความรู้ ให้ข้อมูลความรู้มีความเป็นระเบียบครบถ้วนง่ายต่อการนำไปใช้และจัดเก็บตามความต้องการเก็บรักษาความรู้ เพื่อให้ความรู้อยู่ควบคู่กับองค์กรตลอดไปโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์ประกอบของการจัดการความรู้

๑. คน (People) หมายถึง บุคคล พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีผลกระทบกับองค์กร

๒. สถานที่ (Place) หมายถึง ที่ที่ทุกคนในองค์กรสามารถระดมความคิดร่วมกันได้

๓. ข้อมูล (Thing) หมายถึง ทุกสิ่งที่น่าสนใจและให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้โดยง่าย การวิเคราะห์แยกแยะหมวดหมู่ของข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญ

๒.๔.๒ องค์ประกอบหลักในการพัฒนาการจัดการความรู้

๑. ผู้นำ (Leadership) จะต้องเป็นมีผู้นำหรือทำให้เป็นตัวอย่างและขยายต่อให้บุคคลอื่นรับทราบ และปฏิบัติตามต่อไป

๒. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญมีความชัดเจนเด็ดขาดในการจัดการความรู้มีตัวอย่างปฏิบัติที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร

๓. การเข้าถึงแหล่งความรู้ (Access) ต้องเข้าถึงได้ตรงตามความต้องการและทันสมัย

๔. เทคโนโลยี (Technology) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการ

๕. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เรื่องนี้ต้องทำกันอย่างจริงจัง

๖. บรรยากาศอิสระ แต่จริงจัง ไม่บังคับ แต่มีกรอบปฏิบัติและต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

๒.๔.๓ ขั้นตอนการพัฒนาการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

๑. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Creation Acquisition)

๒. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage)

๓. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)

๔. การใช้โปรแกรมการจัดการความรู้ (Knowledge Application)

กระบวนการในการสร้างการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๔ ระยะ

๑. ขั้นการวางโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ (Infrastructural Evaluation)

๒. ขั้นการประเมินระบบการจัดการความรู้การออกแบบ และการพัฒนา (KM System analysis, Design and Development)

๓. ขั้นตอนการพัฒนาระบบที่ได้มีการประเมินแล้ว (System Development)

๔. ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ที่ได้สร้าง (Evaluation)

๒.๔.๔ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

๑. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

๒. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรลาออก หรือเสียชีวิต

๓. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด

๔. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคคน และพัฒนาองค์กร

๕. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วเพราะมีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

๖. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน

๗. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันที่

๘. แปรรูปความรู้ให้เป็นทุนซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร

๙. เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่

๑๐. เปลี่ยนวัฒนธรรม จากวัฒนธรรมอำนาจ / แนวคิด ผู้วัฒนธรรมความรู้ / แนวราบ

๑๑. ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น

๑๒. การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาด และการแข่งขันทำให้เพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

๑๓. การพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาเป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่

๑๔. การยกระดับผลิตภัณฑ์นำการจัดการความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

๑๕. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า เป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและการสร้างรายได้

๑๖. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน^{๒๒}

สรุปได้ว่า การจัดการความรู้ทำให้คนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และใช้ความรู้นั้นอย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและส่วนรวม การจัดการความรู้มีกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างมีระบบเริ่มตั้งแต่องค์ประกอบของความรู้ การกำหนดโครงสร้างความรู้ การประเมินความรู้ที่ได้รับมาการจัดเก็บและการนำความรู้ไปใช้งานให้เกิดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การจัดการความรู้ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับการสะสมไว้แล้ว มีการจัดลำดับในขั้นตอนของกระบวนการทางความคิดอย่างมีเหตุมีผลซึ่งจะสามารถถ่ายทอดออกมาเป็นความคิดเห็น และสามารถนำข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนา การบริหารจัดการ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ

๒.๔.๕ หลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๕ หน้า ๓ – ๔ เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๒ ในหมวดที่ ๑ บททั่วไปเกี่ยวกับ ความมุ่งหมายและหลักการได้กล่าวไว้ในมาตรา ๖ ถึงมาตรา ๙ ดังนี้^{๒๓}

มาตรา ๖ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา ๗ ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา ๘ การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

๑) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน

^{๒๒} โพนุลย์ ปะวะเสนะ, การบริหารจัดการความรู้, ห้องสมุดกรมบัญชีกลาง, [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://www.cgd.go.th/Library/knowledge/article/KM.pdf>. (๒๕๔๗), ๑ ธันวาคม).

^{๒๓} สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕, [ออนไลน์] ค้นเมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๑.

๒) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

๓) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา ๕ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

๑) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

๒) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

๔) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๕) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

๖) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ ต้องการให้ประชาชนได้มีความรู้ขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์โดยมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ประชาชนรู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และพัฒนาการเรียนรู้ไปในรูปแบบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ในด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ เพื่อให้คนไทยได้พัฒนาความรู้ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย สังคมและจิตใจและต้องการให้ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ตั้งแต่ความรู้ในด้านพื้นฐานการดำรงชีวิต ความรู้ทางด้านวิชาการแขนงต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขเพื่อเป็นรากฐานที่ดีให้แก่สังคมส่วนรวม

๒.๕ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้วางขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือการบริหารด้านงานวิชาการ การบริหารด้านงานงบประมาณ การบริหารด้านงานบุคคลและการบริหารด้านงานทั่วไป^{๒๔}

๒.๕.๑ การบริหารด้านงานวิชาการ

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาโดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยได้มาตรฐานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสามารถเกิดความคิดในการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางขอบข่ายของการบริหารด้านงานวิชาการในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

๑) ศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๔ สารระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

^{๒๔} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๓ - ๖๔.

๒) วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการ เนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

๔) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ การใช้ หลักสูตรให้เหมาะสม

๕) นิเทศการใช้หลักสูตร

๖) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

๗) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๑) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆให้สมดุลกัน ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

๓) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการ นิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

๔) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม

๓. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

๑) กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

๒) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๓) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

๔) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๕) พัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

๔. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคูณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

๒) ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคูณภาพการเรียนรู้ให้แต่ละกลุ่มการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคูณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

๕. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๑) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ

๒) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน

๓) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาทางด้านวิชาการ

๔) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

๕) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๖. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

๑) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

๒) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การนิเทศการศึกษา

๑) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

๒) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

๓) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

๔) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

๘. การแนะแนวการศึกษา

๑) จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการการเรียนการสอน

๒) ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา

๓) ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา

๔) ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

๘. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

๑) จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

๒) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

๓) วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

๔) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๙๐. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

๑) การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

๒) จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๓) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่น

๙๑. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

๑) ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

๒) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๑๒. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๑) ดำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๒) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๓) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้ทันสมัยได้มาตรฐาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อสนับสนุนเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสามารถเกิดความคิดในการพัฒนาความรู้ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืน

๒.๕.๒ การบริหารด้านงานงบประมาณ

ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานงบประมาณมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินโดยใช้งบประมาณ เพื่อใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานในสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงาน และการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้วางขอบข่ายของการบริหารด้านงานงบประมาณในสถานศึกษาไว้ดังนี้

๑. การจัดทำและเสนอของบประมาณ

- ๑) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- ๒) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- ๓) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

๒. การจัดสรรงบประมาณ

- ๑) การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- ๒) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- ๓) การโอนเงินงบประมาณ

๓. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- ๑) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- ๒) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

๔. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- ๑) การจัดทรัพยากร
- ๒) การระดมทรัพยากร
- ๓) การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- ๔) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
- ๕) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

๕. การบริหารการเงิน

- ๑) การเบิกเงินจากคลัง
- ๒) การรับเงิน
- ๓) การเก็บรักษาเงิน
- ๔) การจ่ายเงิน
- ๕) การนำเงินส่ง

๖. การบริหารบัญชี

- ๑) การจัดทำบัญชีการเงิน
- ๒) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- ๓) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

๗. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

- ๑) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
- ๒) การจัดหาพัสดุ
- ๓) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
- ๔) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงิน โดยใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงานและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน

๒.๕.๓ การบริหารด้านงานบุคคล

งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษาวินัยและการให้ออกจากงานจึงกล่าวได้ว่าการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคนดีมีความสามารถและบรรจุแต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงานรวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอโดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะยาวโดยทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางขอบข่ายการบริหารด้านงานบุคคล ในสถานศึกษาไว้ดังนี้^{๒๕}

๑. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

- ๑) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
- ๒) การกำหนดตำแหน่ง
- ๓) การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

- ๑) ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
- ๒) การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- ๓) การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๔) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
- ๕) การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- ๑) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- ๔) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
- ๕) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

^{๒๕} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, ๒๕๔๖, หน้า

๖) งานทะเบียนประวัติ
 ๗) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 ๘) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 ๙) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขอ
 อนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับ
 เงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่
 เกี่ยวข้อง

๔. วินัยและการรักษาวินัย

- ๑) กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
- ๒) กรณีความผิดร้ายแรง
- ๓) การอุทธรณ์
- ๔) การร้องทุกข์
- ๕) การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

๕. งานออกจากราชการ

- ๑) การลาออกจากราชการ
- ๒) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๓) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
- ๔) การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- ๕) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
- ๖) กรณีมีมลทินมัวหมอง
- ๗) กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือ รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษา
 ถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖. การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก

การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบไปจากเดิมที่ไม่ได้
 พูดยกันแต่เรื่องของงานบุคคลแบบที่เรียกว่า (Personal) ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารที่ผู้บริหารมัก
 ใช้เวลาไปกับทำงานด้านเอกสาร หรืองานบุคคลเชิงธุรการเกือบ ๖๐% งานส่วนใหญ่จะหมดไปกับ
 การแก้ไขปัญหาประจำวันมากกว่าการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อปรับระบบงานบุคคลให้
 สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรและจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
 สารสนเทศ การแข่งขัน ความพยายามที่จะสร้างความได้เปรียบทางการค้า จึงเป็นเหตุให้แนวโน้ม
 ของการบริหารงานบุคคลเริ่มเปลี่ยนไปโดยเปลี่ยนจาก (Personal) มาเป็น (Human Resource)

งานบุคคลเริ่มมีบทบาทการทำงานที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดขึ้น พบว่า เวลาส่วนใหญ่ของงานบุคคลจะใช้ในการวางแผนการทำงานทั้งแผนแม่บท (Master Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้เวลาประมาณ ๖๐ % ของเวลาทั้งหมดในแต่ละวัน การจัดระบบงานบุคคลจะเน้นกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategy) ที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สามารถทำงานรองรับกับนโยบายกลยุทธ์และเป้าหมายธุรกิจมากขึ้น อีกทั้งเป็นการวางแผนการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานที่เป็นกลุ่มลูกค้าของตน โดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาถึงจะเข้าไปดำเนินการการบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุกต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ ปัญหา และความพร้อมในการนำระบบหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร (Organizational Assessment) และเมื่อเราทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์และสรุปผลว่าควรเตรียมแผนงานหรือวิธีการอย่างไรเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพบว่ามีหลายต่อหลายของค์การได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานบุคคลในแต่ละฟังก์ชันที่เน้นกลยุทธ์เชิงรุกมากขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานของงานในแต่ละ ฟังก์ชันดังต่อไปนี้^{๒๖}

๗. งานสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection Function) ผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบกับงานบุคคลจะต้องมีส่วนร่วมในการประชุมกับคณะกรรมการของบริษัท เพื่อรับทราบแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงาน รวมทั้งนโยบายหรือกลยุทธ์ของบริษัท เพราะจะได้เตรียมความพร้อมของกำลังคนให้เป็นไปตามทิศทางขององค์กรมากขึ้น เช่น หากรับรู้ว่าบริษัทกำลังจะมีโครงการก่อสร้างใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในปีหน้าประมาณ ๑๐ โครงการครอบคลุมทั้งกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ผู้บริหารหน่วยงานบุคคลต้องเริ่มคิดและ วางกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกคนทั้งจากภายในและ ภายนอกองค์กร มิใช่รอให้หน่วยงานของตนก่อนถึงเริ่มสรรหาให้ เพราะอาจทำให้ไม่สามารถหาคนได้ทันกับความต้องการของแต่ละหน่วยงานบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ทำงาน ด้านสรรหาและคัดเลือกต้องเริ่มคิดแล้วว่าจะสรรหาคนได้จากแหล่งไหนบ้างให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานที่ต้องการ มิใช่รอให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แหล่งที่จะสามารถสรรหาคนนั้นมีมากมายหลายแหล่ง เช่น ดิประกาศหรือออกบูธที่มหาวิทยาลัยหรือตาม Job Fair ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามเพื่อนหรือสมาชิกที่เป็นเครือข่ายประกาศผ่านทางเว็บไซต์หรืออินทราเน็ตของบริษัท ใช้เว็บไซต์ของบริษัทภายนอกติดต่อ แจกใบปลิว ดิประกาศแรงงาน เป็นต้น กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครถือว่าเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการที่สำคัญที่สุด โดยการคัดเลือกคนเก่ง คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงาน

^{๒๖} อารณีย์ ภู่วิทยพันธ์, การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก, (กรุงเทพฯ: ไรท์พัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘.

กับบริษัท ซึ่งต้องผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้คนที่มีบุคลิกลักษณะให้สอดคล้องกับความสามารถหลักและความสามารถในการทำงานที่องค์กรต้องการ ดังนั้นก่อนที่จะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ผู้ที่ทำงานด้านการสรรหาและคัดเลือกต้องกำหนดก่อนว่าจะอะไรคือ ความสามารถหลักขององค์กร และอะไรคือ ความสามารถในงานของตำแหน่งงานความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นใช้สำหรับพนักงานทุกคนทุกระดับ ตำแหน่งงานนั้นไม่ควรเกิน ๕ ด้านทั้งนี้การกำหนดความสามารถหลักต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่อยากจะให้คนในองค์กรมีพฤติกรรมอย่างไรที่เหมือน ๆ กัน ตัวอย่างของความสามารถหลัก เช่น การมีจิตสำนึกของงานบริการ (Service Mind) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การทำงานเป็นทีม (Team Working) เป็นต้น

สำหรับความสามารถในงานเป็นความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจแบ่งได้เป็น ๒ หมวดหมู่ ได้แก่

๑. ความสามารถด้านการบริหารจัดการงาน ที่เน้นทักษะในการบริหารหรือจัดการงาน โดยส่วนใหญ่ระดับจัดการจะมีมากกว่าระดับพนักงาน เช่น ความสามารถในการวางแผนงาน (Planning) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นต้น

๒. ความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะงานที่เน้นทักษะในการทำงานเฉพาะหน่วยงาน เช่น หน่วยงานขายจะมีความรู้เกี่ยวกับสินค้า (Product Knowledge) ทักษะในการขาย (Selling Skills) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นต้น การหาความสามารถของตำแหน่งที่เราจะสรรหา จึงใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความสามารถที่ระบุไว้ในตำแหน่งงานที่ต้องการ การเตรียมคำถามที่จะสัมภาษณ์ จึงเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญเพื่อใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม ทั้งนี้การเตรียมคำถามจะอยู่บนพื้นฐานของลักษณะพฤติกรรมของความสามารถที่ระบุหรือต้องการให้มี ซึ่งจะครอบคลุมถึงความสามารถหลัก ความสามารถด้านการบริหารจัดการงานและความสามารถเฉพาะงานสำหรับประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินกลยุทธ์เชิงรุกด้านการสรรหาและคัดเลือกตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว จะทำให้หน่วยงานมีเวลาเตรียมความพร้อมในการหาคน รวมถึงการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับลักษณะพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและพฤติกรรมที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ควรจะมีตามที่กำหนดขึ้น^{๒๖}

๘. การจัดฝึกอบรม (Training) ทิศทางหรือแนวคิดของการจัดฝึกอบรมได้เปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมโดยการบริหารงานฝึกอบรมด้วยกลยุทธ์เชิงรุกมากกว่ากลยุทธ์เชิงรับ ในอดีตเรา

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

อาจจะฝึกอบรมตามความต้องการจากหน่วยงานและเมื่อหน่วยงานแจ้งความต้องการเสนอให้จัดฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานฝึกอบรมก็จะดำเนินการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ในลักษณะของการฝึกอบรมภายใน(In House Training)หรือจัดส่งคนเข้าฝึกอบรมในลักษณะของการฝึกอบรมภายนอก (Public Training)นอกจากนี้ยังมีหลายต่อหลายองค์กรที่จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีตามความจำเป็น (Need) ของหน่วยงาน โดยการจัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ เลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอให้ฝ่ายหรือแผนกฝึกอบรมสรุปและจัดทำเป็นแผนฝึกอบรมประจำปีต่อไป

การบริหารงานฝึกอบรมด้วยกลยุทธ์เชิงรุกนั้น จะไม่ใช่แค่เพียงจะจัดโปรแกรมฝึกอบรมตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น ทั้งนี้จะต้องหมายรวมไปถึงการคิดล่วงหน้าว่าองค์กรเราจะต้องจัดฝึกอบรมในเรื่องใดบ้างตามความสามารถที่ต้องการ โดยต้องตอบให้ได้ก่อนว่าความสามารถหลัก (Core Competency) ขององค์กรคืออะไร และอะไรคือความสามารถในการบริหารจัดการจัดการงาน (Managerial Competency) รวมถึงความสามารถเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่งงานคืออะไร (Technical Competency) เนื่องจากการกำหนดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมจะต้องสอดคล้องกับความสามารถที่กำหนดขึ้น โดยฝ่าย/แผนกฝึกอบรมจะต้องเริ่มดำเนินการสำรวจสถาบันหรือวิทยากรท่านใดบ้างที่จัดโปรแกรมการฝึกอบรมตรงตามความสามารถที่กำหนดขึ้นมา และคัดเลือกสถาบันหรือวิทยากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งวิธีนี้จะทำให้สามารถควบคุมงบประมาณและวางแผนการจัดฝึกอบรมได้ตลอดทั้งปี

นอกจากนี้การบริหารงานฝึกอบรมเชิงรุกนั้นยังต้องสามารถบอกล่วงหน้าได้ว่า เมื่อพนักงานคนหนึ่งเข้ามาทำงานกับองค์กรจนถึงพนักงานลาออกไปจากองค์กร พวกเขาจะต้องทราบแล้วว่าจะต้องได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรหรือโปรแกรมใดบ้าง ซึ่งจะเรียกการจัดอบรมดังกล่าวนี้ว่าเส้นทางหรือผังการฝึกอบรมพนักงาน (Training Roadmap) ซึ่งการจัดทำจะต้องวางแผนระยะยาว ๕ ปีว่าโปรแกรมหรือหลักสูตรที่องค์กรต้องการคืออะไรและการนำแผนระยะยาวมาดำเนินการเป็นรายปี^{๒๘}

๘. การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน (Career Development) ที่ประกอบไปด้วยการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) ผังทดแทนตำแหน่งงาน (Session Plan) และแผนพัฒนาคนเก่ง คนดีมีฝีมือ (Talent Development) สำหรับการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานนั้นเป็นการกำหนดโอกาสหรือทิศทางที่พนักงานสามารถก้าวเดินต่อไปได้ ซึ่ง

^{๒๘} อ่างแล้ว, หน้า ๓๐.

จะครอบคลุมถึงสายอาชีพในแนวดิ่ง (Vertical) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) และสายอาชีพในแนวนอน (Horizontal) ได้แก่ การโอนย้ายงาน (Transfer) ทั้งนี้การจัดทำให้กับพนักงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ (Competency) ของกลุ่มงาน ซึ่งเริ่มจากการกำหนดกลุ่มงานให้ชัดเจนก่อนว่าจะมีกี่กลุ่มงาน โดยกลุ่มงานที่กำหนดขึ้นมานั้นจะพิจารณาจากความสามารถที่เหมือนกันให้จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หลังจากนั้นจึงพิจารณาสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานว่าจะสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายไปยังกลุ่มงานใดได้บ้าง

ส่วนแนวคิดของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงานเรียกว่า (Succession Plan) นั้นเป็นการหา ผู้สืบทอดตำแหน่งงานในระดับบริหารหรือระดับจัดการ โดยส่วนใหญ่จะกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งงานไม่เกิน ๓ คน โดยการจัดลำดับว่าใครจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานคนที่หนึ่ง สอง และสาม ทั้งนี้จะพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน ศักยภาพและความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง หลังจากนั้นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยการจับอบรมและพัฒนาผู้บริหารตามความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานที่จะต้องเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นไป นอกจากนี้องค์กรไม่ควรจะแจ้งให้กับพนักงานว่าใครถูกคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานเนื่องจากจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้น ความไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันการไม่ยอมให้ข้อมูลหรือส่งข้อมูลให้ล่าช้า การให้ข้อมูลที่ผิดๆ เพื่อว่าจะทำให้อีกฝ่ายมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี

สำหรับแนวคิดของการพัฒนาคนเก่งหรือคนดีมีฝีมือ (Talent Development) นั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่มีความสามารถสูง กล่าวคือ เป็นคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (High Performance) และศักยภาพในการทำงานที่สูง (High Potential) โดยเริ่มจากการประเมินเพื่อหากกลุ่มงานที่เป็นคนเก่งขององค์กรซึ่งอาจเป็นได้ทั้งในระดับผู้บริหาร หรือระดับพนักงาน ทั้งนี้การพัฒนาคนเก่งนั้นจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs) โดยการจับอบรมและพัฒนาคนเก่งตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ ดังนั้นการบริหารงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกนั้น จะต้องเริ่มต้นพิจารณาว่าอะไรคือความสามารถหลักขององค์กร อะไรคือความสามารถด้านการบริหารจัดการงานและอะไรคือความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงาน หลังจากนั้นจึงเริ่มดำเนินการวางแผน การฝึกอบรม และกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น^{๒๕}

^{๒๕} อ่างแก้ว, หน้า ๓๑.

๑๐. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation) แนวโน้มการบริหารค่าตอบแทนได้เปลี่ยนรูปแบบไปโดยเริ่มจากการประยุกต์หลักการหรือแนวคิดด้านความสามารถ (Competency) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs : Key Performance Indicators) มาใช้ในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนมากขึ้น พบว่ามีหลายต่อหลายองค์กรที่ได้ปรับเงินเดือนให้พนักงานเพิ่มขึ้น (Salary Increased) โดยการผูกโยงเกรดกับช่วงคะแนนรวมที่ได้จากการประเมินผลตามระดับความสามารถ หรือ Competency ที่ทำได้จริง และผลงานที่เกิดขึ้นจริงจากตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดขึ้นมา (Key Performance Indicators) ทั้งนี้ก่อนที่จะสรุปผลคะแนนที่ได้จากการประเมินนั้นองค์กรจะต้องตอบให้ได้ก่อนว่าจะให้น้ำหนักของการประเมินความสามารถ เป็นที่เปอร์เซ็นต์และจะให้น้ำหนักของการประเมินผล จากผลการทำงานหรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเป็นเท่าไรบ้าง ซึ่งเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดขึ้นมานั้นคงจะไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวว่าควรจะเป็นเท่าไรได้บ้างขอให้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละองค์กรจะเห็นได้ว่าการปรับเงินเดือนขึ้นให้พนักงานในแต่ละรอบปีนั้น ปัจจัยที่จะมีผลต่อเปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนนั้นก็คือ คะแนนที่ได้จากการประเมินทั้งความสามารถ (Competency) และตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) แต่สำหรับเรื่องของการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานนั้น ปกติจะนำเอาผลที่ได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) มาพิจารณาให้โบนัสแก่พนักงาน การจ่ายโบนัสให้กับพนักงานนั้นจะถูกกำหนดขึ้นจากนโยบายขององค์กรว่าในแต่ละปีองค์กรจะให้โบนัสแก่พนักงานเป็นที่เปอร์เซ็นต์เมื่อเทียบกับผลประกอบการที่เกิดขึ้น ดังนั้นนโยบายการจ่ายโบนัสสามารถประกาศได้ตั้งแต่นั้นปี แต่จำนวนเงินที่จะจ่ายให้กับพนักงานนั้นจะต้องรอสรุปรายได้และผลประกอบการที่เกิดขึ้นในปีนั้น ๆ^{๑๐}

๑๑. การจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การหาวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีขึ้นในทีมงาน หน่วยงาน และองค์กร การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยกลยุทธ์เชิงรุกนั้น บทบาทของผู้ที่ทำงานในส่วนนี้จะต้องเปลี่ยนรูปแบบไป มิใช่เพียงแค่จัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ให้กับพนักงานมาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมด้วย เช่น จัดกิจกรรมเลี้ยงวันเกิดให้กับพนักงานที่เกิดในช่วงเดือนเดียวกัน หรือ การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปี เป็นต้น แต่บทบาทของงานบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในองค์กรนั้น จะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษา (Consult) แก่หัวหน้างานและพนักงานได้ในทุกระดับตำแหน่งงานได้ บางแห่งจะตั้งเป็นคลินิกทางด้านงานหรือทีมให้คำปรึกษา และบางแห่งจะกำหนดขึ้นเป็นโครงการเพื่อเข้าถึงพนักงาน เช่น โครงการเดินสายพบพนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้หัวหน้างาน หรือพนักงานมาพูดคุย ขอคำปรึกษาแนะนำถึงปัญหาที่

^{๑๐}อ้างแล้ว, หน้า ๑๒.

เกิดขึ้นกับตนเองทั้งเรื่องส่วนตัว ปัญหาในการทำงานจากตัวเนื้องานเอง จากหัวหน้างาน จากลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากลูกค้า ซึ่งหน่วยงานบุคคลที่ทำงานในส่วนของแรงงานสัมพันธ์นี้เองจะต้องสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่พนักงานได้เป็นอย่างดี

บทบาทของการบริหารงานบุคคลในฟังก์ชันงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นเป็นเรื่องของการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น จะมุ่งเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ธุรกิจมากขึ้น การบริหารงานบุคคลได้เริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจ (Strategic Partner) เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานที่องค์กรกำหนดขึ้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

๑. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คิดนำเสนอแผนงาน วิธีการหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

๒. ตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารหน่วยงาน และพนักงานเห็นชอบและให้ความร่วมมือในการนำวิธีการหรือโครงการใหม่ๆ มาปฏิบัติ

๓. การสื่อสาร โน้มน้าวชักจูง และเจรจาต่อรอง (Communication Persuasion and Negotiation) มีความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารที่สื่อออกไป และสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติตาม รวมทั้งสามารถต่อรองเพื่อประสานผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ให้เกิดสถานการณ์แบบชนะ-ชนะทั้งสองฝ่าย (Win - Win Situation)

๔. การให้คำปรึกษา (Consulting) ต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีแก่พนักงานทั้งในระดับบริหารและมีในระดับบริหาร มีลักษณะของนักจิตวิทยาพอสมควรรู้ว่าควรจะทำอะไรและฟังในช่วงเวลาใดที่เหมาะสม

๕. มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) มีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนอื่น ๆ ได้จะทำให้เวลาทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ^{๑๑}

แนวความคิดการบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก เป็นการกำหนดเป้าหมายวิธีการ และขั้นตอนในการดำเนินการต่าง ๆ ในการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรมาร่วมงาน โดยมี

^{๑๑}อ้างแล้ว, หน้า ๓๕.

กำหนดบทบาทที่สำคัญในด้านการสรรหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เป็นเพียงการรอคอยให้มีผู้มาร่วมงานเท่านั้น แต่คือการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอย่างดี และพุ่งเข้าหาเป้าหมายซึ่งก็คือบุคลากรที่เราต้องการมาร่วมงานโดยไม่รอคอย ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ให้อิสระในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ คนมีความสามารถพิเศษควรจะได้รับเมื่องานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษาวินัยและการให้ออกจากงาน จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคนที่มีความสามารถและบรรจุแต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะยาว โดยทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

๒.๕.๔ การบริหารด้านงานทั่วไป

งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาการประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปจะเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไปยังเกี่ยวข้องถึงการประสานงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และระดมทรัพยากรใน

ท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางข่ายและภารกิจของการบริหารด้านงานทั่วไป ไว้ดังนี้^{๓๒}

๑. การดำเนินงานธุรการ
๒. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๔. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
๕. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
๘. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
๙. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
๑๐. การรับนักเรียน
๑๑. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตาม

อัยยาศัย

๑๒. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
๑๓. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
๑๔. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
๑๕. การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
๑๖. การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
๑๗. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
๑๘. งานบริการสาธารณะ
๑๙. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริม

^{๓๒} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, ๒๕๔๖, หน้า

สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน บริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปจะเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไปยังเกี่ยวข้องถึงการประสานงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศไทย

กาญจนารัตน์ ไกรกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

๑. ผู้ปกครองนิยมความเป็นเลิศในวิชาคณิตศาสตร์
๒. ผู้ปกครองนิยมโรงเรียนใกล้บ้านและมีชื่อเสียงด้านการเอาใจใส่นักเรียนดีมาก
๓. ผู้ปกครองไม่ทราบแน่ชัดถึงรูปแบบการดำเนินการของโรงเรียนเทศบาลและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ^{๓๓}

สุรสิทธิ์ แก้วใจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ผู้ปกครองนักเรียนใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ปัจจัยทางด้านวิชาการ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่

^{๓๓}กาญจนารัตน์ ไกรกุล, ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

โรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ปลอดภัย หือเรียนมีความสะอาดมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะครู ได้แก่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่เลือกโรงเรียนที่ผู้บริหารมีบุคลิกดี มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยทางด้านค่าธรรมเนียมการเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่เลือกโรงเรียนพิจารณาจากโรงเรียนที่ยินยอมให้ผู้ปกครองผ่อนชำระค่าเล่าเรียนได้^{๓๔}

อดิศักดิ์ บุตรเหล็ก ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านวิชาการผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนจัดการศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านการอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้คล่อง ส่งเสริมให้มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์โดยเน้นให้นักเรียนมีมารยาท มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักแห่งศาสนา ด้านอาคารสถานที่ ผู้ปกครองคาดหวังให้จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นสวยงามด้วยธรรมชาติมีห้องปฏิบัติทางภาษาห้องคอมพิวเตอร์และห้องสมุดมีหนังสือให้ค้นคว้าจำนวนมาก ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนเป็นแหล่งบริการการศึกษานอกโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยเชิญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ^{๓๕}

ธารมณี เหลืออรุณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ให้นุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

๑. สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๓.๐ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ร้อยละ ๕๑.๘ วุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๗.๓ และมีอาชีพรับจ้างร้อยละ ๔๘.๒

๒. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้นุตรหลาน อันดับแรกคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยเฉพาะการคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและคุณสมบัติของครู ส่วนปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้นุตรหลานที่เกี่ยวข้องกับตัว

^{๓๔}สุรสิทธิ์ แก้วใจ, ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑๘-๑๑๙.

^{๓๕}อดิศักดิ์ บุตรเหล็ก, ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

ผู้ปกครอง คือการพิจารณาความสะดวกในการเดินทางเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

๓. ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนทั้ง ๖ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเห็นด้วยมากด้านวิชาการเป็นอันดับที่ ๑ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ

๔. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๖}

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียน ระหว่างรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านวิชาการ มีความต้องการการมีส่วนร่วมทางวิชาการมากที่สุด ๑ อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในกิจการศูนย์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดขึ้น มีส่วนร่วมประชุมปรึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรและมีส่วนร่วมเมื่อในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนด้านบุคลากร มากที่สุด ๑ อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของคณะครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของบุคลากรและมีส่วนร่วมเสนอแนะวิธีพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมอัน

^{๖๖} ธรรมณี เหลืออรุณ, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖), หน้า ๗๑-๗๔,

เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนชุมชนจัดขึ้นและมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมทางศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ^{๓๓}

วิชาญ ศรีชาย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรพัฒนาปรับปรุงงานทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้ งานวิชาการควรปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอน เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดการสอนเน้นวิชาภาษาอังกฤษ จัดเด็กเข้า ชั้นเรียน โดยไม่คำนึงถึงเด็กเรียนเก่งหรือเด็กเรียนอ่อนการวัดและการประเมินผลงานกิจการ นักเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านคุณธรรมจริยธรรมและมารยาทที่ดีงาม จัดบริการน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาดอย่างเพียงพอ ให้นักคณเฑาะพอกอาหารที่ถูกสุขลักษณะเข้ามาขาย และการช่วยเหลืองานการศึกษาส่วนบุคคล ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพเชื่อถือการทำงาน ร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาโรงเรียน ครูผู้สอนควรมีความเอาใจใส่ต่อนักเรียนทุกคนจัดการ เรียนการสอนที่น่าสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน งานอาคารสถานที่ควร มีความสะอาดร่มรื่นมีรั้วรอบขอบชิดให้ความสำคัญกับห้องพยาบาลและควรให้บริการสนามกีฬา เพื่อการออกกำลังกายแก่ชุมชน งานสัมพันธ์ชุมชนควรจัดให้มีประชุมผู้ปกครองนักเรียน การใช้ ป้ายประกาศของโรงเรียน จัดให้มีการบริหารด้านความรู้แก่ชุมชนและมีการจัดตั้งสมาคมหรือชมรม ศิษย์เก่า^{๓๔}

จรรยา สุภกาญจน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน ระดับประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ และเขต ๒ มีรายละเอียดดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผนหลักสูตร สถานศึกษา พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ไม่มีการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมาคือ ขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาของ

^{๓๓}สุจิตรา เรื่องวุฒิชนะพีช, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน สมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๓๔}วิชาญ ศรีชาย, ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๖-๖๗.

โรงเรียน พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ รองลงมาคือ บุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอและต้องรับภาระงานหลายอย่าง^{๕๕}

จินตนา จาดโต ได้ทำการวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองในด้านบุคลากรมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดในด้านคุณลักษณะครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และอบรมสั่งสอนนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ควรพัฒนาวิธีการสรรหาครูและอาจารย์ของโรงเรียนเพื่อโรงเรียนจะได้มีครูและอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอนและมีจำนวนที่เพียงพอและควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและควรจะพัฒนาการบริหารดำเนินงานบุคคลอย่างเป็นระบบ และพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างไม่ค่อยจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน^{๕๖}

สุนันทา รุ่งเนียม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นตรงกันว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ^{๕๗}

จุรี อุไรวัฒนา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และ เขต ๒ พบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้มีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและด้านการยกระดับคุณภาพการได้มีการกำหนดนโยบายและ

^{๕๕}จรรยา สุกกาญจน์, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ เขต ๒, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๕๔.

^{๕๖}จินตนา จาดโต, ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗), หน้า ๑๗๗-๑๗๘.

^{๕๗}สุนันทา รุ่งเนียม, การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒๗.

แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก^๒

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินงานความปลอดภัยในโรงเรียน

๑. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจจริงเอาใจกับการดำเนินนโยบายนั้น เนื่องจากปัญหาความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นปัญหาสำคัญต่อสุขภาพเด็ก นโยบายในระดับสูงไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการหรือกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญและมีการกำหนดเป็นพันธกิจให้ดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ประกอบกับความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นความต้องการพื้นฐานที่ผู้ปกครองทุกคนต้องการให้โรงเรียนดำเนินการ และเป็นสิทธิพื้นฐานที่เด็กควรจะได้รับ

๒. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดตั้งกลุ่มเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนอันประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักการ บุคลากรอื่นในโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครองเพื่อร่วมพลังในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาความปลอดภัยต่างๆในโรงเรียน

๓. กลุ่มสร้างเสริมความปลอดภัย ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการเฝ้าระวัง กำจัดความเสี่ยง รวมทั้งการสร้างเสริมความปลอดภัยต่างๆ

๔. โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องมีระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัยอันประกอบด้วย การเดินสำรวจจุดเสี่ยง การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเสี่ยง การบันทึกการบาดเจ็บ

๕. โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของตนโดยครอบคลุม ๖ มาตรการหลัก คือ มาตรการความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน มาตรการคุ้มครองเด็กจากความรุนแรง การทำร้ายตนเอง สภาวะยากลำบาก และการถูกละเลยทอดทิ้ง มาตรการความปลอดภัยในการเดินทางไปกลับโรงเรียน มาตรการความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการศึกษา การกีฬา นันทนาการทั้งในและนอก

^๒จรี อุไรวัฒนา, การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘), หน้า ๕๕.

โรงเรียน การสอนหลักสูตรความปลอดภัยเพื่อสร้างทักษะและจิตสำนึกความปลอดภัยแก่เด็กและแผนฉุกเฉินและระบบส่งต่อฉุกเฉินในโรงเรียน^{๔๓}

พระภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครอง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้ปกครองมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการจัดการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ด้านวิชาการ ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ผู้ปกครองที่มี วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๔}

๒.๖.๒ งานวิจัยในต่างประเทศ

ไวทเกอร์ (Whitaker) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจด้านการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่ไม่มีความสะดวกในการรับข้อมูลหรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียนจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบายการตัดสินใจทางการศึกษาส่วนผู้บริหารเห็นว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียนในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักและจัดโครงการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม^{๔๕}

^{๔๓} สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, โรงเรียนสร้างเสริมความปลอดภัย, [ออนไลน์] ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔, จาก <http://www.safekids-thailand.com/safekids/autopage/file>, ๒๕๔๕.

^{๔๔} พระภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล, สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๔๕} Whitaker, B.I. Citizen, Participation in Educational Decision Making in an Urban School District as Perceived by Parents and Administrators", *Dissertation Abstract International*, 38: 389 A. November 1987, p 66 – 67.

จอยซ์ (Joyce) ได้วิจัยหาเหตุผลของผู้ปกครองที่เลือกโรงเรียนชั้นประถมศึกษาของ รัฐระหว่าง ๒ รัฐ โดยกลุ่มผู้ปกครอง ๒ กลุ่ม ผลของการวิจัยสรุปความต้องการบุคลากรของ โรงเรียนที่มีความเข้มแข็งในวินัยของหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ที่เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของผู้ปกครองได้มากและผู้ปกครองต้องการสภาพบรรยากาศที่ดี การเดินทางสะดวกและชื่อเสียงของ โรงเรียน คือคุณภาพของโรงเรียนที่ผู้ปกครองจะเลือกให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ปกครองจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของรัฐ ผู้ปกครองและยินดีจะช่วยเหลือ ร่วมมือกับทางโรงเรียนอย่างเต็มที่^{๔๖}

บานเนส (Barnes) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยอุดมคติแล้ว ผู้ปกครองต้องการมีบทบาทที่โรงเรียนหรือในชั้นเรียน แม้ว่าจริง ๆ แล้วการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่าผู้ปกครองยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งที่บ้านและโรงเรียน การศึกษาครั้งนี้ให้หลักฐานเพิ่มเติมว่า ผู้ปกครองมีความประสงค์ ที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเรียนการสอนลูกของตน ซึ่งบ่งชี้ว่า ผู้ปกครองเห็นคุณค่าของการศึกษาและเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตระหนักถึงความคาดหวังด้าน การศึกษา และวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย^{๔๗}

ชาโพสกา (Shaposka) ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในชุมชน สถานภาพทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตในโรงเรียนกรณีศึกษาในกลุ่มโรงเรียนในส่วนการศึกษาโมนเวลล์ โดยศึกษาชุมชนที่มีโรงเรียน ๔ ชุมชน ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างทางครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับความร่วมมือของชุมชนที่มีให้โรงเรียน โดยมีลักษณะที่เด่นชัด คือกลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนสูงจะให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนน้อยแต่กลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนต่ำจะให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนสูง^{๔๘}

สรุปได้ว่า จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษาแล้ว นั้นจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียน มีส่วน

^{๔๖}Joyce, C. F., Jr. "Parental Choice in Public Elementary School: Who Chooses and Why (School Choice)", **Dissertation Abstracts International**, 53: DAI-A. (October 1992). Abstract.

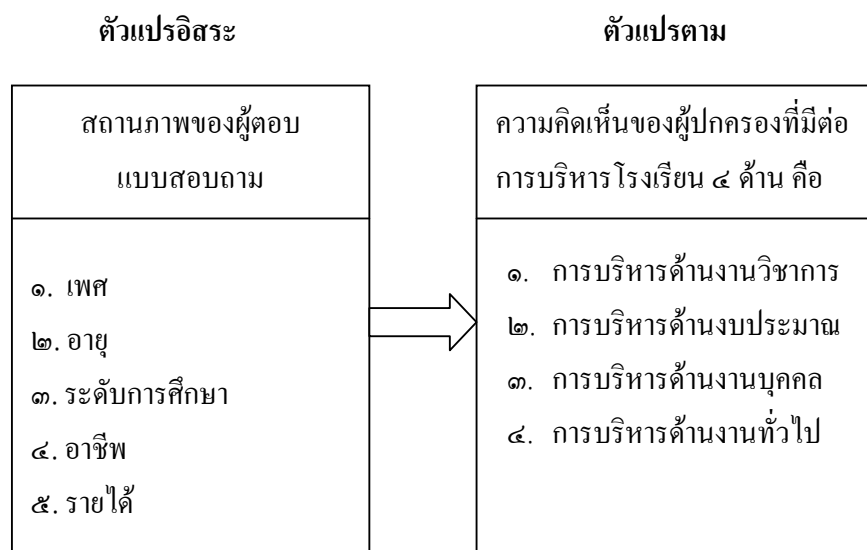
^{๔๗}Barnes, R. A. "African and American Parents Involvement in Their Children's Schooling", **Dissertation Abstracts International**, 55:3152-A (October 1995). Abstract

^{๔๘}Shaposka, Harry Melvin. **Community Involvement Economic status, and The quality of school life : A multi - site case study of school districts in The Monvalley education consortium (Pennsylvania)**. Education Administration, University of Pittsburgh. (1997, p. 101 – 120)

สัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของตน การศึกษาและทำการวิจัยจึงควรศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหาร

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองโดยผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายแนวทางการบริหารโรงเรียน



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ กระบวนการวิจัย
- ๓.๔ เครื่องมือการวิจัย
- ๓.๕ หลักการเก็บข้อมูล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๘ วิธีการนำเสนอและรายงานผลการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ซึ่งเป็นกระบวนการแสวงหาคำตอบที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย มีทั้งหมด ๑๕ โรงเรียน โดยกำหนดจำนวนนักเรียน ๑ คนต่อผู้ปกครอง ๑ คน มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ ได้ จำนวน ๓,๖๒๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan ๑๙๗๐ : ๖๐๘ - ๖๐๙) จากผู้ปกครองทั้งหมดจำนวน ๓,๖๒๐ ได้ผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๗ คน

รายชื่อโรงเรียนประถมศึกษาและประชากรกลุ่มตัวอย่างในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ที่	ชื่อ โรงเรียน	ขนาดประชากร ในแต่ละโรงเรียน(คน)	กลุ่มตัวอย่าง
๑.	โรงเรียนวัดสุวรรณาราม	๔๘๒	-
๒.	โรงเรียนวัดสุวรรณคีรี	๒๓๘	-
๓.	โรงเรียนวัดวิเศษการ	๒๒๕	-
๔.	โรงเรียนวัดศรีสุदारาม	๒๓๖	-
๕.	โรงเรียนวัดบางขุนนนท์	๑๑๐	๔๕
๖.	โรงเรียนวัดเจ้าอาม	๑๔๕	-
๗.	โรงเรียนวัดยางสุทธาราม	๖๓๔	-
๘.	โรงเรียนวัดมะลิ	๒๕๔	๑๕๘
๙.	โรงเรียนวัดคงมุลเหล็ก	๑๑๒	-
๑๐.	โรงเรียนวัดอัมพวา	๒๒๑	๑๐๔
๑๑.	โรงเรียนวัดบางเสาธง	๑๒๑	-
๑๒.	โรงเรียนวัดโพธิ์เรียง	๑๖๔	-
๑๓.	โรงเรียนวัดพระยาทำ	๔๘	-
๑๔.	โรงเรียนวัดปฐมบุตรอิสาราม	๑๓๕	-
๑๕.	โรงเรียนวัดคูติตาราม	๔๐๗	-
	รวม	๓,๖๒๐	๓๔๗

ตารางที่ ๓.๑ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย

จากผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๗ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ในการตอบแบบสอบถามโดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อยจำนวน ๓ โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดมะลิ โรงเรียนวัดอัมพวา โรงเรียนวัดบางขุนนนท์ ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ๖๒๕ คน ซึ่งสูงกว่าตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วนำแบบสอบถามมาคัดฉบับที่สมบูรณ์ที่สุด จำนวน ๓๔๗ คน เท่ากลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ กระบวนการวิจัย

เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลอง (Try Out) กับผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตบางกอกใหญ่ ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนจะนำไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสรุปผลการวิจัย

๓.๔ เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

๓.๔.๑ ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

๑. ศึกษาโครงสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการวิจัยมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

๒. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย

๓. นำแบบสอบถามที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ๓ ท่าน คือ

- ๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการ
- ๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิน งามประโคน กรรมการ
- ๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญเลิศ จีรภัทร์ กรรมการ

ตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้าง และนิยามตัวแปรนำแบบสอบถามมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง ๓ ท่าน

๔. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ ท่าน ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ๑ คน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านประถมศึกษา ๑ คน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักและกระบวนการวิจัย ๑ คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา ๑ คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ๑ คน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้วยการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงตรงที่ ๐.๘๐-๑.๐๐

๕. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนอานวยศิลป์ เขตบางแค ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - coefficient) คุณภาพเครื่องมือตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน ๓๐ ชุด ได้ค่าความ

เชื่อมั่น ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นเกิน ๐.๘๐ เกินกว่าค่าที่ยอมรับกันได้ ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้ จึงนำไปแจกผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจริง

๓.๔.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียนเป็นชนิดตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารซึ่งเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ (rating scale)

๓.๕ หลักการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยต้องขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการของโรงเรียนประถมในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บแบบสอบถามจากผู้ปกครองของเด็กโดยการฝากเด็กนักเรียนไปให้พ่อแม่ผู้ปกครองแล้วนำมาส่งคืนในวันถัดไปด้วยตัวเองตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา ให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

-๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้ แล้วนำคะแนนมา

แทนค่าในสูตร^๒

^๑ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

^๒สุวิทย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๕ - ๑๓๐.

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

๒. ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๑

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

เมื่อ a แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

Si^2 แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

St^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

๓. ค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ (Percentage)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

๔. ค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^k f_i x_i}{n}$$

^๑Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*, New York: Harper and Row (4th ed.), 1971: P. 160.

๕. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum_{i=1}^k f_i x_i^2 - [n \sum_{i=1}^k f_i x_i]^2}{n^2}}$$

เมื่อ $i = ๑, ๒, ๓, \dots, k$

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

k = จำนวนกลุ่ม

f = ความถี่

x = คะแนนแต่ละข้อที่ i

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

$$\sum_{i=1}^k f_i x_i = \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมด}$$

๖. ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

๗. ค่า F-test (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาคำตอบจากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าร้อยละ (%)

๒. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน เมื่อจำแนกตาม เพศหญิงและชาย ใช้การทดสอบค่าที (t - test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ปกครอง คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ความสัมพันธ์กับเด็ก โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale)
ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม กำหนดค่าคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ

ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง มาก

ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง น้อย

ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด

นำ มาตีค่าตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของ เบสท์ (John W. Best ๑๙๗๐ : ๑๙๐) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลของการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” นี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ๓๖๐ ชุด ได้คัดแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด ๓๔๗ ชุด เท่ากลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านเพศ

๔.๑.๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านอายุ

๔.๑.๓ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านการศึกษา

๔.๑.๔ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองด้านอาชีพ

๔.๑.๕ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองด้านรายได้

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ดังนี้

๔.๒.๑ ความคิดเห็นของผู้ปกครองในภาพรวม

๔.๒.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองในด้านการบริหารงานวิชาการ

๔.๒.๓ ความคิดเห็นของผู้ปกครองในด้านการบริหารงบประมาณ

๔.๒.๔ ความคิดเห็นของผู้ปกครองในด้านการบริหารงานบุคคล

๔.๒.๕ ความคิดเห็นของผู้ปกครองในด้านการบริหารงานทั่วไป

๔.๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพรายได้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครอง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ดังต่อไปนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านเพศ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านเพศ ปรากฏผลดังตาราง ๔.๑

ตาราง ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านเพศ

	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๑๘	๓๔.๐
	หญิง	๒๒๕	๖๖.๐
	รวม	๓๔๓	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๑ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๒๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐ เพศชายมีจำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐

๒. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองด้านอายุ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านอายุ ปรากฏผลดังตาราง ๔.๒

ตาราง ๔.๒ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านอายุ

	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ	๒๐-๓๐ ปี	๔๔	๑๒.๗
	๓๑-๔๐ ปี	๑๗๑	๔๙.๓
	๔๑-๕๐ ปี	๕๕	๑๖.๐
	๕๑ ปีขึ้นไป	๓๓	๑๐.๐
	รวม	๓๐๓	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๒ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีมากที่สุด จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐ อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ อายุระหว่าง ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐

๓. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านการศึกษา ปรากฏผลดังตาราง ๔.๓ ตาราง ๔.๓ แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านการศึกษา

	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๒	๗๘.๔
	ปริญญาตรี	๖๑	๑๗.๖
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๐
	รวม	๓๔๗	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๓ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีมากที่สุด จำนวน ๒๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔ ปริญญาตรีมีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ สูงกว่าปริญญา มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐

๔. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านอาชีพ ปรากฏผลดังตาราง ๔.๔ ตาราง ๔.๔ แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองด้านอาชีพ

	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อาชีพ	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๔๑	๑๑.๘
	รับจ้าง	๑๗๕	๕๑.๖
	อื่นๆ	๑๒๗	๓๖.๖
	รวม	๓๔๓	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๔ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามมีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘ อาชีพรับจ้าง มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖ และที่มีอาชีพอื่นๆ มีจำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖

๕. ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านรายได้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านรายได้ ปากฎผลดังตาราง ๔.๕ ตาราง ๔.๕ แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองในด้านรายได้

	ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้	ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๖๖	๗๖.๗
	ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๖๑	๒๓.๓
	รวม	๓๒๗	๑๐๐.๐

จากตาราง ๔.๕ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๒๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗ รายได้ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไปมีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ได้แบ่งเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป รวมมีทั้งหมด ๔๐ ข้อ

โดยใช้ค่าเกณฑ์การวิเคราะห์แปลผลของ เบสท์ (John W. Best ๑๙๗๐ : ๑๕๐) ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐-๕.๐๐ แสดงว่า มีสภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐-๔.๔๙ แสดงว่า มีสภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐-๓.๔๙ แสดงว่า มีสภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐-๒.๔๙ แสดงว่า มีสภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐-๑.๔๙ แสดงว่า มีสภาพการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

๑. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองในภาพรวม ดังปรากฏในตาราง ๔.๖

ตาราง ๔.๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองในภาพรวม

ที่	การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๑.	ด้านการบริหารงานวิชาการ	๓.๗๖	๐.๖๕	มาก
๒.	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๓.๖๓	๐.๗๓	มาก
๓.	ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๘๒	๐.๗๐	มาก
๔.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	๓.๘๐	๐.๗๒	มาก
	รวม	๓.๗๕	๐.๖๕	มาก

จากตาราง ๔.๖ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๗๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ (\bar{X} = ๓.๗๖) ๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ (\bar{X} = ๓.๖๓) ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล (\bar{X} = ๓.๘๒) ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป (\bar{X} = ๓.๘๐)

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ปรากฏในตาราง ๔.๗

ตาราง ๔.๗ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๑.	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	๓.๘๑	๐.๕๒	มาก
๒.	โรงเรียนติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๔	๐.๘๖	มาก
๓.	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครู โดยการประชุมอบรมสัมมนา	๓.๘๑	๐.๘๕	มาก
๔.	โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด	๓.๕๐	๐.๘๘	มาก
๕.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อประเมินการใช้ สื่อในการสอน	๓.๗๐	๐.๕๒	มาก
๖.	โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียน และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน	๓.๖๕	๐.๕๓	มาก
๗.	โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษา แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	๓.๘๓	๐.๕๒	มาก
๘.	โรงเรียนจัดระบบนิเทศทางวิชาการและการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา	๓.๗๔	๐.๘๓	มาก
๙.	การประเมินติดตามและประเมินผลการแนะนำนักเรียน	๓.๖๕	๐.๘๕	มาก
๑๐.	โรงเรียนให้ความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุน ส่งเสริมงานวิชาการด้านต่างๆ	๓.๗๒	๐.๘๕	มาก
รวม		๓.๗๖	๐.๖๕	มาก

จากตาราง ๔.๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๗๖)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการ
บริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับ

แรก คือ ๑) โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด ($\bar{X}= ๓.๕๐$) ๒) โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X}= ๓.๘๓$) ๓) สารการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X}= ๓.๘๑$) และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน ($\bar{X}= ๓.๖๕$)

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังปรากฏในตาราง ๔.๘

ตาราง ๔.๘ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นรายชื่อ

ข้อที่	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๑๑.	โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน	๓.๖๖	๐.๘๓	มาก
๑๒.	โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และพัฒนางบประมาณชัดเจน	๓.๕๔	๐.๕๓	มาก
๑๓.	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานทางด้านรายรับและรายจ่ายอย่างชัดเจน	๓.๕๘	๐.๕๐	มาก
๑๔.	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน	๓.๕๔	๐.๘๕	มาก
๑๕.	โรงเรียนใช้จ่ายเงินในด้านการบริหารต่างๆอย่างคุ้มค่า	๓.๖๕	๐.๕๔	มาก
๑๖.	โรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆมาช่วยส่งเสริมการศึกษา	๓.๖๘	๐.๕๕	มาก
๑๗.	โรงเรียนประสานงานกับกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน	๓.๕๔	๐.๕๖	มาก
๑๘.	โรงเรียนมีเทคโนโลยีทันสมัยในการบริหารงบประมาณ	๓.๖๒	๐.๕๑	มาก
๑๙.	โรงเรียนจัดทำบัญชีทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส	๓.๖๘	๐.๕๓	มาก
๒๐.	โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่าเรียน	๓.๘๐	๐.๘๖	มาก
	รวม	๓.๖๓	๐.๗๓	มาก

จากตาราง ๔.๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๓$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่าเรียน ($\bar{X} = ๓.๘๐$) ๒) โรงเรียนจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและโรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆ มาช่วยส่งเสริมการศึกษา ($\bar{X} = ๓.๖๘$) ๓) โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน ($\bar{X} = ๓.๖๖$) และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน ($\bar{X} = ๓.๕๔$)

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ดังปรากฏในตาราง ๔.๙

ตาราง ๔.๙ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรายข้อ

ข้อที่	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๒๑.	จำนวนครูเหมาะสมกับนักเรียน	๓.๗๘	๐.๕๒	มาก
๒๒.	ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่รับผิดชอบ	๓.๘๖	๐.๘๕	มาก
๒๓.	ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อชัดเจน	๓.๕๓	๑.๐๑	มาก
๒๔.	โรงเรียนให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสม กับความรู้และความสามารถ	๓.๗๕	๐.๕๒	มาก
๒๕.	โรงเรียนมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ หากครูประจำขาดการสอน	๓.๖๖	๐.๘๕	มาก
๒๖.	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง	๓.๘๒	๐.๕๕	มาก
๒๗.	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๗	๐.๘๓	มาก
๒๘.	ครูและผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อ ผู้ปกครอง	๔.๐๐	๐.๕๒	มาก
๒๙.	ผู้บริหารและครูมีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของ โรงเรียน	๓.๗๒	๐.๕๒	มาก

ข้อที่	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๓๐.	ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดีสมจรรยาบรรณ	๓.๘๓	๐.๘๔	มาก
	รวม	๓.๘๒	๐.๗๐	มาก

จากตาราง ๔.๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= ๓.๘๒$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) ครูและผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง ($\bar{X}= ๔.๐๐$) ๒) ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน ($\bar{X}= ๓.๘๓$) ๓) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดีสมจรรยาบรรณ ($\bar{X}= ๓.๘๓$) และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพ หากครูประจำขาดการสอน ($\bar{X}= ๓.๖๖$)

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังปรากฏในตาราง ๔.๑๐

ตาราง ๔.๑๐ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นรายข้อ

ข้อที่	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๓๑.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับด้านธุรการต่างๆ อย่างเหมาะสม	๓.๗๘	๐.๕๘	มาก
๓๒.	คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๘๒	๐.๗๘	มาก
๓๓.	โรงเรียนจัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	๓.๗๘	๐.๕๗	มาก
๓๔.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๗	๐.๕๑	มาก
๓๕.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหาร	๓.๗๐	๐.๕๖	มาก

ข้อที่	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
๓๖.	โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม	๓.๘๐	๐.๕๓	มาก
๓๗.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการบริหารโรงเรียนทุกๆด้าน	๓.๗๕	๐.๘๕	มาก
๓๘.	ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	๓.๕๕	๐.๘๕	มาก
๓๙.	โรงเรียนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๐	๐.๘๖	มาก
๔๐.	โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี	๓.๕๑	๐.๕๗	มาก
	รวม	๓.๘๐	๐.๗๒	มาก

จากตาราง ๔.๑๐ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= ๓.๗๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{X}= ๓.๕๕$) ๒) โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี ($\bar{X}= ๓.๕๑$) ๓) คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}= ๓.๘๑$) และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}= ๓.๖๗$)

๔.๓ วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

๔.๓.๑ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยภาพรวม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ตามตาราง ๔.๑๑

ตาราง ๔.๑๑ แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ

ที่	การบริหารโรงเรียน	ชาย		หญิง		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑.	ด้านวิชาการ	๓.๘๓	๐.๖๒	๓.๗๒	๐.๗๓	๑.๕๑	๐.๑๓
๒.	ด้านงบประมาณ	๓.๖๔	๐.๗๑	๓.๖๓	๐.๗๔	๐.๑๑	๐.๙๑
๓.	ด้านบุคคล	๔.๐๐	๐.๖๓	๓.๗๒	๐.๗๒	๓.๕๘	๐.๐๐*
๔.	ด้านทั่วไป	๓.๙๕	๐.๕๕	๓.๗๐	๐.๗๖	๓.๘๓	๐.๐๐*
	รวม	๓.๘๖	๐.๕๗	๓.๖๕	๐.๖๕	๒.๔๗	๐.๐๑*

นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จำนวน ๒ ด้าน คือ การบริหารงานด้านงานบุคคล และด้านงานทั่วไป

๔.๓.๒เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา อาชีพ รายได้

๑. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุตามตาราง ๔.๑๒

ตาราง ๔.๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการ
บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	sig
๒๐-๓๐ ปี	๔๔	๓.๘๓	๐.๖๘		
๓๑-๔๐ ปี	๑๗๑	๓.๗๑	๐.๖๖		
๔๑-๕๐ ปี	๕๕	๓.๗๑	๐.๖๖		
๕๑ ปีขึ้นไป	๓๗	๓.๕๒	๐.๕๓		
รวม	๓๔๗	๓.๗๕	๐.๖๕	๑.๓๓	๐.๒๖

นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยภาพรวมพบว่า ผู้ปกครองที่มีกลุ่มอายุที่
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒.เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา ตามตาราง ๔.๑๓

ตาราง ๔.๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๗๒	๓.๗๘	๐.๖๕		
ปริญญาตรี	๖๑	๓.๖๐	๐.๖๗		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๓.๘๗	๐.๖๓		
รวม	๓๔๗	๓.๗๕	๐.๖๕	๒.๐๑	๐.๑๓

นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๓ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ปกครองที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ ตามตาราง ๔.๑๔

ตาราง ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	sig
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๔๑	๓.๘๑	๐.๕๒		
รับจ้าง	๑๗๕	๓.๗๖	๐.๖๘		
อื่นๆ	๑๒๗	๓.๗๒	๐.๖๖		
รวม	๓๔๓	๓.๗๕	๐.๖๕	๐.๓๓	๐.๗๒

นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๔ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพโดยภาพรวม พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้โดยภาพรวม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ตามตาราง ๔.๑๕

ตาราง ๔.๑๕ แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

ที่	การบริหารโรงเรียน	ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐บาท		ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐บาท		t	p
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑.	ด้านวิชาการ	๓.๗๗	๐.๗๐	๓.๗๒	๐.๖๘	๐.๖๑	๐.๕๔
๒.	ด้านงบประมาณ	๓.๖๖	๐.๗๓	๓.๕๒	๐.๗๐	๑.๕๔	๐.๑๒
๓.	ด้านบุคคล	๓.๘๓	๐.๗๐	๓.๗๘	๐.๖๕	๐.๕๐	๐.๖๒
๔.	ด้านทั่วไป	๓.๘๒	๐.๗๕	๓.๗๒	๐.๖๒	๑.๒๖	๐.๒๑
	รวม	๓.๗๗	๐.๖๗	๓.๖๕	๐.๖๐	๑.๐๔	๐.๓๐

นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตาราง ๔.๑๕ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อ การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรเป็นผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตบางกอกน้อย มีจำนวน ๑๕ โรงเรียน ซึ่งนับตามจำนวนนักเรียน ๑ คน ต่อผู้ปกครอง ๑ คน มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ ได้ จำนวน ๓,๖๒๐ คน ได้ผู้ปกครองที่เป็น กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๔๗ คน

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ ข้อมูล มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การ ทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลที่ค้นพบแบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ พบว่าผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้หญิงมีจำนวน ๒๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐ ผู้ชายมีจำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐

ด้านอายุ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มี จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีจำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗ และอายุระหว่าง ๕๑ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗

ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๒๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖ ส่วนสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐

ด้านอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพรับจ้างมากที่สุด มีจำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖ อาชีพอื่นๆ มีจำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ และอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘

ด้านรายได้ พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท มากที่สุด มีจำนวน ๒๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗ รายได้ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไปมีจำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓

๕.๑.๒ สภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๕$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ ๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ

พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด ๒) โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ๓) สารการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน

๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่าเรียน ๒) โรงเรียนจัดทำบัญชีทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและโรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆ มาช่วยส่งเสริมการศึกษา ๓) โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล

ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) ครูและผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง ๒) ครูแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน ๓) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างดีสมจรยาบรรณ และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน

๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป

พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก ๒) โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี ๓) คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

**๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้**

เปรียบเทียบตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นการของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองชายและผู้ปกครองหญิงที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปกครองชายและผู้ปกครองหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันรวม ๒ ด้านด้วยกัน คือ ด้านบุคคลและด้านทั่วไป ส่วนด้านวิชาการและด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบตามอายุ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปกครองที่มีกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

เปรียบเทียบตามการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ผู้ปกครองที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

เปรียบเทียบตามอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวมพบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

เปรียบเทียบตามรายได้ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาทุกๆด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

๕.๒ การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๕.๒.๑ การบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ในภาพรวมมีการบริหาร โรงเรียน ๔ ด้าน คือ การบริหารด้านงานวิชาการ การบริหารด้านงบประมาณ การบริหารด้านงานบุคคล ด้านงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนมีการแข่งขันกันในระดับการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งนำแนวคิดวิธีการใหม่ๆมาปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ติดตามการประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมพัฒนาครู โดยการระดมอบรมสัมมนา และมีการนำสื่อการเรียนการสอนอันทันสมัยรวมถึงมีการส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อใหม่ที่ใช้ในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ **จินตนา จาดโต** พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน พัฒนาวิธีการสรรหาครูและอาจารย์เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและควรจะพัฒนาการบริหารด้านงานบุคคลอย่างเป็นระบบ โรงเรียนส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ ด้านกลยุทธ์คือ สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อกำหนด หลักเกณฑ์ของสังคมใหม่ในความพยายามสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Government) โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจภาครัฐ มากขึ้น ภาครัฐมีการบริหาร การปกครองที่โปร่งใส ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ส่วนรัฐบาลได้ เห็นความ สำคัญในการสร้างระบบบริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ โดยคณะรัฐมนตรีได้ออก มติให้ความเห็นชอบกับแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ – ๒๕๔๔ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมและส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยทุกส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและรายงานผล การปฏิบัติต่อคณะรัฐมนตรี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ พิจารณาดังนี้

การบริหารงานวิชาการ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้อันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด ๒) โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษา

แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ๓) สาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่างานวิชาการเป็นงานหลัก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สิริจิต หอจันทิก เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากเช่นกัน เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กล่าวว่าการบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่าการบริหารงานทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียน อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งตรงกับ รุ่ง ลอยเลิศ กล่าวว่าการจัดการเรียนการสอนและ จัดกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของเด็ก ดังที่ รุจิร ภูสาระ และ จันทรานี สงวนนาม กล่าวว่าการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการ ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับ กมล ภูประเสริฐ กล่าวว่าการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็น เป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่าเป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานบุคคล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) ครูและผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง ๒) ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน ๓) ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดีสมรรถยาบรรณ และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมี สิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม เนื่องจากการบริหารงานต่างๆ ไปนั้น ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การทำงานจะสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ อยู่ที่คน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อให้ บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ สมปาง ศึกษาความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวมมีความต้องการ

พัฒนาบุคลากรทั้ง ๔ ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ **มีชัย น้อยเมืองคุณ** ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรในโรงเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานคำนึงถึงคุณวุฒิและประสบการณ์ ยกย่องและต้องให้เกียรติบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการการประเมินความดีความชอบใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลัก ในขณะที่งานวิจัยของ **วนิดา บุรณ์พงษ์ทอง** ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารต่อครูผู้สอนและครูผู้สอนที่มีต่อผู้บริหารทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านการพัฒนาด้านการอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหารพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารต่อครูผู้สอนและครูผู้สอนต่อผู้บริหาร ทั้ง ๕ ด้าน คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยออกมาแตกต่างกันเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้มองเห็นความสำคัญของบุคลากรในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น ประกอบกับเป้าหมายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา เป้าหมายหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญมากในการจัดการศึกษา คือ การบริหารงานบุคคล เพราะการจะจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนเป็นตัวหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ **สมชาย หิรัญกิตติ** กล่าวว่า การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังที่ **วิโรจน์ สารรัตนะ** กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างความมีประสิทธิผลให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคลากร เริ่มต้นจากการวางแผนงานบุคลากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการประเมิน การบำเหน็จตอบแทน และการธำรงรักษาคงงานให้มีประสิทธิผล ตรงกับ **ธงชัย สันติวงษ์** กล่าวว่า ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

การบริหารงานงบประมาณ พบว่า การความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเงินมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่าเรียน ๒) โรงเรียนจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใสและโรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆ มาช่วยส่งเสริมการศึกษา ๓) โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่างานด้านการเงินเป็นงานที่สนับสนุนงานด้านอื่น ๆ แม้จะไม่ได้เป็นหัวใจของการดำเนินงานในโรงเรียน แต่ในทางปฏิบัติถือว่างานการเงินมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นงานที่มีระเบียบกฎหมายมาเป็นตัวควบคุมกำกับ หากปฏิบัติไม่เป็นไปตามระเบียบหรือละเว้นการปฏิบัติ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการและผู้ที่รับผิดชอบก็อาจจะมีความผิดได้ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ตรงกับความเห็นของ **ประชุม รอดประเสริฐ** กล่าวว่า เป็นวิธีการการเงินที่ผู้บริหารได้วางรูปแบบหรือแนวการดำเนินงานของตน หรือหน่วยงานของตน โดยแสดงถึงรายรับและรายจ่ายของโครงการที่จะดำเนินการไว้ ทั้งเป็นการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินของผู้บริหารหรือหน่วยงานด้วย ”

ดั่งที่ **โสมภทร แก้วสุจริต** กล่าวว่า แผนงานการเงินที่แสดงถึงการประมาณการใช้จ่ายในระยะเวลาหนึ่งหรือตามวัตถุประสงค์และเป็น โครงการที่เป็นแนวทางของการเงิน หรือ การจะได้เงินมาอย่างไรตามที่ต้องการและจะจ่ายอย่างไรนั่นเอง งบประมาณที่มีการวางแผนอย่างดีควรจะมีขีดหยุ่นได้ตามความต้องการของสถานการณ์ในโรงเรียน สอดคล้องกับที่ **ประพันธ์ สุริหาร** กล่าวว่า แผนการใช้จ่ายทรัพยากรการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงิน ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเลข ไม่ว่าจะเป็งบประมาณของรัฐบาลหรือธุรกิจเอกชนก็ตาม ย่อมจะต้องประกอบด้วยแผนการจัดหารายรับและแผนการใช้จ่ายตามหลักสากล สำหรับประเทศที่ปกครองโดยระบบประชาธิปไตย งบประมาณจะมีผลบังคับใช้ ก็ต่อเมื่องบประมาณได้รับอนุมัติจากรัฐสภาแล้วเท่านั้น ตามหลักการบริหารแผนใหม่ถือว่างบประมาณเป็นมาตรการอันสำคัญยิ่งในการวางแผน การประสานงาน การรายงานผล และการควบคุมการปฏิบัติ กล่าวอีกนัยหนึ่ง นักบริหารสนใจในแง่ที่ว่าทำอย่างไรงบประมาณจึงจะเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานได้ผลดีที่สุด ดั่งที่ **อำนาจ ทองโปร่ง และศิริพงษ์ เสาภายน** กล่าวว่าแผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือรัฐบาลจะเสนองบประมาณในรูปของร่างกฎหมายต่อรัฐสภาเพื่อขออนุมัติดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งในแต่ละประเทศจะมีกฎหมายกำหนดไว้ว่ารัฐบาลจะต้องทำหรือเสนองบประมาณอย่างไร ตรงกับที่ **มณฑิเยร น้อยบุคติ** กล่าวว่า แผนที่แสดงให้เห็นรายรับและรายจ่าย

ของรัฐบาล อันเป็นการประมาณหรือคาดคะเน กิจกรรม โครงการตลอดจนค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง สอดคล้องกับที่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กล่าวว่า มีการวางแผนการเงินการจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานและพิจารณาจัดสรรเงินที่เป็นธรรมและโปร่งใส มีการบริหารสินทรัพย์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดการในการรับและจ่ายเงิน ทั้งเงินและงบประมาณ นอกงบประมาณที่สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน การบัญชี และพัสดุที่รัดกุม การตรวจสอบเงิน และสินทรัพย์ของสถานศึกษาที่ครอบคลุมและสม่ำเสมอ มีการเก็บรักษาเอกสาร หลักฐานทางการเงินของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสะดวกต่อการค้นหาและอ้างอิงมีการกำหนด อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งการจัดการองค์การในการบริหารการเงินของสถานศึกษา ที่มีความชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน

การบริหารงานทั่วไป พบว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาด้านงานทั่วไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรก คือ ๑) ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก ๒) โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี ๓) คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่ผู้ปกครองมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะผู้บริหารที่ดีต้องมองการบริหารโดยภาพรวมทั้งหมดทุกๆด้าน เพราะนักบริหารที่ดีต้องรอบรู้ในทุกเรื่อง เรื่องการบริหารคน ต้องเข้าใจคน บริหารงานต้องเข้าใจงาน โรงเรียนหรือหน่วยงานจึงจะพัฒนาและเจริญก้าวหน้า

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศ ผู้ปกครองชายและหญิง พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทั้งนี้เพราะว่าแนวคิดการบริหารโรงเรียนระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกันจากพื้นฐานของแต่ละคน ส่วนผู้ปกครองที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้ปกครองมิได้มีเวลาสนใจเกี่ยวกับเรื่องการบริหารโรงเรียนมากนัก เพราะหน้าที่ของผู้ปกครองของนักเรียนแต่ละคนต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว จึงไม่มีเวลาที่จะมาใส่ใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนอาจคิดว่า ฝากนักเรียนกับครูที่โรงเรียนแล้วก็แล้วกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยนี้ สามารถนำไปกำหนดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร โรงเรียนดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

๑. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนและเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน

๒. การติดตามประเมินผลการแนะแนวนักเรียนก่อนจบการศึกษา

๓. ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน

๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ

๕. จัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

๖. รับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

งานการวิจัยเป็นเหตุผลให้มีการพัฒนาและปรับปรุงในส่วนที่ด้อยและส่งเสริมในส่วนที่ดีให้ดียิ่งขึ้นไป ควรจะทำการวิจัยให้ครอบคลุมในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

๑. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

๒. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนทำการวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

ธานีรินทร์ ศิลปจารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ, ๒๕๕๑.

สุธรรม ธนาพร. นวัตกรรมการศึกษา, นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอสอาร์พรินติ้ง, ๒๕๔๖.

สุวริย์ ศิริโกการภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา, ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์กร, กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐.

อุทัย บุญประเสริฐ. ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, พ.ศ. ๒๕๔๒.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก, กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์

กาญจนารัตติ ไกรกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.

จรรยา สุภกาญจน์. “การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นครปฐม, ๒๕๔๘.

- จินตนา จาดโต. “ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.
- จิรพร เตยวิรัตน์. “การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตกรุงธนบุรี ๓ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.
- จรี อุไรวัฒนา. “การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.
- ธีรภัทร์ เจริญดี. การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑๑, **วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต**, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- ธารมณี เหลืออรุณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖.
- นวนพ วงศ์เสงี่ยม. “ความคิดเห็นความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการระบบธนาคารอิสลามของธนาคารออมสิน สาขาหนองจอก”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการตลาด** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.
- พระภูมิพิพัฒน์ รักพรมงกล. “สภาพที่เป็นจริงปลະความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๑.
- วิชาญ ศรีชาย. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบางปะนอม จังหวัดกระบี่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.
- ศุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช. “ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕.

สุนันทา รุ่งเนียม. “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.

สุรสิทธิ์ แก้วใจ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

สมโชค แก้วสีดวง. การศึกษาสภาพและความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแห่งวงจรรวมของบริษัทข้ามชาติ ตามความคิดเห็นของวิศวกร, *วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๔๔.

อัมพร เลิศณรงค์. ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕.

อดิศักดิ์ บุตรเหล็ก. ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภออ่าวลึก สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดกระบี่, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕, บทคัดย่อ.

(๓) วารสารและงานวิจัยออนไลน์

นพมาศ วีระเวทิน. *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: ๒๕๓๕[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒, จาก <http://www.geocities.com/tumbonwadtat/pahupanya.htm>.

ประวัติโรงเรียน. พระราชดำรัสพระราชทานแก่นักเรียนโรงเรียนจิตรลดา, ๑๘ มิถุนายน ๒๕๑๑.

ไพบุลย์ ปะวะเสนะ. การบริหารจัดการความรู้. ห้องสมุดกรมบัญชีกลาง. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://www.cgd.go.th/Library/knowledge/article/KM.pdf>. (๒๕๔๗, ๑ ธันวาคม).

กานูพงศ์ สุนทรา. *หลักการทรงงาน ๘ ประการ*, (ออนไลน์) ค้นเมื่อ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๐, <http://www.skareal.org/smms/pic/panu3.doc>. ๒๕๔๕.

เศรษฐกิจพอเพียง. พระราชดำรัสแก่พสกนิกรชาวไทย, *ในวิกิพีเดีย-สารานุกรมเสรี*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>, ๔ ธันวาคม, ๒๕๔๐.

สัมฤทธิ์ การเพ็ง. *วารสารวิชาการ*, การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ๘(๑), ๒๕๔๕.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕, [ออนไลน์] ค้นเมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๑.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. โรงเรียนสร้างเสริมความปลอดภัย, [ออนไลน์] ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔, จาก <http://www.safekids-thailand.com/safekids/autopage/file,๒๕๔๕>.

๒. ภาษาอังกฤษ

Barnes, R. A. “African and American Parents Involvement in Their Children’s Schooling”.
Dissertation Abstracts International. October 1995.

Best, J.W. **Research in Education**. (3rd). New Jersey: Prentice Hall, 1977.

Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological testing**, New York: Harper and Row (4th ed.), 1971: P. 160.

Good, C.V. **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill, 1973.

Isaak, A.C. Scope and Methods of Political Science: **An Introduction to the Methodology of Political Inquiry**. (3rd). Illioni: The Dorsey Press, 1981.

Joyce, C. F., Jr. “Parental Choice in Public Elementary School: Who Chooses and Why (School Choice)”. **Dissertation Abstracts International**. 53: DAI-A, October 1992.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. “Determining Sample Size for Research Activities”.
Educational and Psychological Measurement. 30 (3). Autumn. 1970.

Mattox, D. D., “A Study of In-Service Needs of Illinois Public School Elementary Principals”,
Dissertation Abstracts International. 12(1) : 6061-A ; June, 1987.

Oskamp, S. **Attitudes and Opinions**. New Jersey: Prentice-Hall, 1977.

Remmer, H.H. **Introduction to Opinion and Attitude**. New York: Harper and Row, 1954.

Shaposka, Harry Melvin. **Community Involment Economic status**, and The quality of school life : A multi - site case study of school districts in The Monvalley education consortium (Pennsylvania). Education Adiministration, University of Pittsburgh, 1997.

Webster’s **New Twentieth. Country Dictionary**. New York: World Publishing Company, 1968.

Whitaker, B.I. Citizen Participation in Educational Decision Making in an Urban School District as Perceived by Parents and Administrators". **Dissertation Abstract International**. 38: 389 A, November, 1987.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครอง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพรายได้

๒. แบบสอบถามนี้มี ๒ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

๓. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากท่าน โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเผยแพร่ผลการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตัวบุคคลแต่อย่างใด

พระสุรินทร์ โสธโร

นิติศตปริญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน
(โปรดตอบคำถามทุกข้อ)

๑. เพศ

๑) ชาย

๒) หญิง

๒. อายุ

๑) ๒๐ - ๓๐ ปี

๒) ๓๑ - ๔๐ ปี

๓) ๔๑ - ๕๐ ปี

๔) ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี

๒) ปริญญาตรี

๓) สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

๑) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ

๒) รับจ้าง

๓) อื่นๆ

๕. รายได้

๑) ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท/เดือน

๓) ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป/เดือน

- ตอนที่ ๒** แบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงาน โรงเรียน
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับตามความคิดเห็นของท่าน ตามสภาพที่
เกิดขึ้น แต่ละข้อความ โดยกำหนดให้
- ระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๑
ระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ ๒
ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ ๓
ระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ ๔
ระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๕

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑.	การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตาม โครงสร้างหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
๒.	โรงเรียนติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
๓.	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครู โดยการประชุมอบรมสัมมนา					
๔.	โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด					
๕.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อประเมินการใช้ สื่อ ในการสอน					
๖.	โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียน และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน					
๗.	โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษา แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
๘.	โรงเรียนจัดระบบนิเทศทางวิชาการและการเรียนการสอน ภายในสถานศึกษา					
๙.	การประเมินติดตามและประเมินผลการแนะแนวนักเรียน					

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑๐.	โรงเรียนให้ความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการด้านต่างๆ					
	การบริหารงบประมาณ					
๑๑.	โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน					
๑๒.	โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และพัฒนางบประมาณชัดเจน					
๑๓.	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานทางด้านรายรับและรายจ่ายอย่างชัดเจน					
๑๔.	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน					
๑๕.	โรงเรียนใช้จ่ายเงินในด้านการบริหารต่างๆอย่างคุ้มค่า					
๑๖.	โรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆมาช่วยส่งเสริมการศึกษา					
๑๗.	โรงเรียนประสานงานกับกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษานักเรียน					
๑๘.	โรงเรียนมีเทคโนโลยีทันสมัยในการบริหารงบประมาณ					
๑๙.	โรงเรียนจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส					
๒๐.	โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่าเรียน					
	การบริหารงานบุคคล					
๒๑.	จำนวนครูเหมาะสมกับนักเรียน					
๒๒.	ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่รับผิดชอบ					

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๒๓.	ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน					
๒๔.	โรงเรียนให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
๒๕.	โรงเรียนมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน					
๒๖.	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง					
๒๗.	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
๒๘.	ครูและผู้บริหารพุดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง					
๒๙.	ผู้บริหารและครูมีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของโรงเรียน					
๓๐.	ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	การบริหารงานทั่วไป					
๓๑.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับด้านธุรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
๓๒.	คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๓๓.	โรงเรียนจัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
๓๔.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
๓๕.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหาร					

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๓๖.	โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม					
๓๗.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการบริหารโรงเรียนทุกๆด้าน					
๓๘.	ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
๓๙.	โรงเรียนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ					
๔๐.	โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี					

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษากิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๑-๖๒๘-๕๖๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๒๘๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นมัสการ พระมหาสหัส ฐิตธโร, ผศ.

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๗๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญญ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษากิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๑-๖๒๘-๕๖๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๒๘๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ. ดร. อินตา ศิริวรรณ

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสทรโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๖๒๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ่น)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ คณะครุศาสตร์ มจร. โทร ๐๘๑-๖๒๘-๕๖๖๕

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓ / ๒๘๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ. วงศพัทธ์ ชาติเสถียรวงศ์

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๗๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๐๘๓



คณะกรรมาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รศ. พิเศษ ดร. อำนวย เดชชัยศรี

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๖๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๐๘๒



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ. ดร. เรียงชัย หมั่นชนะ

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๖๒๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ ดังนั้นทางโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์
ผู้อำนวยการหลักสูตร พธ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ค
หนังสือออกเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/๑๒๖



คณะกรรมการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / Fax. ๐-๒-๔๓๓-๖๕๘๘, ๐๘-๑๘๓๘-๒๔๑๖

๔ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทดสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอานวยศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๓๒
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดสอบเครื่องมือเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญป)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๒๕๕



คณะครูศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๓, ๐๘๓-๕๑๓-๖๑๕๒

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดมะลิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๓๒๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศธ ๖๑๐๓.๓/ ๒๕๕



คณะครูศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๗๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๗-๕๑๓-๖๑๕๒

๑๖ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอัมพวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๗๒๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ที่ ศษ ๖๑๐๓.๓/ ๒๕๕



คณะครูศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วัดศรีสุदारาม บางขุนนนท์ กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
 โทร. / ๐๘๕-๐๖๘-๔๕๓๗, ๐๘๓-๕๑๓-๖๑๕๒

๑๖ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางขุนนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย พระสุรินทร์ ฉายา โสธโร นามสกุล พรหมช่วย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๒๒๓๒๒ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ดังกล่าว

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็น ต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปุ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก
การหาค่าความสอดคล้อง IOC

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of objective Congruence)

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานโรงเรียน

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับตัวแปร แล้วทำเครื่องหมาย ✓
 ในช่องผลการพิจารณา ถ้ามีข้อเสนอแนะ โปรดระบุ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิง
 เนื้อหา

+ ๑ = เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

๐ = เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

- ๑ = เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ผลการพิจารณาความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+ ๑	๐	- ๑	
๑. การบริหารงานวิชาการ					
๑.	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม				
๒.	โรงเรียนติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง				
๓.	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครู โดยการประชุมอบรมสัมมนา				
๔.	โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด				
๕.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อประเมินการใช้สื่อ ในการสอน				
๖.	โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนและเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน				
๗.	โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน				
๘.	โรงเรียนจัดระบบนิเทศทางวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา				

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ผลการพิจารณาความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		+๑	๐	-๑	
๕.	การประเมินติดตามและประเมินผลการแนะแนวนักเรียน				
๑๐.	โรงเรียนให้ความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการด้านต่าง				
๒. การบริหารงบประมาณ					
๑๑.	โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน				
๑๒.	โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และพัฒนางบประมาณชัดเจน				
๑๓.	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานทางด้านรายรับและรายจ่ายอย่างชัดเจน				
๑๔.	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของโรงเรียน				
๑๕.	โรงเรียนใช้จ่ายเงินในด้านการบริหารต่างๆอย่างคุ้มค่า				
๑๖.	โรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆมาช่วยส่งเสริมการศึกษา				
๑๗.	โรงเรียนประสานงานกับกองทุนผู้ยืมเพื่อการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน				
๑๘.	โรงเรียนมีเทคโนโลยีทันสมัยในการบริหารงบประมาณ				
๑๙.	โรงเรียนจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส				
๒๐.	โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่าเรียน				
๓. การบริหารงานบุคคล					
๒๑.	ครูของโรงเรียนมีจำนวนเหมาะสมกับนักเรียน				
๒๒.	ครูของโรงเรียนมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่รับผิดชอบ				

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ผลการพิจารณาความสอดคล้อง			
		+๑	๐	-๑	ข้อเสนอแนะ
๒๓.	ครูของโรงเรียนแต่งกายสุภาพและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน				
๒๔.	โรงเรียนให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ				
๒๕.	โรงเรียนมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน				
๒๖.	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง				
๒๗.	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ				
๒๘.	ครูและผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง				
๒๙.	ผู้บริหารและครูมีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของโรงเรียน				
๓๐.	ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดีสมจรยาบรรณ				
๔. การบริหารงานทั่วไป					
๓๑.	โรงเรียนอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับด้านธุรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม				
๓๒.	คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
๓๓.	โรงเรียนจัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ				
๓๔.	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
๓๕.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหาร				

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ผลการพิจารณาความสอดคล้อง			
		+๑	๐	-๑	ข้อเสนอแนะ
๓๖.	โรงเรียนติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม				
๓๗.	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการบริหารโรงเรียนทุกๆ ด้าน				
๓๘.	ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก				
๓๙.	โรงเรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ				
๔๐.	โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี				

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม(IOC)

(Index of objective Congruence)

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้ แก้ไข
๒	โรงเรียนติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาครู โดยการประชุมอบรมสัมมนา	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้ แก้ไข
๔	โรงเรียนใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อประเมินการใช้สื่อ ในการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๖	โรงเรียนวิจัยพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนและเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗	โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๘	โรงเรียนจัดระบบนิเทศทางวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๙	การประเมินติดตามและประเมินผลการแนะแนวนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑๐.	โรงเรียนให้ความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการด้านต่างๆป่า เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๑	โรงเรียนมีแผนพัฒนานโยบายเกี่ยวกับงบประมาณที่เหมาะสมและชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๒	โรงเรียนมีแผนกลยุทธ์และพัฒนา งบประมาณชัดเจน	๑	-	๑	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้ แก้ไข
๑๓	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงาน ทางด้านรายรับและรายจ่ายอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๔	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานตามงบประมาณของ โรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๕	โรงเรียนใช้จ่ายเงินในด้านการบริหารต่างๆ อย่างคุ้มค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๖	โรงเรียนจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่น ๆ มาช่วยส่งเสริมการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๗	โรงเรียนประสานงานกับกองทุนกู้ยืมเพื่อ การศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้ แก้ไข
๑๘	โรงเรียนมีเทคโนโลยีทันสมัยในการบริหาร งบประมาณ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๙	โรงเรียนจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและ รายงานต่างๆได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๐	โรงเรียนจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับค่าเล่า เรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๒๑	จำนวนครูเหมาะสมกับนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๒	ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่รับผิดชอบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๓	ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดง ชื่อครูอย่างชัดเจน	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้ แก้ไข
๒๔	โรงเรียนให้ครูได้รับเงินเดือนและ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๕	โรงเรียนมีระบบการจัดการครุทดแทนอย่าง มีประสิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๖	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ปกครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๗	โรงเรียนประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๘	ครูและผู้บริหารพุดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อม ตน ต่อผู้ปกครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๙	ผู้บริหารและครูมีความเคร่งครัดใน กฎระเบียบของโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๐	ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดีสม จรรยาบรรณ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๑	โรงเรียนอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับด้าน ธุรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๒	คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานร่วมกับ ผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	ผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๓๓	โรงเรียนจัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๔	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๕	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหาร	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓๖	โรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๗	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการบริหารโรงเรียนทุกๆด้าน	๑	-	๑	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๓๘	ห้องเรียนของโรงเรียนสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓๙	โรงเรียนมีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔๐	โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : พระสุรินทร์ โสธโร (พรหมช่วย)
- วัน/เดือน/ปี/เกิด : วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๙๘
- ภูมิลำเนาเดิม : ๒ หมู่ ๒ บ้านมะต๋อง ต.มะต๋อง อ.พรหมพิราม จ.พิษณุโลก
- การศึกษา : ประถมศึกษา ๔ โรงเรียนมะต๋อง อ.พรหมพิราม จ.พิษณุโลก
 : ประถมศึกษา ๖ โรงเรียนบ้านโคก อ.พิชัย จ.อุตรดิตถ์
 : มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านโคก อ.พิชัย จ.อุตรดิตถ์
 : มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนพุทธศาสตร์วิทยา เขตบางกอกน้อย
 กรุงเทพฯ
 : ปริญญาพุทธศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัยวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส ห้องเรียนวัดพิชัยญาติการาม
 คลองสาน กทม.
- อุปสมบท : วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๕
- ประสบการณ์ : ครูสอนพระปริยัติธรรม ประจำสำนักวัดไชยทิศ
- ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดไชยทิศ
- ปีที่เข้าศึกษา : มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ปีที่จบการศึกษา : ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดไชยทิศ ถ.เจริญสนิทวงศ์ ซอย ๓๗ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ
- ๑๐๗๐๐ /โทร.๐๘๔-๑๓๕๖๕๔๘