

ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
THE PARENTS' OPINIONS TOWARD ADMINISTRATION OF
WATKHLONGSUAN SCHOOL, PHRASAMUTCHEDI
DISTRICT, SAMUTPRAKAN PROVINCE

พระมหาอิศเรศ ธมฺมวโร (อุ้นบรรจง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๔

ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

พระมหาอิศเรศ ฐมฺมวโร (อุ้นบรรจง)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**THE PARENTS' OPINIONS TOWARD ADMINISTRATION OF
WATKHLONGSUAN SCHOOL, PHRASAMUTCHEDI
DISTRICT, SAMUTPRAKAN PROVINCE**

Phramaha Itsaret Dhammavaro (oonbunjong)

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 อนุมัติให้
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

.....

(พระสุธีธรรมานุวัตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

..... กรรมการ

(.....)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปุ

กรรมการ

ผศ.ดร.สิน งามประโคน

กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์	: ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	
ผู้วิจัย	: พระมหาอิศเรศ ธมฺมวโร (อُنบรฺรจง)	
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์		
	: ผศ.ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย	ป.ธ. ๓, พธ.บ., M.Ed., Ph.D.
	: ผศ.ดร. สมศักดิ์ บุญปู	ป.ธ.๔, พธ.บ., M.A., Ph.D.
	: ผศ.ดร.สิน งามประโคน	พธ.บ., M.A., Ph.D.
วันสำเร็จการศึกษา	: ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕	

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน ๒๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที่ (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance: F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖ และเป็นเพศชาย จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ โดยส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๓๖ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๐ และเป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๖๐ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ประมาณ ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒

๒. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๕)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริหาร
โรงเรียนดังกล่าวในระดับมาก

Thesis Title : The Parents' Opinions Toward Administration of Watkhlongsuan School, Phrasamutchedi District, Samutprakan Province

Researcher : Phramaha Itsaret Dhammavaro (oonbunjong)

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. Somsak Bunpoo, Pali. IV, B.A., M.A., Ph.D.

: Assoc. Prof. Dr. Sin Ngamprakhon, B.A., M.A., Ph.D.

Date of Graduation : March 26, 2012

ABSTRACT

The study of the Praent's views Toward The Administration of Wat KhlongSuan School, Phrasamutchedi District, Samutprakan Province. This Thesis Paper is of The Objectives to Study The Level of the Parents' view Toward, The Administration of Wat Khlongsuan School, Phrasamutchedi District, Samutprakan Province, and to Compare The Parent's views toward The Administration of Wat KhlongSuan School, Phrasamutchedi District, Samutprakan Province. The Exemplary Groups used in this research are 250 students' parents. The instruments used to collect the data is the questionnaire the analigation of the data is to find out the frequency value, the percentage, the average, the standard deviation, the T- test and the one way Analysis of variance : F-test.

From The research, it is found it at

1. Most of the persons Who Answer The Questionnaire are of the numbers of 165 at the percentage of 66. They the man of the numbers of 85 at the percentage of 34. Most of them are of the ages from 36 to 50 of the numbers of 139, at the percentage of 55.60. they have the education lower than bachelor degree and are of the numbers of 233 at the percentage of 93.20. Most of them have the occupations of being the servants of the numbers of 169 at the percentage of 67.60. the have the income at about 5,001 – 10,000 bahts. are 130 or women at the percentage of 54.

2. The persons who answered the questing are of the opinions regarding the administration of Wat KhlongSuan School, Phrasamutchedi District, Samutprakan

Province are generally at the high levels. (the average of 3.73) when it is considered separately, it is found that the answerers of the questionnaires are of the high opinions about the administration the mentioned school at the high level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยคามอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำจาก ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู และ ผศ.ดร.สิงหนามประโคน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ท่านคอยให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด และขอขอบคุณ ผศ.ดร.อินตา ศิริวรรณ ผศ.ดร.ชวาล ศิริวัฒน์ ผศ.ดร.สมชัย ศรีนอก ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และดร.มงคล คำมูล ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย และให้คำแนะนำสิ่งอันเป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ พระสุธีร์ จิตสุวฑฒโน ที่ให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มาโดยตลอดและขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ พร้อมทั้งคณะคุณครู และ นักเรียนโรงเรียนวัดคลองสวน ทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณ พระสุทิศ เตชธมโม ผู้ซึ่งเมตตาเป็นธุระในการประสานงานด้านเอกสารต่าง ๆ คุณทองดี ศรีตระการ ซึ่งเป็นผู้คอยให้คำแนะนำการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป คณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดี การทำสิ่งอันเป็นสาระประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอมอบให้เป็นธรรมทานแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้า และขออ้อมถวายเป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้า พร้อมทั้งขออานิสงส์ในส่วนนี้ จงบังเกิดมีแต่ท่านผู้มีพระคุณทุกท่าน คือ คุณบิดาและมารดา และผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกรูป/คน ขอจงเป็นผู้มีส่วนในกุศลนี้ด้วย แต่หากมีข้อผิดพลาดประการใด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออ้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

พระมหาอิศเรศ ฐมฺมวโร (อุ้นบรรจง)

.....

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	๖
๒.๒ หลักการบริหารโรงเรียน	๑๔
๒.๓ การบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน	๔๙
๒.๔ แนวคิดการบริหารโรงเรียน	๖๑
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๓
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๔
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๘๔
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๔
๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๖
๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๖
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๗

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๙๐
๔.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๑
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	๙๓
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๒
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๐๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๘
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๒
บรรณานุกรม	๑๑๓
ภาคผนวก	๑๒๓
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๒๔
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	๑๓๔
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๑

สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๙๑
๔.๒	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๙๑
๔.๓	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๒
๔.๔	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ	๙๒
๔.๕	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	๙๓
๔.๖	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้าน	๙๔
๔.๗	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการบริหารด้านวิชาการ	๙๕
๔.๘	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการบริหารด้านบุคลากร	๙๖
๔.๙	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	๙๘
๔.๑๐	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการบริหารด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	๙๙
๔.๑๑	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๐๑
๔.๑๒	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ	๑๐๒

ตารางที่	หน้า	
๔.๑๓	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอสุมทรีบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ	๑๐๓
๔.๑๔	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอสุมทรีบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับ การศึกษา	๑๐๔
๔.๑๕	แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอสุมทรีบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอาชีพ	๑๐๕
๔.๑๖	แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอสุมทรีบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	๑๐๖

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๘๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญแผนภาพ	
บทที่ ๑. บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน	
๒.๒ หลักการบริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน	
๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร	
๒.๒.๒ การบริหารด้านวิชาการ	
๒.๒.๓ การบริหารด้านบุคลากร	
๒.๒.๔ การบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	
๒.๒.๕ การบริหารด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
๒.๒.๖ การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์	
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	

บทที่ ๓ **วิธีดำเนินการวิจัย**

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในกา

๓.๒.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ ๔ **ผลการวิจัย**

๔.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน
วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน
วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ๔.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ**บทที่ ๕** **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม**ภาคผนวก**

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ค หนังสือออกในการดำเนินการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่

หน้า

- | | |
|------|---|
| ๔.๑ | แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ |
| ๔.๒ | แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ |
| ๔.๓ | แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา |
| ๔.๔ | แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ |
| ๔.๕ | แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน |
| ๔.๖ | แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยการบริหารด้านวิชาการ |
| ๔.๗ | แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยการบริหารด้านบุคลากร |
| ๔.๘ | แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยการบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม |
| ๔.๙ | แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยการบริหารด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ |
| ๔.๑๐ | แสดงผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ |
| ๔.๑๑ | แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามเพศ |

- ๔.๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยวิเคราะห์ตามรายข้อ
- ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
- ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามอายุ
- ๔.๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามระดับการศึกษา
- ๔.๑๖ แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามอาชีพ
- ๔.๑๗ แสดงผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร
โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีความสำคัญยิ่งและใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดเพราะมีอยู่กระจายทุกพื้นที่ของประเทศไทยนับว่าเป็นสถานที่ราชการที่ให้บริการขั้นพื้นฐานในทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาที่ถือว่าเป็นงานหลัก หรือด้านการสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลในชุมชนโรงเรียนจะเป็นสถานศึกษาที่พึงของประชาชนได้ทุกเมื่อในการกล่อมเกล่าจิตใจและฝึกอบรมเด็กและเยาวชนเพื่อให้เติบโตขึ้นเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการการเรียนรู้เพื่อความเจริญของสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การอบรม การคิดการสร้างสรรค์สิ่งจริงจริง ความก้าวหน้าทางวิชาการตลอดระยะเวลาที่เด็กอยู่ในโรงเรียนเด็กจะต้องประสบกับสิ่งต่าง ๆ และตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นที่มากกระทบอยู่ตลอดเวลาทุกขณะเสมอ และการบริหารจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ มาตรา ๔^๑ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ บัญญัติ ๑๐ ประการของคณะรัฐมนตรี ที่ได้กล่าวไว้ว่าการศึกษาในฐานะที่เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ให้ฉลาดและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงควรมีการปรับปรุงให้เอื้อและส่งเสริมต่อเด็ก ให้สามารถเรียนรู้ได้ตามศักยภาพของเด็กแต่ละบุคคลให้มากที่สุด

เพื่อให้มีผลการเรียนรู้ก้าวหน้าไปบนเส้นทางที่คาดหวังไว้ผู้ปกครองจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของเด็กทั้งปัจจุบันและอนาคต เมื่อเด็กโตขึ้นการศึกษาและการเรียนรู้ที่เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูในบ้านก็จะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมและการแสดงออกเป็นอย่างมาก เพราะพ่อแม่เป็นบุคคลที่ใกล้ชิดเด็กที่สุดในขณะที่ ผกา สัตยธรรม^๒ ได้กล่าวเน้นเรื่องการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ผู้ปกครองมีความสำคัญมากที่จะถ่ายทอดไปยังเด็กในปกครองโดยส่วนมากนักเรียนจะได้รับอิทธิพลจากบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ปกครองและครู ซึ่งมีจุดหมาย

^๑สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : อรุณกาลาดพร้าว, ๒๕๔๓), หน้า ๒๔.

^๒ ผกา สัตยธรรม.“สุขภาพจิตเด็ก” พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑๖.

ร่วมกันคือต้องการให้เด็กเจริญเติบโตในทุกๆด้าน ดังนั้นถ้าให้ความร่วมมือด้วยดีแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดผลดีแก่เด็ก ครูจำเป็นต้องมีความเข้าใจพื้นฐาน สภาพเศรษฐกิจ ความคิดเห็นของผู้ปกครองและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาชุมชน ไม่ได้สอนเพียงอย่างเดียว ต้องมีบทบาทอื่นๆรวมอยู่ด้วย ชุมชนต้องการอะไร โรงเรียนจึงเป็นสถานที่ตอบสนองโดยผ่านกระบวนการเรียนการสอน เป็นสถาบันในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ เพื่อออกมารับใช้สังคม ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม แม้ว่าปัจจุบันการศึกษาจะวิวัฒนาการมาสู่ระบบโรงเรียนแล้วก็ตาม โรงเรียนก็ต้องฟังชุมชนซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมาน แสงมะลิ ที่ได้กล่าวว่าในสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนครูผู้สอนไม่สามารถปฏิบัติงานการสอนได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากการไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของครูและครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้เด็กบรรลุตามวัตถุประสงค์และตรงตามความต้องการของผู้ปกครอง จึงเกิดปัญหากระทบกระทั่งกันอยู่บ่อยๆ ทำให้ผู้ปกครองไม่สนใจให้ความร่วมมือกับโรงเรียน ผู้ปกครองเพียงแต่เข้าใจว่าเมื่อส่งบุตรหลานเข้ามาในโรงเรียนแล้วคงจะเป็นหน้าที่ของครูแต่เพียงอย่างเดียวที่ทำการอบรมสั่งสอน เมื่อเด็กแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ปกครองของคนเรียนอะไรที่โรงเรียนไม่เข้าใจที่จะช่วยเหลือแนะนำ อีกทั้งความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้ปกครองไม่มีเวลาในการอบรมเลี้ยงดูเด็กเท่าที่ควรและคิดว่าการแสดงความรักโดยการให้สิ่งของเงินทองเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในแล้ว เป็นเพราะพ่อแม่ไม่เข้าใจการอบรมเลี้ยงดูเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวความคิดของ สุนารี เตชะโชควิวัฒน์ ได้กล่าวว่าการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่หรือผู้ปกครองจะส่งผลต่อการเรียนการสอน เพราะพ่อแม่ได้ปูพื้นฐานในการอบรมนิสัย เพื่อให้เด็กพัฒนาทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เมื่อเข้าโรงเรียนจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจ^๓

ประเทศชาติต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะปกครองด้วยระบบการปกครองแบบใดก็ตาม จะต้องบริหารประเทศโดยคณะรัฐบาล และในองค์กรหรือหน่วยงานจะต้องประกอบด้วยคณะบุคคลซึ่งเป็น สมาชิกผู้ร่วมองค์การร่วมกันดำเนินกิจการ ที่จะทำหน้าที่นำพาร่องการนั้น ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีอยู่ด้วยกันสองกลุ่มคือ กลุ่มผู้นำ (Leader) กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ ทำหน้าที่กำหนดบทบาท อำนาจการ ประสานงาน ให้สมาชิกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและภายในองค์กรเหล่านั้นก็มักถือว่าความสำเร็จในภารกิจที่ทำนั้นเป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องใช้ความสามารถเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย ผลผลิตขององค์การและลักษณะต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่ปรากฏออกมาให้เห็นย่อมเป็นสิ่งบ่งบอก

^๓สมาน แสงมะลิ. (๒๕๒๗, มิถุนายน), การอบรมเลี้ยงดูในทัศนะของปลัดกระทรวงศึกษาธิการสัมภาษณ์พิเศษโดยสุชาติ สุโกโตะ. มิตร์ครู, ๒๖(๑๑), หน้า ๘-๑๑.

ได้ว่าผู้นำขององค์กร มีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการบริหาร องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงไรความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้เกิด การร่วมมือ ที่เรียกกันทั่วไปว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ(Leadership) จึงนับได้ว่ามี ความสำคัญ อย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการศึกษาจะต้องมี การดำเนินงานอย่างมีทิศทางตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนา การศึกษาตามนโยบายของรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารงานทางวิชาการ และการบริหารงานทางการศึกษาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ปกครองและประชาชนที่มาร่วมบริหารจัดการศึกษากับ ทางโรงเรียนให้ดำเนินงานไปในทางที่มีประโยชน์กับทุกฝ่าย

โรงเรียนจึงเป็นสถานที่ที่ใกล้ชิดกับผู้ปกครองและประชาชนมากที่สุด ฉะนั้นการ บริหารโรงเรียนที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาและผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมในการบริหารก็จะได้รับ ประโยชน์อย่างดี และมีส่วนช่วยในการผลักดันให้โรงเรียนน่านโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติให้ เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การประเมินคุณภาพการบริหารโรงเรียนจึงเป็น การตรวจสอบว่าที่ผ่านมาการบริหารที่ดำเนินการในปัจจุบันประชาชนได้รับประโยชน์มากน้อย แค่ไหน และการบริหารมีมาตรฐานระดับใด มีปัจจัยหรือปัญหาอุปสรรคใดที่ทำให้การบริหารไม่ มีประสิทธิภาพ

การศึกษาครั้งนี้เพื่อที่จะได้นำเอาข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้นผู้ ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอ พระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ให้เกิดความประทับใจกับผู้ปกครองทุกคนดังกล่าวนี

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามเพศ, อายุ, การศึกษา, อาชีพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสารต่างๆ สื่อสิ่งพิมพ์ สารสนเทศอื่นๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนโดยศึกษา ๕ ด้าน คือ

๑. ด้านวิชาการ
๒. ด้านบุคลากร
๓. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
๔. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
๕. ด้านมนุษยสัมพันธ์

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เขต ๑ ขนาดจำนวน ๖๒๑ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie และ D.W.Morgan)^๕ ที่ \pm ที่ ๐.๕ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๕๐ ตัวอย่าง จึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวน ๒๕๐ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต ๑ จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามเพศ, อายุ, การศึกษา, อาชีพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นอย่างไร

^๕พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๗.

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ผู้ปกครองที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวนอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้ปกครอง หมายถึง การแสดงออก ความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานทางการบริหารงานของโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ ประสบการณ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ด้านบุคลากร หมายถึง ข้าราชการครูที่ปัจจุบันรับราชการอยู่ที่โรงเรียนวัดคลองสวนที่มีหน้าที่บริหารในสถานศึกษา และปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ถึงนักการภารโรงด้วย

ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง งานที่ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมบริเวณของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการเรียนการสอนของบุคลากรโรงเรียนวัดคลองสวน

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของโรงเรียนและชุมชนบริเวณโรงเรียนวัดคลองสวน

ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนที่ได้แสดงมิตรไมตรีจิตที่ดีต่อการบริหารงานแก่ผู้ปกครองของนักเรียนที่มาติดต่อกิจการงานกับโรงเรียนวัดคลองสวน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน โดยจำแนกตามตามเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการวิจัยดังนี้

- ๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
- ๒.๒ หลักการบริหารโรงเรียน
- ๒.๓ การบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน
- ๒.๔ แนวคิดการบริหารโรงเรียน
- ๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๔ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบบริหารภายในโรงเรียนไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ มีนักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

อัมพร เลิศณรงค์ ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการการจัดบริการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ จากบุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนจึงเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและรับผิดชอบของหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่บริหารภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย^๑

^๑ อัมพร เลิศณรงค์, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนประถมสาธิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕, หน้า ๗.

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการ จัดบริการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ จากบุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกัน เพื่อให้การจัดการศึกษา ของโรงเรียนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้าน ตั้งแต่ร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคมและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข^๒

จิรพร เตยวิรัตน์ ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นภารกิจหลักของ ผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมี ระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดี ต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วาง ไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มีใช้กิจกรรมที่ ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำให้งานนั้น ประสบผลสำเร็จได้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทั้งใน ด้านสติปัญญาความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะ นำเอาเทคนิควิธีการ และการบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน^๓

วิชาญ ศรีชาย ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่บุคคล ร่วมกันวางแผนการดำเนินงานบริการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคม^๔

^๒ สุจิตรา เรืองวุฒิชนะ, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการ บริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕, หน้า ๗.

^๓ จิรพร เตยวิรัตน์, การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตกรุงธนบุรี ๓ กรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๖, หน้า ๗.

^๔ วิชาญ ศรีชาย, ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่, **วิทยานิพนธ์**, ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖, หน้า ๗.

ภิญโญ สาร ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกในสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน^๔

รุ่งทิวา จักรกร ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง การดำเนินการของกลุ่ม สามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน^๖

นิพนธ์ กินาวงศ์ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า “การบริหารโรงเรียน คือ กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของบุคคล ซึ่งเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม”^๗

สมคิด บางโม ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมายหากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขอประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย^๘

เมธี ปิณฑานนท์ ได้มีความเห็นว่า การบริหารโรงเรียน เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการบริหารหรือบริการด้านการปกครอง การเรียนการสอน และการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการศึกษาร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา^๙

^๔ ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๙), หน้า ๒.

^๖ รุ่งทิวา จักรกร, การบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๒๘), หน้า ๑๓๘.

^๗ นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๒ (พิษณุโลก ตระกูลไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

^๘ สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๓

^๙ เมธี ปิณฑานนท์, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : เมธีปัส, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

พนัส หันนาคินท์ ให้ทัศนะว่า “การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจของผู้บริหารที่จะต้องบริหารงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ทั้งยังได้ให้ข้อสังเกตว่า การบริหารโรงเรียนแตกต่างจากการบริหารธุรกิจซึ่งหวังผลเรื่องกำไร ส่วนการบริหารโรงเรียนมุ่งหวังที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ”^{๑๐}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน ในการดำเนินงาน ๕ ประการ คือ^{๑๑}

๑. การให้โอกาสทางการศึกษาหรือปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนหรือบริหารงานวิชาการ
๒. บริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
๓. บริหารงานเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน
๔. บริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงิน และการให้บริการ
๕. บริหารงานกิจกรรมนักเรียน

วิจิตร วรุตบางกูร ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ^{๑๒}

ประสาน หอมพูล ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อการบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมซึ่งประกอบไปด้วยงานดังต่อไปนี้คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน^{๑๓}

^{๑๐} พนัส หันนาคินท์, หลักการบริหารโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๒๔, หน้า ๓.

^{๑๑} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๘.

^{๑๒} วิจิตร วรุตบางกูร, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, สมุทรปราการ: ชนิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๓๔, หน้า ๓.

^{๑๓} ประสาน หอมพูล, ปัญหาการบริหารงานธุรการและการเงินตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ธุรการและการเงินโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๖, หน้า ๘.

ประกอบ บุญญาหงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน ไว้ว่า หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงาน ของคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชน ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม เจตคติ^{๑๔}

วิล ธนวิวัฒน์ ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน ก็คือการดำเนินการกิจกรรม ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญาตลอดจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตลอดไป^{๑๕}

กู๊ด (Good) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า เป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมในโรงเรียนทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียนและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียนตลอดจนถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น^{๑๖}

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่ดีต่อสังคมตามต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบมีระเบียบแบบแผน โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่นเพราะถ้าระบบบริหารภายในโรงเรียนไม่ดีแล้ว จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

๒.๑.๒ ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนเป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลหลาย ๆ กลุ่มบุคคล ทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อที่จะยังผลให้เกิดจากการที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มีมนุษย์มาอยู่

^{๑๔} ประกอบ บุญญาหงษ์, รายงานผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๓๙, หน้า ๑๘.

^{๑๕} วิล ธนวิวัฒน์, การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร : **ปริญญาธิพนธ์**, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๑, หน้า ๑๖.

^{๑๖} Good C.V., **Dictionary of Education**, New York : McGraw – Hill Book Co.,Inc, 1973, pp. 22.

ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้งและโรงเรียนจะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจที่รับผิดชอบ และกำหนดขอบข่ายงานให้ครอบคลุมภารกิจนั้นพร้อมทั้งใช้กระบวนการและวิธีการจัดการดังกล่าวดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ดังนั้นในการบริหารโรงเรียนจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติในส่วนที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นซึ่งระบุไว้ในหมวดที่ ๑ มาตรา ๘ เรื่องการจัดการระบบศึกษาให้ยึดหลักในข้อ(๒) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมวดที่ ๒ เรื่องสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาในมาตรา ๙ เรื่องการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักในข้อ(๖) ให้บุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมวดที่ ๔ เรื่องแนวทางการจัดการศึกษาในมาตรา ๒๙ กล่าวว่า ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ทั้งวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาระหว่างชุมชน และ หมวดที่ ๗ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา ๕๗ ว่าให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา^{๑๗}

ภิญโญ สาร กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของสังคมอยู่เสมอ การจัดระบบการบริหารโรงเรียนปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับท้องถิ่น หรือระดับโรงเรียน มีหลักการทั่วไปที่ควรยึดเป็นมโนทัศน์ ๑๐ ประการ ดังนี้คือ^{๑๘}

๑. ครูต้องมีโอกาสรู้จักเด็กที่คนสอนอย่างทั่วถึงทุกคน และครูจะต้องทราบความจำเป็นหรือความต้องการ ปัญหา ข้อจำกัด และความสามารถเฉพาะตนของเด็กแต่ละคนที่ครูสอนด้วย

^{๑๗} ศึกษาธิการ,(กระทรวง), คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๓-๕๔.

^{๑๘} ภิญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐, หน้า ๑๙๓-๑๙๕.

๒. การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับท้องถิ่น หรือระดับโรงเรียน จะต้องยึดหลักการว่าเด็กทุกคนจะมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเข้าโรงเรียนได้ และมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียน

๓. การจัดโรงเรียนต้องให้เหมาะสมกับปรัชญาวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา

๔. การจัดโรงเรียนต้องยึดหลักการว่า จะทำให้เด็กทุกคนในโรงเรียนอยู่ในโรงเรียนได้ด้วยความอ่อนใจเหมือนกับอยู่บ้านของตนเอง

๕. การจัดโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาสให้เด็ก ได้ดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตยและควรมีการฝึกอบรมให้มีความรู้สึกนึกคิด และความนิยมในวิถีทางของประชาธิปไตย

๖. การจัดโรงเรียน ให้โอกาสเด็กได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาทุกวิชาผสมผสานกัน

๗. การบริหารโรงเรียนยึดหลักการสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ให้ครูระลึกอยู่เสมอว่า ครูมีหน้าที่ส่งเสริมและช่วยเหลือให้เด็กทุกคน ได้พัฒนาเติบโตในทุกๆด้านพร้อมๆกัน

๘. การจัดโรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้มีความคล่องตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขได้เสมอ

๙. การจัดเด็กเข้าชั้นหรือการแบ่งหมู่ แบ่งกลุ่มนักเรียน ต้องเคารพคตินิยมของไทยที่ว่า เด็กทุกคนมีความสำคัญทัดเทียมกัน มีฐานะเป็นพลเมืองไทยด้วยกัน

๑๐. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งหมดเพื่อการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจริงๆ

นอกจากการบริหารโรงเรียนจะมีความสำคัญแล้ว ยังมีความจำเป็นตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้^{๑๔}

๑. เพื่อให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความเข้าใจอันดีต่อโรงเรียน อันจะช่วยให้โรงเรียนได้รับความร่วมมือ และความสะดวกในการดำเนินงาน

๒. เพื่อให้โรงเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน คือ บุคคล วัสดุและสิ่งแวดล้อม เพื่อการดำเนินงานของโรงเรียนได้

๓. เพื่อให้โรงเรียนได้รับความสนับสนุน และช่วยเหลือจากผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน ทั้งด้านการเงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการดำเนินงานของโรงเรียน

๔. เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือชุมชนทางด้านวิชาการและอื่นๆอันจะเป็นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง

^{๑๔} คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, การบริหารโรงเรียนการบริหารงานวิชาการ, กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๒, หน้า ๒๔.

๕. เพื่อสนับสนุนในการดำเนินงานหลักของโรงเรียน คือ งานวิชาการบรรลุเป้าหมายได้สะดวก

๖. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน อันจะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๗. เพื่อป้องกันหรือแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของโรงเรียน ที่อาจจะเกิดขึ้นโดยเป็นผลกระทบผู้ปกครองนักเรียน หรือจากชุมชน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจในการบริหารโรงเรียน เพราะว่า^{๒๐}

๑. โรงเรียนเป็นแหล่งรวมวิชาการต่างๆเพื่อสะดวกในด้านการเรียนรู้ของชุมชน
๒. โรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนา และคัดเลือกสมาชิกที่ดีในชุมชน
๓. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมของชุมชน
๔. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของชุมชน กิจกรรมและบริการต่างๆเกิดขึ้นที่โรงเรียน
๕. โรงเรียนเป็นหน่วยผลิตวิชาการใหม่ๆ
๖. โรงเรียนอาศัยภาษี และการสนับสนุนจากชุมชน
๗. โรงเรียนต้องการความสนับสนุนและอุปถัมภ์ในด้านต่างๆจากประชาชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาว่า โรงเรียนทันสมัย สร้างวิสัยทัศน์ครุมุ่งสู่มาตรฐาน สานความร่วมมือด้วยการกำหนดแผน ๘ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๔) โดยมีข้อที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนนโยบายข้อ(๒) ว่าให้ส่งเสริมผู้ปกครอง ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (๖)ให้มีการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ ชุมชน และเอกชน ในลักษณะเครือข่ายการปฏิบัติงาน และ (๗)ร่วมกันประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการคุ้มครองดูแลนักเรียนให้มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุปราคาจากสารเสพติด อายุมข^{๒๑}

กรมวิชาการ ได้กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนกับร่วมกับชุมชนในมาตรฐานที่๕ (ด้านปัจจัยนำเข้า) ผู้ปกครอง ชุมชน ในการสนับสนุนร่วมมือจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาในตัวเองชี้ข้อ (๑) ว่ามีองค์กรต่างๆ ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียนที่ช่วยกันสนับสนุนสถานศึกษา (๒) มีกิจกรรมร่วมกันระหว่าง

^{๒๐} นพพงษ์ บุญจิตราดุล, หลักการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็มการพิมพ์, ๒๕๓๔, หน้า ๒๖-๒๗.

^{๒๑} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (สำนักงาน), เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐, หน้า ๔๒.

ผู้ปกครองชุมชนและสถานศึกษา (๓) มีการให้บริการ และเปลี่ยนแปลงกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา^{๒๒}

กรมสามัญศึกษา เห็นความสำคัญของชุมชน ได้กำหนดนโยบายและแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ๑๐ ประการข้อ (๖) เรื่องการมีส่วนร่วม ว่าโรงเรียนควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น และข้อ (๗) เรื่องการระดมทรัพยากรการศึกษาว่าโรงเรียนควรประสานความร่วมมือและขอความช่วยเหลือจากบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมาใช้ในการจัดและ พัฒนาการศึกษาให้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๙) กลยุทธ์แผนงานที่ ๓ ได้มีการปรับระบบบริหารการศึกษาและการกระจายอำนาจการบริหาร ไปยังสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในรูปคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครองและรูปแบบอื่นๆ^{๒๓}

จากการที่นักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนไว้นั้นพอสรุปได้ว่า โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาแก่ สมาชิกในกลุ่มสังคมในการพัฒนาศักยภาพความรู้รวมทั้งในการผลิตบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญ ในการพัฒนาประเทศและสร้างสังคมที่ดี การพัฒนาจะไม่เกิดขึ้นถ้าขาดทรัพยากรบุคคลที่มี คุณภาพการที่จะได้ทรัพยากรที่ดีต้องอาศัยการศึกษาเป็นสำคัญ การที่โรงเรียนจะสามารถ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนจัดเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญมากที่สุด ที่จะทำให้การบริหารการศึกษามุ่งบรรลุจุดหมายได้

๒.๒ หลักการบริหารโรงเรียน

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกิจกรรมของสังคมมนุษย์ เกิดขึ้นมาควบคู่กับการดำรงชีวิตของ มนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้สังคมมนุษย์ดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข โดยมีจุดหมายเพื่อให้ กิจกรรมหรืองานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในทางทฤษฎีได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร ไว้มากมายหลายแนวคิด ดังนี้

^{๒๒} วิชาการ,(กรม), แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ผลผลิต ปัจจัยและกระบวนการ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, ๒๕๔๐, หน้า ๔-๒๑.

^{๒๓} สามัญศึกษา, กรม, นโยบายกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๔๔, กรุงเทพมหานคร , ๒๕๔๔, หน้า ๙.

บรรจบ เนียมมณี ได้ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดาเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆ อย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้^{๒๔}

- ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
- ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- ๔) วัตถุประสงค์นั้นๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร ได้ให้ความหมาย การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้^{๒๕}

- ๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- ๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- ๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- ๔) ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าวถึงการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม^{๒๖}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกัน ก็จะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุดด้วย^{๒๗}

^{๒๔} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๒๕} ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร, **สาขาวิชาการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

^{๒๖} วิจิตร ศรีสะอ้าน, **ปรัชญาและพัฒนากาการบริหาร**, ในเอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหารการศึกษา (หน่วยที่๑), นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๔, หน้า ๖ - ๒๔.

^{๒๗} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗, หน้า ๒๖.

Moehiman ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่งแนะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง หรือเป้าหมาย บางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการให้ความ สดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีความวัตถุประสงค์เดียวกันกิจกรรมของการบริหารคือกระบวนการ การ ทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบาย และวิธีการที่มีประสิทธิผล พอสรุปความหมาย ดังนี้^{๒๘}

๑. การทำงานร่วมกัน
๒. การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
๓. การให้บริการแก่สังคม
๔. การเข้าเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและประชาชนให้เกิด ความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้
๕. การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด สำหรับการศึกษาศึกษาและวัตถุประสงค์ โดยผ่านทางวิธีการของการจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ปกรณ ศรีดอนไผ่ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการ นำเอา ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ การจัดการ มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ^{๒๙}

บุญช่วย ศิริเกษ กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหารซึ่งผู้ บริหาร จะต้องอาศัยทั้งอำนาจ หน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหาร และความรู้ทางการ บริหาร^{๓๐}

ชาญชัย อาจินสมาจาม ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร (Administration) มีความสัมพันธ์ กับมนุษย์เป็นเวลานาน มนุษย์นอกจากจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมและได้รับประสบการณ์ จากการมี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแล้วมนุษย์ก็จะประมวลประสบการณ์ เหล่านั้นนำมาถ่ายทอดให้กับชน รุ่นหลัง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการจึงได้เกิดขึ้น ชีวิตและการศึกษาจึงเป็นไปอย่างธรรมชาติ แต่เมื่อมีความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้น จำนวนประชากรเพิ่มขึ้น สิ่งแวดล้อมรอบตัวมนุษย์ก็เริ่มมีความ

^{๒๘} Moehiman, อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาม, การบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, ๒๕๔๑, หน้า ๓๙.

^{๒๙} ปกรณ ศรีดอนไผ่, การบริหารการศึกษา, ม.ป.ท. : ป.ป.ท., ๒๕๓๔, หน้า ๑.

^{๓๐} บุญช่วย ศิริเกษ, พฤติกรรมองค์การ, เลย : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๐, หน้า ๓-๔.

ซับซ้อนมากขึ้นเช่นเดียวกัน มนุษย์จึงเริ่มรวมเข้าเป็นชุมชนเล็ก ๆ และต่อมาเป็นชุมชนใหญ่ขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนเองทั้งทางกายภาพและทางสังคม^{๑๑}

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตวณะบุตร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่^{๑๒}

พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่างๆลุล่วงหรือ สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้นำ^{๑๓}

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิศร ลิ้มบริบูรณ์ ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหาร การศึกษา เป็นกิจกรรมที่สลับซับซ้อนกว่าการบริหารอื่นๆ จึงต้องอาศัยรูปแบบการบริหารที่มี ประสิทธิภาพรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยขณะนี้ และเป็นมาตรฐานที่สากล ยอมรับ คือ การบริหาร โดยองค์คณะบุคคล การบริหารระบบนี้จะจัดให้คณะกรรมการมีส่วนใน การวินิจฉัยชี้ขาด และกำหนดนโยบายสำคัญๆมีความละเอียดถี่ถ้วน ในการตัดสินใจเพราะการ บริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่ม มีระบบและระเบียบในการทำงาน มีการประสานงานและแบ่งภาระ รับผิดชอบการบริหารรัฐกิจ ผู้บริหารต้องทำงานกับคน ความสำเร็จ คือ การร่วมกับคนอื่นทำงาน บริหารการศึกษาจึงควรบริหารในฐานะกิจกรรมเชิงมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลัก การเปิดโอกาสให้ทุก ฝ่ายในสังคมเข้ามาบริหาร โดยผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ส่งเสริม^{๑๔}

เฮอเบิร์ด ไชมอน (Herbert A. Simon) ให้ทัศนะของการบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ความหมายของการบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่มีลักษณะ คือ^{๑๕}

^{๑๑} ชาญชัย อาจิสมาจาม, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗.

^{๑๒} ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตวณะบุตร, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๒), หน้า ๖.

^{๑๓} พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า, พิมพ์ครั้งที่ ๒, ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์, ๒๕๔๓, หน้า ๑.

^{๑๔} ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิศร ลิ้มบริบูรณ์, การบริหารโดยองค์คณะบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

^{๑๕} Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York: Macmillan, 1947), p. 3.

๑. เป็นกิจกรรมกลุ่มไม่ใช่ของคนใดคนหนึ่ง
๒. โดยที่สมาชิกในกลุ่มร่วมมือกันทำอย่างประสานสัมพันธ์กันไม่ใช่ต่างคนต่างทำ
๓. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างทั้งที่เป็นเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มเป้าหมายองค์การและเป้าหมายของสมาชิกแต่ละคนซึ่งไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน

วิโรจน์ สารรัตนะ ให้ทัศนะของการบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ โดยบุคคลได้ใช้ทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้น จากการฝึกฝนให้บรรลุจุดมุ่งหมายใดจุดมุ่งหมายหนึ่ง และการบริหารเป็นกระบวนการที่สามารถเรียนรู้ได้โดยไม่จำเป็นต้องมีมาแต่เกิด^{๓๖}

สมศักดิ์ คงเที่ยง อธิบายความหมายของการบริหาร ดังนี้^{๓๗}

การบริหาร หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างทีบุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

รุจิรี ภูสาระ อธิบายความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ รวมถึงการควบคุม ที่ถูกพิจารณาจัดกระทำขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่^{๓๘}

^{๓๖} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์การทางการศึกษาไทย, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

^{๓๗} สมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพ การพิมพ์และสตูดิโอ, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๓๘} รุจิรี ภูสาระ, การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

เสนาะ ดิยาวี อธิบายความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารเป็นการทำงานร่วมกับคนและอาศัยคนอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยแยกลักษณะของการบริหารออกเป็น ๕ อย่างคือ มีการทำงานร่วมกับคน มีเป้าหมายขององค์การร่วมกัน สร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดในโลกให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย นั่นคือสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขณะเดียวกันต้องสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน^{๓๙}

สมาน รังสิโยภุชฎี และคณะ อธิบายความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และการบริหารคือ การทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น^{๔๐}

ตุลา มหาสุรานนท์ ให้ทัศนะว่า ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ ๔ M's ประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ/จัดการ(Method/Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง ๔ ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก ๒ M's เป็น ๖ M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้นจึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น ๗ M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบ ในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น ๘ M's ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้

^{๓๙} เสนาะ ดิยาวี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๔๐} สมาน รังสิโยภุชฎี และคณะ, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๒), หน้า ๑.

จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิต การจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง^{๔๑}

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๔๒}

จันทร์ธานี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ คือการบริหาร เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหาร จึงเป็นศาสตร์ (Sciences) เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งนับเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหาร ก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^{๔๓}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชญา ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๔๔}

ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๕}

^{๔๑} ตูลา มหาสุธานนท์, หลักการจัดการ หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๔๒} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๔๓} จันทร์ธานี สงวนนาม, อ่างใน ศิริยา โถแก้ว, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิมลปัญญาจังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

^{๔๔} สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยภุชญา, หลักการบริหารเบื้องต้น. (กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๔๕} ธีระรัตน์ กิจจาร์ักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกในองค์กร และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในความหมายขององค์การที่กำหนดไว้^{๔๖}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กรซึ่งได้ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งมั่นด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่กันไป^{๔๗}

ยอร์ช (George) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่ากระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร^{๔๘}

ไซมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๔๙}

จากการให้ความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันตั้งเอาไว้ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการจัดการ ที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการวางแผน การปฏิบัติการและการประเมินผลโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ความเจริญงอกงามและความสำเร็จของหน่วยงานนั้นๆ เป็นหลักซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ ที่จะต้องนำมาใช้ โดยที่ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพของการบริหาร

๒.๒.๒ ความสำคัญของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการบริหารรวมถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มาประกอบกันเพื่อแก้ปัญหา และดำเนินการให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๔๖} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล, ๒๕๒๒), หน้า ๑๘.

^{๔๗} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๕.

^{๔๘} ยอร์ช (George), อ้างในประดิษฐ์ บอดิฉิน, กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

^{๔๙} ไซมอน (Herbert A. Simon), อ้างในเติมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

จากการศึกษาเอกสารหลายๆ เล่ม ปรากฏว่ามีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้เสนอระบบการจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน (CHAKRITS 5M : Social Development Component) การที่นักจัดการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะปฏิบัติอยู่ในระดับใด จะสามารถหาเอานโยบายของฝ่ายการเมือง หรือนโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น นอกเหนือจากที่เขาผู้นั้นจะต้องมีความสานึกถึงสังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองถูกวางตัว หรืออาสาเข้าในความรับผิดชอบในการสร้างผลประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถที่จะกำหนดระบบงานระเบียบและเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ให้เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงานของตน และหน่วยงานของตนอีกด้วย ระบบงานและระเบียบเทคนิคในการปฏิบัติที่กล่าวถึง สามารถแยกออกเป็น ๕ ด้านดังนี้^{๕๐}

M๑. (Mechanism). ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กร ซึ่งหมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร.การแบ่งส่วนขององค์กร.การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงาน การที่จะกำหนดตำแหน่งงาน (Position).พร้อมหน้าที่ในความรับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่งแต่ละส่วน แต่ละระดับ(Level).และขององค์กรเป็นส่วนรวม การกำหนดโครงสร้างและความสัมพันธ์ของงานส่วนต่างๆ ของแต่ละองค์กร สร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นอย่างดีสืบเนื่องและมีเอกภาพ

M๒. (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องหาเงินมาเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดเวลาที่ถูกต้องสอดคล้องกัน ดังนั้นการพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรม และรายการต่างๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะได้ผลตอบแทนสูงสุด และการควบคุมค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์โดยไม่รู้ไหลสูญเสีย หรือฟุ่มเฟือยโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะที่เดียวกันเพื่อที่จะสนับสนุนให้ทำงานได้ดำเนินการไปอย่างราบรื่นจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องดูแล นอกจากนี้การรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงาน และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไปก็เป็นกิจกรรมสำคัญของการจัดการด้วย

M๓. (Manpower). ได้แก่ ด้านบุคคล ซึ่งการจัดการที่ดีจำเป็นต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นมาบรรจุให้กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนพอเพียง ไม่มากเกินไปหรือน้อยไป การจัดการด้านบุคลากรยังควบคุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่สมบูรณกับภาวะการณ์

^{๕๐} จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๑-๓.

ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยของการปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูนความรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยเป็นระยะๆ ด้วย

M๔. (Material.&Buildings) ได้แก่ การจัดหาและมีไว้ซึ่งเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับปฏิบัติงาน สถานที่บริหารที่เหมาะสมทันสมัยเพียงพอ และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ อย่างได้ผล หรือเป็นประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังหมายความรวมถึง การเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษาและเปลี่ยนชิ้นส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งที่บกพร่อง ชำรุดเสียหาย หรือที่มีประสิทธิภาพในการใช้งานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการหรือรื้อถอน เพื่อจัดหาหรือจัดหาสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควรได้

M๕ (Methodology and Information) ได้แก่ องค์ความรู้และข้อมูลข่าวสารอื่นที่มีค่า นักการจัดการจะต้องนำมาใช้ในการวางแผนงาน การเลือกใช้กลยุทธ์.(Strategy).และกิจกรรม (Activity) ที่ควรดำเนินการ การจัดหน่วยงานและวางระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตามและควบคุมงาน การประสานงาน การทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือภาคเอกชน ชุมชน ประชาชน อาสาสมัคร และรูปแบบต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม มีประสิทธิภาพได้ผล ประเมินผลการทำงานและผลงาน การแก้ไขปรับปรุงงานวิธีการทำงาน เพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจแก่สังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมายโดยทั่วไปในสังคม

การจัดองค์ประกอบ (Component) หรือปัจจัยการจัดการ (Management Resources) ด้านต่างๆ เหล่านี้ ต้องอาศัยแนวคิดและหลักการที่ได้มีการคิดค้นกันมาอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของราชการหรือภาคเอกชน ก็จำเป็นต้องมีการวางระบบและกำหนดเป็นระเบียบข้อปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อได้ตั้งขึ้นมาแต่แรกแล้ว อย่างไรก็ตาม สิ่งเหล่านี้จะเป็นหน้าที่ของนักจัดการ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง ในระยะต่อไปที่จะต้องปรับปรุงเพิ่มรายละเอียดหรือปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือการพัฒนาเพื่อให้มีการก้าวหน้า และมีสิ่งที่ดีกว่ามาทดแทนสิ่งที่ล้าสมัย หรือใช้ไม่ได้อย่างที่เคยเป็นมาแล้ว การพัฒนาสังคมเป็นเรื่องเกี่ยวกับมนุษย์หรือผู้คนในสังคมที่มีความเคลื่อนไหว บางครั้งซ้ามีความอ่อนไหวมาก ระบบการจัดการจึงต้องการยืดหยุ่น นักจัดการ และผู้ปฏิบัติที่จะต้องเผชิญกับเหตุการณ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิดมาก่อน และจะต้องแก้ไข หรือดำเนินการให้ทันเวลา และให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้นๆ ด้วย ทั้งนี้โดยยึดเป้าหมายและเจตนารมณ์ในการสร้างสังคมที่ดีงามเป็นสำคัญ

ดิณ ปรัชญพฤทธิ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ^{๕๑}

๑. การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทางานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทางานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทางานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทางงบประมาณ การเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้^{๕๒}

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่าผลผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่

^{๕๑} ดิณ ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๕๒} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

ประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money).วัสดุอุปกรณ์. (Material).และความสามารถในการจัดการ. (Management) หรือ ๖M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔M's หรือ ๖M's ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน ได้มีความเห็นว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative.Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ^{๕๓}

๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือ (Collective.Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group.Cooperation).อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
๗. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
๘. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

^{๕๓} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๔๑.

๙. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์
สมยศ นาวิการ ได้อธิบายลักษณะที่สำคัญของการบริหาร ว่าการบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้^{๕๔}

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

๒. การบริหารเป็นงานที่มีจุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กร ดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจทำได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะหาประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษา หรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นาพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกายกำลังสมองและเวลา จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร ฯลฯ

^{๕๔} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๕๔), หน้า ๗๘.

๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงานเพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

เสนาะ ตีเยวาร์ ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๔๔}

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการ

^{๔๔} เสนาะ ตีเยวาร์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

บริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สมาน รังสิโยภุชฎี ได้สรุปความสำคัญของการบริหารนั้นไว้ว่า การบริหารนั้นมีความสำคัญควบคู่กันมากับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันเป็นหมู่เป็นกลุ่มมีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะของความรู้ ความสามารถ มีการช่วยเหลือระหว่างพวกเขาเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้นมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้างและวางระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ นั้นโดยเรียนรู้จาประสบการณ์และความเชื่อถือ ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์กรและเกิดความสงบในสังคมนั้นๆ ไว้ดังนี้^{๕๖}

๑. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

๒. การเพิ่มของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็วเป็นผลให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๓. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

๔. การบริหารเป็นกรรมวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคม และโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

๖. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังกัด ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

๗. การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้อง

^{๕๖} สมาน รังสิโยภุชฎี. อ้างอิงใน พระยุดรนา ชุตทองม้วน, การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐, หน้า ๙.

คำหนึ่ง ถึงปัจจัยต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของนักบริหาร

๘. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัวหรือสำนักงาน ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารเสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

๙. การบริหารกับการเมืองเป็นของคู่กัน ไม่อาจจะแยกกันโดยเด็ดขาด ฉะนั้น การศึกษาวิชาการบริหารจึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย

จะเห็นได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์มาอย่างยาวนาน และเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เทลเลอร์ (Frederick W Taylor) บิดาแห่งการบริหารได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๕๗}

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานที่ทำแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกัน การจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จะต้องจ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมดสำหรับส่วนที่เกินมาตรฐาน

๒. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกันคนงาน นอกจากนี้ ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องตามวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้得人ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่จะมีรายได้สูงขึ้น จากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการไปลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

วิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่ม ที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

^{๕๗} เทลเลอร์ (Frederick W Taylor), อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, พฤติกรรมผู้บริหารภาคทางการตลาด, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๘.

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร (Administrative Sciences) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญ (Management Functions) เกี่ยวกับการบริหาร ประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ๔) การประสานงาน (Coordinating) และ ๕) การควบคุม (Controlling)^{๔๔}

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ๑๔ ประการ ที่สำคัญ คือ

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโยล ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการจะได้รับมาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) ประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนทำได้ยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดที่ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึง ความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดองค์การ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้

^{๔๔} เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol), อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๗๘-๘๐.

น้อยลงจะทำให้ปัญหาการติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไรสิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานเป็นที่ร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartility) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) หมายถึง วิธีการจัดการเกี่ยวกับองค์การเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์มากที่สุด และเป็นการจัดหาความพึงพอใจในโอกาสงานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับคุณสมบัติผู้นำและเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติอย่างยุติธรรม

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) ระบบการให้รางวัลประกอบด้วย โบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เพื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มว่าจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กรที่จะได้รับ (Subordination of Individual Interests to The Common Interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นผลประโยชน์ของทุกคน หรือของทุกกลุ่มในองค์กรในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de Corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่มงาน ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตาม ลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภท และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญที่สุด เพราะความสามัคคีคือพลังเมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง

ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า Posdcorb Model มีรายละเอียดดังนี้^{๕๙}

๑. P = Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้น มีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O = Organizing หมายถึง เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะอย่าง จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุมและแบ่งสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D = Directing หมายถึง การสั่งการหรือการอำนวยการ เป็นการกำกับดูแลสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา

๕. CO = Coordinating หมายถึง การประสานงาน เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยใช้วงงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมของอนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของกระบวนการบริหารว่า เป็นการทำให้บางสิ่งบางอย่างมีความซับซ้อนเหมือนกับการบริหารเข้าใจได้ง่ายขึ้น สิ่งดังกล่าวนี้หรือการบริหารควร จะได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหรือเป็นหน้าที่แยกจากกันตามลำดับที่ประกอบกันขึ้นเป็นระบวนการโดยส่วนรวมคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม รูปแบบของการบริหารดังกล่าวนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่ ๑๙ มีดังต่อไปนี้^{๖๐}

^{๕๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๖.

^{๖๐} อังโน สมยศ นาวิการ, การบริหาร, หน้า ๒๓-๒๕ .

๑ การวางแผน คือ แผนงานต่างๆ จะให้เป้าหมายกับองค์การและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าวนี้ ยิ่งไปกว่านั้นแผนงานจะทำให้องค์การต้องรวบรวมทรัพยากรที่องค์การสำหรับกิจกรรมต่างๆ ความก้าวหน้าขององค์การสามารถ ตรวจสอบและวัดได้ตั้งนั้น การแก้ไขเกิดขึ้น ถ้าหากว่าอัตราของความก้าวหน้าไม่เป็นที่น่าพอใจ

๒ การจัดองค์การ เมื่อผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายและพัฒนาแผนงานหรือโปรแกรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายแล้ว พวกเขาต้องออกแบบและพัฒนาองค์การขึ้นมา เพื่อดำเนินงานตามโปรแกรมเหล่านั้นให้เกิดความสำเร็จ เป้าหมายที่แตกต่างกันย่อมจะต้องการประเภทขององค์การที่ไม่เหมือนกัน เช่น องค์การใดองค์การหนึ่งที่มีเป้าหมายเขียนหนังสือสารานุกรมเล่มใหม่ องค์การดังกล่าวนี้ จะแตกต่างไปจากองค์การผลิตรถยนต์ การผลิตรถยนต์ต้องการเทคนิคของการผลิตแบบสายประกอบชิ้นส่วน ในขณะที่การผลิตหนังสือสารานุกรมนั้นต้องการทีมของนักวิชาชีฟต่างๆ เช่นนักเขียน บรรณาธิการ และผู้เชี่ยวชาญจากสาขาวิชาต่างๆ บุคคลดังกล่าวนี้ไม่อาจจะถูกจัดระเบียบบนพื้นฐานของการผลิตแบบสายประกอบชิ้นส่วนได้ เราจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถ กำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓ การสั่งการเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานของพวกเขาแต่ละวัน หน้าที่การสั่งการจะถูกปฏิบัติโดยผ่านทาง การติดต่อ สื่อสารการสั่งการส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายในสภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐานของการเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะมีความสำคัญต่อหน้าที่การสั่งการ

๔ การควบคุม ในที่สุดผู้บริหารต้องมีความมั่นใจว่า การกระทำต่างๆ ของสมาชิกในองค์การที่กำลังทำให้องค์การมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ควบคุมเกี่ยวกับองค์ประกอบ ๓ ประการคือ (๑) การกำหนดมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน (๒) การวัดผลการปฏิบัติงาน และทำการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (๓) การแก้ไขวัดผลการปฏิบัติงานใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

ลูทเธอร์ พันธุ์ชูเพชร ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารงานของกูลิค และเออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) ซึ่งได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ ๗ ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” กระบวนการบริหารนี้ได้สรุปไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี ค.ศ. ๑๙๓๖ โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้^{๖๐}

^{๖๐} ลูทเธอร์ พันธุ์ชูเพชร, การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บัญชาการสามัญศึกษาจังหวัด, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘, หน้า ๑๒.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอื่นได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

๓. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ และการสั่งการในกิจการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่ว ๆ ไป และในลักษณะ เฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันและกลมกลืนกัน

๕. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

๖. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การทำบัญชี

Parsuraman, Zeithaml and Berry กล่าวว่า การบริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัตินี้สำคัญต่างๆ เหล่านี้ คือ^{๖๒}

๑. ความเชื่อถือ (Reliability) ประกอบด้วย
 - ๑) ความสม่ำเสมอ (Consistency)
 - ๒) การพึ่งพากัน (Dependability)
๒. การตอบสนอง (Responsive) ประกอบด้วย
 - ๑) ความเต็มที่ให้บริการ
 - ๒) ความพร้อมที่จะให้บริการและการอุทิศเวลา
 - ๒) มีการติดต่ออย่างต่อเนื่อง
 - ๔) ปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการเป็นอย่างดี
๓. ความสามารถ (Competence) ประกอบด้วย
 - ๑) ความสามารถในการให้บริการ
 - ๒) ความสามารถในการสื่อสาร
 - ๓) ความสามารถในความรู้ทางวิชาการที่จะให้บริการ

^{๖๒} Parsuraman, Zeithaml and Berry, *A conceptual model of service quality and its implication fir futre research*, Journal of marketing, (1985), p 215.

๔. การเข้าถึงบริการ (Access) ประกอบด้วย
- ๑) ผู้ใช้บริการเข้าใช้หรือรับบริการได้สะดวก ระบบขั้นตอนไม่ควรมากมาย ซับซ้อนเกินไป
 - ๒) ผู้ใช้บริการใช้เวลาารอคอย
 - ๓) เวลาที่ให้บริการเป็นเวลาที่เหมาะสมสำหรับผู้ใช้บริการ
 - ๔) อยู่ในสถานที่ที่ผู้ใช้บริการติดต่อได้สะดวก
๕. ความสุภาพอ่อนโยน (Courtesy) ประกอบด้วย
- ๑) การแสดงความสุภาพต่อผู้ให้บริการ
 - ๒) ให้การต้อนรับที่เหมาะสม
 - ๓) ผู้ให้บริการมีบุคลิกภาพที่ดี
๖. การสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย
- ๑) มีการสื่อสารชี้แจงขอบเขตและลักษณะงานบริการ
 - ๒) มีการอธิบายขั้นตอนการให้บริการ
๗. ความซื่อสัตย์ (Credibility) คุณภาพของงานบริการมีความเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ
๘. ความมั่นคง (Security) ประกอบด้วยความปลอดภัยทางกายภาพ เช่น เครื่อง

มืออุปกรณ์

๘. ความเข้าใจ (Understanding)
- ๑) การเรียนรู้ผู้ใช้บริการ
 - ๒) การให้คำแนะนำเอาใจใส่ต่อผู้ใช้บริการ
 - ๓) การให้ความสนใจต่อผู้ใช้บริการ
๙. การสร้างสิ่งที่จับต้องได้ (Tangibility)
- ๑) การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการให้บริการ
 - ๒) การเตรียมอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ
 - ๓) การจัดสถานที่ที่ให้บริการมีความสวยงาม ฯลฯ

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงแนวคิดของฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้^{๖๓}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต
๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและ

^{๖๓} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙ .

ระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

พระธรรมโกศาจารย์ กล่าวถึง พุทธวิธีการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เมื่อว่าตามคำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา กว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีการบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีการบริหารการศึกษาพุทธวิธีบริหารในครั้งนี้ขอใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ของนักบริหารที่มีอยู่ ๕ ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษที่ว่า POSDC ซึ่งได้แก่^{๖๔}

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนด โครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาคูคลองใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

^{๖๔} พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒-๕.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ^{๖๕}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า.โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์.(Forecasting).การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set.Objective).การพัฒนากลยุทธ์.(Develop.strategies).ในการวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน.(Staffing).หมายถึง.การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ.(Decision).หมายถึง.ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ.(Directing).หมายถึง.การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนตัดสินใจในการบริหารงานที่จะทำให้การงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดีและราบรื่น.ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗. การร่วมมือประสานงาน.(Coordinating).หมายถึง.การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือซึ่งเป็นเรื่องของ "จิตใจ"

๘. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public.Relation).แจ้งให้ประชาชนทราบ.ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

^{๖๕} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร :สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ^{๖๖}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co - ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และการบริหารเป็นงานที่จะต้องใช้ความรอบคอบให้มากเพราะสิ่งสำคัญผู้บริหารนั้นจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถพร้อมประสบการณ์ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการกิจกรรมการทำงานทุกอย่าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

^{๖๖} สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา, อังโน ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒, หน้า ๖๗.

กระบวนการบริหารคือ การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ซึ่งจะต้องเรียงลำดับถึงความสำคัญก่อนหลังมีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันควรวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการวางแผนให้รัดกุมมากยิ่งขึ้นโดยการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อการมอบภาระหน้าที่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมอบให้คนที่ทำหน้าที่มีความรับผิดชอบสูงและเป็นคนที่เข้าใจงานได้อย่างดี ยิ่ง คำสั่งที่ลงมานั้นสามารถสนองได้อย่างเต็มที่

๒.๒.๓ หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (Edgar L Morphet)

การทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือให้เกิดผลอย่างเป็นประโยชน์ที่แท้จริงเป็นงานหนึ่งของผู้บริหาร การทำให้เกิดผลและการบริหารมีลักษณะที่คล้ายกันจนเกือบสามารถไขในความหมายเดียวกันได้ ไม่ว่าผู้บริหารจะทำงานในองค์กรประเภทใดก็ตาม ผู้บริหารคือบุคคลที่ถูกคาดหวังให้ทำในสิ่งที่สมควรทำนั่นก็คือการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง แต่งานจะเกิดประสิทธิผลได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญๆ หลายประการและปัจจัยดังกล่าวอาจเกิดจากตัวองค์กรพฤติกรรมกรรมการบริหารหรือคนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานในองค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิผลต้องพัฒนาที่องค์ประกอบที่สำคัญๆ ไม่ว่าจะเป็นคนหรือตัวองค์กรตลอดจนพฤติกรรมกรรมการบริหาร ๑๑ ประการดังนี้

๑. การบริหารที่มีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร (Division of Labor)
๒. มีการกำหนดมาตรฐานทำงานที่ชัดเจน (Standardization)
๓. มีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command)
๔. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน (Delegation of Authority and Responsibility)
๕. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานให้เฉพาะเจาะจงขึ้น (Division of Labor)
๖. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ที่ชัดเจน (Span of control)
๗. มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม (Stability)
๘. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้ (Flexibility)
๙. สามารถทำให้คนในองค์กรรู้สึกอบอุ่น และปลอดภัย (Security)
๑๐. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ (Personnel Policy)
๑๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคลและองค์กร (Evaluation)

ภานุพงศ์ สุนทรา ได้กล่าวหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์โดยอาศัยหลักการบริหารขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงงาน ๙ ประการ ได้ทรงใช้ในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดระยะเวลา 60 ปี ที่พสกนิกรควรจะได้ น้อมมาเป็นหลักการใน การปฏิบัติตนเป็นกรอบความคิดสำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การ และเป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อความอยู่ดีมีสุขโดยถ้วนหน้า คือ^{๖๗}

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

๒. หลักการพึ่งตนเอง คือ การมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถมีอาหาร ที่อยู่อาศัย เพียงพอแก่สุขภาพและการดำรงชีพ โดยไม่ต้องตกเป็นเบี้ยล่างหรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

๓. หลักการระเบิดจากข้างใน คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความพร้อมและการมีส่วนร่วมริเริ่มดำเนินการโดยประชาชนในพื้นที่มีใช้การริเริ่มจากภายนอก เช่น การสนับสนุนการประกอบอาชีพ โดยการใช้เทคโนโลยีชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เรียบง่าย และมีราคาถูกชาวบ้านสามารถเรียนรู้ได้เร็วและมีไว้ใช้เอง การสนับสนุนให้ประชาชนอยู่รวมกลุ่มกันหรือร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนของตนก่อน แล้วจึงค่อยขยายการพัฒนาออกมาสู่โลกภายนอก

๔. หลักค่อยเป็นค่อยไป คือ การดำเนินงานที่คำนึงถึงทุกปัจจัยและเงื่อนไข ให้มีความพอดี สมดุล รอบคอบ และสอดคล้องกับลักษณะของสังคมและภูมิสังคม มิใช่การดำเนินงานในลักษณะ "ก้าวกระโดด" หรือในแนวทางอนุรักษ์นิยมสุดโต่ง เช่น การไม่เร่งรัดนำความเจริญเข้าไปสู่ชุมชนในภูมิภาคที่ยังมิได้ทันตั้งตัวแต่ให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีความสามารถในการรับแรงปะทะจากสถานการณ์ของโลกภายนอกได้

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

^{๖๗} ภานุพงศ์ สุนทรา, หลักการทรงงาน ๙ ประการ, ๒๕๔๙, [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.skarea1.org/smms/pic/panu3.doc>.

๖. **หลักการไม่ติดตำรา** คือ การไม่นำเอาทฤษฎีหรือหลักวิชาการของผู้อื่นมาดำเนินการโดยปราศจากการพิจารณาให้ถ่องแท้ ด้วยสติปัญญาว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย และสังคมไทยหรือไม่ นักวิชาการชั้นสูงที่ได้รับการศึกษามาจากตะวันตก มักจะนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาใช้กับประเทศไทยโดยไม่รอมชอม และพิจารณาถึงความแตกต่างในด้านต่างๆ ให้รอบคอบ ในที่สุด ก็มักจะประสบความสำเร็จล้มเหลวหรือไม่บังเกิดผลดีต่างๆ เต็มที่

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

๘. **หลักแห่งความเป็นจริงตามธรรมชาติ** คือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพที่ไม่ปกติ ให้เข้าสู่ระบบปกติ โดยใช้ธรรมชาติเป็นตัวดำเนินการเช่น การนำน้ำดีขับไล่ น้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสีย ให้กลับเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ การบำบัดน้ำเสียโดยใช้ผักตบชวา ซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติให้ดูดซับสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำการปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ในโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น

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

หลักการทรงงาน ๙ ประการที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยถือว่าเป็นสิ่งสูงค่าที่มีคุณประโยชน์มากมาย ซึ่งสามารถน้อมนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเจริญและความสุขแก่โรงเรียนและท้องถิ่น

Rensis Likert ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการผลิต (Productivity) ของแต่ละระบบกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายกับพนักงานไปที่ระบบ สรุปผลที่ได้จากการศึกษาพบว่าระบบการบริหาร (Management System) หรือแบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Pattern) ภายในองค์การนั้นแบ่งออกได้เป็น ๔ ระบบ คือ^{๖๔}

^{๖๔} Rensis Likert, *The Human Organization : Its Management Value*, (Tokyo, Lapen : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1967), pp. 4-5.

๑. ระบบเผด็จการ (Exploitative) ระบบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในองค์กรการระบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น จริงใจและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อยหรือแทบไม่มีการติดต่อสื่อสารเริ่มจากเบื้องบนลงมาสู่เบื้องล่างผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์การตัดสินใจได้เพียงเล็กน้อย โครงสร้างการบังคับบัญชาจะถูกรวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นองค์การอุปถัมภ์ในบรรยากาศเผด็จการนี้ จะมีแนวโน้มที่ต่อต้านเป็นหมายขององค์การทำให้เป้า หมายของการปฏิบัติงานของบุคคลต่ำ

๒. ระบบเผด็จการแบบมีศัลปี (Authoritative) ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะการใช้อำนาจแบบมีความกรุณาของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวลูกน้องขึ้นบ้าง แบบนายมีต่อบ่าว การตัดสินใจสั่งการเกือบทั้งหมด การวางแผนนโยบายและเป้าหมายขององค์การจะกระทำที่เบื้องบนสุด การตัดสินใจบางอย่างกระทำในระดับต่ำภายในกรอบที่กำหนดไว้รางวัลความดีความชอบต่างๆ และการลงโทษถูกใช้เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนงาน การติดต่อสัมพันธ์จะกระทำในลักษณะที่หัวหน้าถ่อมตัวลงมาบ้างแต่ผู้ใต้บังคับบัญชายังรู้สึกเกรงกลัวและมีความระมัดระวังอยู่ ผู้บริหารระดับกลางระดับล่างมีบทบาทมากขึ้น องค์การอุปถัมภ์ได้พัฒนาขึ้นมาแต่ไม่ได้ต่อต้านหรือขัดขวางเป้าหมายและนโยบายขององค์การเสมอไป

๓. ระบบการปรึกษาหารือ (Consultative) ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจแบบมีการปรึกษาหารือผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจลูกน้องมากขึ้นแต่ไม่สมบูรณ์เต็มที่ การตัดสินใจต่างๆ ไปกระทำแต่ที่เบื้องบนสุด ระดับล่างได้รับอนุญาตตัดสินใจสั่งการเฉพาะเรื่องได้มากขึ้น การติดต่อสื่อสารเป็นไปทั้งสองทาง รางวัลหรือการลงโทษมีเป็นครั้งคราว ลักษณะที่สำคัญของกระบวนการควบคุมบังคับบัญชาก็คือ ได้มอบให้กับผู้บริหารระดับต่ำลงไป ด้วยความรู้สึกรับผิดชอบทั้งในระดับที่สูงกว่าและระดับที่ต่ำกว่า องค์การอุปถัมภ์อาจพัฒนาขึ้นมา อาจสนับสนุนนโยบายและเป้าหมายขององค์การหรือต่อต้านเป็นเพียงบางส่วน

๔. ระบบการเข้ามามีส่วนร่วม (Participative-Group) ความสัมพันธ์เป็นไปในลักษณะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ผู้บริหารมีความมั่นใจและไว้วางใจลูกน้องเต็มที่ การตัดสินใจได้กระจายไปทั่วองค์กร การติดต่อสื่อสารไม่ได้เป็นไปเพียงแค่สองทาง แต่จะไหลไปยังเพื่อนร่วมงานด้วย จะได้รับการจูงใจด้วยการให้มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการพัฒนาความดีความชอบทางเศรษฐกิจ การวางเป้าหมายมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า ลูกน้องอย่างกว้างขวางในเรื่องกระบวนการควบคุมบังคับบัญชา หน่วยงานระดับล่างเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยอย่างเต็มที่ มีอยู่บ่อยๆ ที่องค์การอุปถัมภ์และองค์การอุปถัมภ์เป็นองค์การเดียวและอย่างเดียวกัน ดังนั้นพลังงานทางสังคมทั้งหมดต่างสนับสนุนความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการบริหารทั้ง ๔ ระบบ การบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการบริหารที่ได้ทั้งงานทั้งน้ำใจและผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ ๘ ประการ ซึ่งแบบบริหารทั้ง ๔ ระบบนั้นแบบใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติหรือสภาพการจัดองค์การบริหารของ

องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ๑) ภาวะผู้นำ ๒) สภาพแรงจูงใจ ๓) กระบวนการติดต่อสื่อสาร ๔) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน ๕) กระบวนการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ ๖) การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ ๗) การควบคุมการปฏิบัติงาน ๘) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

พอจะสรุปจากความสำคัญดังกล่าวได้ว่าทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรจะพัฒนาหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ ถึงแม้ว่าจะมีทรัพยากรพร้อม แต่ถ้าขาดการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้ ดังนั้นการบริหารจัดการ จึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้และผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เหมาะสมโดยอาศัยหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

การบริหารงานนั้น ถ้าจะพิจารณากันแต่เพียงว่าเป็นการทำงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นไป แต่เพียงอย่างเดียวก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ โดยเฉพาะในปัจจุบันอันเป็นยุคที่วิทยาการก้าวหน้าพลเมืองเพิ่มขึ้นและความต้องการของประชาชนก็เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว การบริหารจึงต้องคำนึงถึงคุณค่าของการบริหารในด้านการประหยัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ความรู้จักรับผิดชอบในหน้าที่และการให้บริหารอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถสรุปคุณค่าของการบริหาร ได้ว่า

คุณค่าในการการประหยัด (Economy) มิได้หมายถึงเพียงแต่การใช้เงินอย่างประหยัด หากแต่หมายรวมถึงการแสวงหาวิธีที่จะใช้จ่ายเงินทองทรัพย์สินของรัฐหรือขององค์กรด้วยความพิถีพิถันรอบคอบ ประกอบด้วยเหตุผลและมุ่งผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งรับผิดชอบ

คุณค่าในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพในที่นี้หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ อาจพิจารณาได้จากผลงานนั้นๆ

คุณค่าในด้านประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผล เป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้มาพิจารณา ดังนั้น งานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

คุณค่าในด้านความเป็นธรรม (Equity) หมายถึง การที่จะต้องบริหารงานด้วยความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและถ่วงหน้าปราศจากการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยไม่เลือกแบ่งชั้นวรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา คุณค่าในด้านความเป็นธรรมนี้หากพิจารณาโดยลึกซึ้งก็จะเห็นว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องของการบริหารนั่นเอง และเป็นสิ่งที่นักบริหารจะต้องช่วยกันผดุงให้ธำรงอยู่ในมวลหมู่มนุษย์ต่อไป

คุณค่าในด้านความซื่อสัตย์และมีเกียรติ (Honest and Honor) หมายถึง การบริหารหรือการปฏิบัติงานต่างๆ ต้องดำเนินไปด้วยความซื่อสัตย์ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและธรรมเนียมไม่ว่าเป็นการบริหารราชการหรือการดำเนินธุรกิจก็ตาม และเมื่อการดำเนินการนั้น เป็นไปด้วยความถูกต้องดีงาม คุณค่าหรือความมีเกียรติก็ย่อมจะเสริมส่งให้สูงยิ่งขึ้น

๒.๒.๔ หลักธรรมสำหรับนักบริหารที่ดี

หลักการบริหารโดยทั่วไป ที่ควรใช้ประกอบการบริหารงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูง (High Effectiveness) ด้วยค่าลงทุนต่ำ (Low Investment Value) คือ ประหยัดและคุ้มค่า ได้แก่

๑. การรู้จักกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) ทั้งวัตถุประสงค์หลัก วัตถุประสงค์รอง การวางนโยบาย (Policy Formation) เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยดี มีประสิทธิภาพ

๒. การรู้จักริเริ่ม (Initiation) โครงการที่เป็นแก่นสาร อันจะยังสารประโยชน์แก่ตนเองและหมู่คณะ และการรู้จักจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วน (Priority) ในการดำเนินโครงการต่างๆ ให้พอเหมาะกับงบประมาณ (Budget) และทรัพยากร (Resources) ที่มีและ/หรือที่คาดว่าจะมีจะได้ (อย่างใกล้เคียงที่สุด) ให้เหมาะสมกับกำลังคน (Man Power) และกาลเวลา (Timing)

๓. การรู้จักวางแผนโครงการ (Project Planning) เพื่อปฏิบัติงาน (Operations) ตามนโยบายทั้งในระยะสั้น (Short Term) และระยะยาว (Long Term)

๔. การรู้จักแบ่งงาน (Division of Work) และการมอบหมายอำนาจหน้าที่การงาน (Delegation of authority) แก่บุคคลหรือคณะบุคคลหน่วยรองลงไป ให้ปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินโครงการต่างๆ ตามความเหมาะสมแก่สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และตามอัธยาศัยใจคอของแต่ละท่าน หรือแต่ละกลุ่มบุคคล (Put The Right Man on The Right Job)

๕. รู้จักประสานความสามัคคี (Unity) และประสานประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Interest) ของหมู่คณะ ให้เกิดความสามัคคีปรองดอง ให้เห็นแก่ประโยชน์โดยรวม คือ พระพุทธศาสนาธรรมร่วมกัน ให้สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง (Safety-Responsibilities) และความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม (Mutual-Responsibilities) คณะสงฆ์ในพระธรรมวินัยนี้ร่วมกัน และให้มีความร่วมมือ (Cooperation) ประสานงาน (Coordination) และช่วยเหลือ (Assistances) ซึ่งกันและกัน

๖. รู้จักปกครองบังคับบัญชา (Supervision and Control) มีการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ด้วยความถูกต้อง (Rightness) ความเหมาะสม (Properness) ความบริสุทธิ์ (Fair Mind) และความยุติธรรม (Justice)

๗. รู้จักติดตาม (Fellow-Up) และประเมินผลงาน (Evaluation of Work) และการรายงาน (Reporting) เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงานในแต่ละโครงการของแต่ละบุคคล และ/หรือคณะบุคคล ผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบไปปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เป็นระยะๆ

เพื่อให้สามารถทราบปัญหาและเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อหรือวิธีแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และวิธีป้องกันปัญหาในอนาคต

โดยนัยนี้ จะเห็นได้ว่า นักบริหารที่ดี ก็คือ นักป้องกันแก้ไขปัญหาที่ตนเอง จะต้องเป็นนักเผชิญปัญหา ไม่ใช่เป็นนักหนีปัญหา หรือนักหมกปัญหา กล่าวคือจะต้องคอยสดับตรับฟัง รับทราบปัญหาจากผู้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานโครงการต่างๆ โดยวิธีการติดตาม ประเมินผลงาน และรับทราบรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหา และทั้งข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยดี แล้วจึงพิจารณาวินิจฉัยจากการรายงาน ข้อมูลที่ถูกต้อง ที่เชื่อถือได้ที่ตรงประเด็นและสมบูรณ์ เพื่อทำการตัดสินใจสั่งการด้วยเหตุผล หลักการ และหลักกรรม กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้น

การเป็นนักบริหารที่ดีควรที่จะมีการนำหลักกรรมนำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งจะทำให้การบริหารงาน บริหารคนนำพาธุรกิจและภารกิจของผู้นั้นให้บรรลุผลสำเร็จสมประสงค์ที่ได้ตั้งใจไว้ ตั้งแต่แรกในการบริหาร ซึ่งพระพิพิธธรรมสุนทร วัดสุทัศนเทพวราราม ได้พูดถึงหลักนักบริหารที่ดีไว้ ๗ ประการ คือ^{๖๙}

๑. มีความรู้กว้างขวาง วิชาจรณสัมบันโน คือต้องเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ผู้บริหารที่ขี้เกียจ ไม่หาความรู้มาใส่ตน ลูกน้องจะไม่เคารพนับถือ จึงต้องเชิญคนมีความรู้มาบรรยายให้ฟัง โลกวิทู ต้องรู้ทะลุถึงอุปนิสัยใจคอลูกน้องและสามารถแก้ไขอุปนิสัยที่ไม่ดีให้ได้ดี

๒. ไว้วางใจ ผู้บริหาร ต้องหัดไว้วางใจคนอื่นบ้าง และจงไว้วางใจคนที่น่าไว้ใจ ซึ่งจะต้องดูอุปนิสัยหรือคุณสมบัติคนที่น่าไว้วางใจ ๕ ประการ คือ ขยัน อดทน ประหยัด ซื่อสัตย์ พัฒนาฝีมือคนขยัน งานก็มีโอกาสสำเร็จ คนที่อดทนไม่ทอดทิ้ง งานหนักเหนื่อยยากอย่างไรก็ยังสู้ไม่ท้อกลางคัน คนที่ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่าย หนาใหญ่ใจโต มักใช้เงินในการดำเนินการที่ไม่ประหยัด คนที่ไม่ซื่อสัตย์นี้ล่อแหลมต่อการเอาเงินของบริษัทไปถูกลูหรือโกงเงิน สุดท้ายเป็นเรื่องของฝีมือซึ่งต้องพัฒนาเรื่อยๆ ผลงานออกมาจะได้มีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่กระทบสิ่งแวดล้อม

๓. ให้โอกาส ผู้บริหารควรให้โอกาสลูกน้อง เพื่อเป็นที่ฝึกฝนความชำนาญจากการผ่านประสบการณ์ในด้านต่างๆ การให้โอกาส มี ๒ อย่าง คือ ๑) ให้โอกาสทำงานเพื่อพัฒนาฝีมือ และ ๒) ให้โอกาสแก้ไขงานที่ผิดพลาด

๔. ปราศจากอคติ หรือลำเอียง ผู้บริหารไม่ควรตัดสินด้วยความมีอคติ คือ เพราะรัก (ฉันทาคติ) เพราะเกลียด (โทศาคติ) เพราะหลง (โมหาคติ) และเพราะกลัว (ภยาคติ)

๕. มีความดำริก้าวหน้า เป็นผู้บริหารต้องมีหัวก้าวหน้าปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ต้องมองเห็นการนำวิทยาการสมัยใหม่มาพิจารณาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ทันกับสนามการค้า อย่าไปยึดติดกับสิ่งเก่า ล้าสมัย ที่ทำให้เสียเปรียบในด้านการแข่งขัน เว้นแต่

^{๖๙} พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร), คติธรรมนำชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๗.

จะบอกได้ว่าของล้ำสมัยดีกว่าของทันสมัยได้อย่างไร ผู้บริหารสมัยใหม่เดี๋ยวนี้นิยมระดมสมองประชุมโต๊ะกลม ระดับปฏิบัติการก็มีการระดมสมองด้วยกลุ่มคุณภาพ (QCC)

๖. เกิดปัญหาเร่งแก้ไข ผู้บริหารไม่ควรหมกตมปัญหาไว้ มีเช่นนั้นปัญหาต่างๆ จะสะสมพอกพูน จนเกิดวิกฤต ด้านคุณภาพงาน คุณภาพสินค้าบริการ และอาจเป็นเหตุให้ธุรกิจล่มสลายได้ การแก้ปัญหานั้น ต้องพิจารณาด้วยว่ามีเหตุปัจจัยจากอะไร แล้วก็ไปแก้ที่เหตุ นั้น แก้ไขเฉพาะหน้า เรียกว่าแก้อาการ (Corrective) ถ้าแก้แบบก่อนหน้าเรียกว่า ป้องกัน (Prevention)

๗. ป้องกันภัยผู้ทำงาน เป็นผู้บริหารที่ดีต้องป้องกันลูกน้อง ภัยที่จะเกิดขึ้นกับลูกน้องซึ่งมีหลายด้าน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับลูกน้องขณะปฏิบัติงาน ป้องกันการทะเลาะเบาะแว้ง มีเรื่องราวกับบุคคลภายนอก เป็นต้น

หลักนักบริหารที่ดี ๗ ประการ มีความรู้กว้างขวาง ใ้วางใจ ให้โอกาส ปราศจากอคติ มีความดำริก้าวหน้า เกิดปัญหาเร่งแก้ไข และป้องกันภัยผู้ทำงาน ซึ่งหลักนี้ก็เป็อีกแง่มุมหนึ่งที่แตกต่างไปจากหลักบริหารอื่นๆ ที่ผู้บริหารควรพิจารณา

ลักษณะผู้บริหารที่ดี (นายใช้ เพื่อนชม ลูกน้องชอบ) ผู้บริหารที่เกือบดี (นายชอบ เพื่อนชม ลูกน้องเฉย) ผู้บริหารที่ไม่ดี (นายไม่ชอบ เพื่อนเฉย ลูกน้องชัง) และผู้บริหารที่หาดีไม่ได้ (นายเฉย เพื่อนชัง ลูกน้องชัวเพราะตัวเองก็ชัว)^{๗๐}

ส่วนลักษณะผู้บริหารที่ไม่พึงประสงค์ คือ มาดประชัน กันท่าลูกน้อง ยอเย่งตน สนแต่เรื่องอื่น ตีนเจ้านาย ใฝ่สองชั้น ฉันท่าเอง และไม่เกรงใคร

อนึ่งนักบริหารนักปกครองที่ดี พึ่งปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และบทบัญญัติแห่งกฎหมายอาญา ด้วยความเหมาะสมด้วยความบริสุทธิ์ใจ และด้วยความยุติธรรม โดยถือหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งกล่าวโดยย่อ คือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา และยังคงต้องช่วยปกป้องคนดี คนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจากการถูกเบียดเบียน โดยไม่เป็นธรรมและยังคงต้องช่วยสนับสนุน อุปถัมภ์ค้ำจุน ให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยสะดวกและปลอดภัยจากฝ่ายอธรรมทุกรูปแบบ พิจารณาโดยรอบคอบแล้ว กล่าวหาคนที่ควรตำหนิ กล่าวชมเชย ยกย่อง คนดีที่ควรยกย่อง ตามที่เป็นจริงในโอกาสอันควร ก็จะช่วยความเจริญรุ่งเรือง และสันติสุขอย่างมั่นคง แก่หน่วยงานที่บริหารนั้น ฉันท่า การบริหารก็ฉันท่า

๒.๒.๕ ทักษะการบริหาร

ทักษะการบริหาร คือ ความสามารถทางการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงมีนักวิชาการที่คิดค้นว่า ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถหรือมีทักษะการบริหาร ด้านใดบ้าง แนวคิดต่างๆ มีดังนี้

^{๗๐} เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล, ปกฉะสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

Paul and Kenneth ได้มีความเห็นตรงกันกับโรเบิร์ต แอล.แคทซ์ (Robert L. Katz) ที่ได้คิดค้นวิธีการที่เรียกว่า “สามทักษะ” (Three – Skill Method) พบว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหาร ๓ ด้าน สรุปสาระสำคัญ ดังนี้^{๗๑}

๑. ทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ใช้เครื่องมือระเบียบวิธีการปฏิบัติงานวิธีการทำงานที่เหมาะสม ให้งานบรรลุผลสำเร็จประกอบด้วย ทักษะ ๓ ทักษะ คือ การวางแผน การบวนการกลุ่มและติดต่อสื่อความหมาย และการจัดการ

๒. ทักษะเชิงมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับคนสามารถเข้าใจและจูงใจคนอื่นให้ร่วมมือร่วมใจทำงานได้อย่างดี ประกอบด้วยทักษะ ๓ ทักษะ คือ การจูงใจและบำรุงขวัญ การประสานงานและการใช้หลักกรรม

๓. ทักษะเชิงมโนคติ (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถเข้าใจถึงส่วนต่างๆ ของหน่วยงานที่สัมพันธ์กันสามารถคิดวิเคราะห์ตัดสินใจให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะ ๓ ทักษะ คือ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการขจัดความขัดแย้งความเหมาะสมเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารของทั้ง ๓ ทักษะ จะมีความแตกต่างกันในผู้บริหารแต่ละระดับและเป็นไปตามตำแหน่งของงานที่ปฏิบัติ ตั้งแต่หัวหน้าระดับผู้ควบคุมงานถึงผู้บริหารระดับสูง

วิจิตร ศรีสะอ้าน ได้กล่าวถึงวิธีการ “สามทักษะ” ไว้ว่าผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด จะประสบความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ขึ้นอยู่กับทักษะทั้ง ๓ ดังมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้^{๗๒}

๑. ทักษะเชิงเทคนิค หมายความว่า ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล เป็นทักษะที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองได้ไม่ยากส่วนมากจะบรรจุไว้ในวิชาต่างๆ ทางการบริหาร ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะต้องมีองค์ประกอบด้วย ๑) ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skill) ๒) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย (Group Process and Communication Skill) ๓) ทักษะด้านการจัดการ (management and Organization Skill)

๒. ทักษะเชิงมนุษย์สัมพันธ์ หมายความว่า ความสามารถของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคน ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุดผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านนี้ที่สำคัญจะต้องรู้จักตนเองมีความมั่นใจและมั่นคงในอารมณ์พยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมงานต้องยึดหลัก รู้จักตน เข้าใจคน เพื่อผลงาน

^{๗๑} Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, **Management of Organization Behavior**, (New Jersey : Prantice-Hall, Inc., 1977), pp. 6-7.

^{๗๒} วิจิตร ศรีสะอ้าน, **หลักและระบบบริหารการศึกษา**, เล่มที่ ๑, หน่วยที่ ๑-๒, (นนทบุรี : ฝ่ายการพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๓๗ – ๓๘.

๓. ทักษะเชิงมนโมติ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะที่ทำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ เป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานจะขาดเสียไม่ได้ ทักษะนี้ ผู้บริหารจะต้องมี ประกอบด้วย ๑) การตัดสินใจ (Making Decisions) และ ๒) การขจัดความขัดแย้ง (Managing Conflict)

ความจำเป็นที่จะต้องมี หรือใช้ทักษะทั้งสามขึ้นอยู่กับระดับความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารระดับต้น จำเป็นต้องใช้ทักษะเชิงเทคนิคมาก และทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และมีทักษะเชิงมนโมติน้อยกว่าตามลำดับ ผู้บริหารระดับกลางใช้ทักษะเชิงเทคนิคน้อยกว่าระดับต้น แต่อาจต้องใช้ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์และทักษะเชิงมนโมติมากกว่า ส่วนผู้บริหารระดับสูงต้องใช้ทักษะเชิงมนโมติและเชิงมนุษยสัมพันธ์มาก ส่วนทักษะเชิงเทคนิคใช้น้อย

๒.๓ การบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน

โรงเรียนเป็นสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลหลาย ๆ บุคคล ทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อที่จะยังผลให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าว ย่อมเกิดความขัดแย้งและการร่วมมือกันทำงานดังได้กล่าวมา และเมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ การรวบรวม การจัดการเกี่ยวกับการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือโรงเรียนตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน จึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารหรือการจัดการนับเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด โรงเรียนวัดคลองจึงมีลักษณะของการบริหารไว้ดังนี้

ก. ยุทธศาสตร์^{๗๓}

โรงเรียนวัดคลองสวนดำเนินการบริหารจัดการด้วยความพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ทุกส่วนทั้งภาคประชาชน องค์กรทางสังคม องค์กรภาครัฐ และองค์กรทางศาสนา เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรจากชุมชน เข้ามาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงอาคารเรียน อาคารประกอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนให้มีความพร้อมด้านกายภาพ ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ พัฒนาครูและบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาสร้างระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช

^{๗๓} แผนยุทธศาสตร์โรงเรียน ปีการศึกษา ๒๕๕๓-๒๕๕๖, “โรงเรียนวัดคลองสวน (พรหมอุทิศวิทยาการ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ”, เอกสารแผนยุทธศาสตร์, หน้า ๑๗.

๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ บริหารจัดการตนเองตามแนวทางการกระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาลเป็นศูนย์กลางของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการเรียนรู้ (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นแนวทางและเป็นศูนย์รวมให้เป็น “โรงเรียนของประชาชน”

ข. วิสัยทัศน์

โรงเรียนมุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นความรู้คู่คุณธรรม เป็นผู้นำด้านกีฬา รักษาไว้ในความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อมก้าวพร้อมเทคโนโลยี ตามวิถีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ค. เอกลักษณ์

โรงเรียนส่งเสริมกีฬา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ข. อัตลักษณ์

ยิ้มง่าย ไหว้สวย รวยน้ำใจ ปลอดภัยในสถานศึกษา

ง. พันธกิจ

๑. จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
๒. ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานที่เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้
๓. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้
๔. ให้ผู้เรียนฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง
๕. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย
๖. จัดหาและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับผู้เรียน
๗. ประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลายโดยเน้นสภาพจริง

จ. เป้าหมาย

โรงเรียนวัดคลองสวน มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้เป็นคนดีของสังคม มีความรู้ ความสามารถ และการประกอบอาชีพอยู่กับสังคมในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีความสุขและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ช. กลยุทธ์

การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียน

การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนดำเนินการ ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การวิเคราะห์ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

- ก. วิเคราะห์ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนโดยใช้ข้อมูลดังต่อไปนี้
๑. ผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษา
 ๒. คะแนนจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษา (O-NET)
 ๓. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สพฐ. เช่น คุณธรรมนำความรู้ เศรษฐกิจพอเพียง
- ข. สรุปสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและความต้องการในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

- ก. กรอกข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ข. วิเคราะห์สภาพทั่วไปของโรงเรียน SWOT ๔ ด้าน

๑. จุดแข็ง (Strength)

การจัดโครงสร้างและการบริหารงานมีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและชัดเจนคณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ร่วมมือให้การสนับสนุนในกิจกรรมของโรงเรียนเป็นอย่างดี

- ๑) ผู้บริหารมีความชัดเจนในภาระงาน และมีวิสัยทัศน์
- ๒) ครูทุกคนมีวุฒิ ความรู้ ความสามารถเพียงพอกับการจัดการศึกษา
- ๓) มีการจัดโครงการต่างๆ อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มงาน กลุ่มสาระฯ และกลุ่มกิจกรรม
- ๔) มีการมอบอำนาจการดำเนินงานหรือสิ่งการที่ชัดเจนทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร
- ๕) มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๖) มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยละเอียด
- ๗) สถานที่โรงเรียนอยู่ใกล้วัด
- ๘) การคมนาคมสะดวก
- ๙) นักเรียนมีความสามารถทางด้านดนตรี และกีฬา

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) การประสานงานไม่ชัดเจน
- ๒) การกำกับติดตามไม่ต่อเนื่อง
- ๓) สถานศึกษาขาดอัตรากำลังครู
- ๔) ครูส่วนใหญ่ยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ๕) อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้น
- ๖) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน
- ๗) ห้องเรียนพิเศษ เช่น ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้อง

ชาวด์แล็บ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

- ๘) การสอบวัดผล NT (National Test) ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์

ปรับปรุง

- ๙) นักเรียนรับเอาแบบอย่างวัฒนธรรมทางตะวันตกมาเป็นแนวทาง

ดำเนินชีวิต

๓. โอกาส (Opportunity)

- ๑) ได้รับการสนับสนุนหรืออุปการคุณในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี
- ๒) ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนชานเมือง มีการขยายตัวทางธุรกิจ
- ๔) ปริมาณลูกค้าหรือผู้รับบริการมีมาก
- ๕) ชุมชนมีความพร้อมที่จะสนับสนุนด้านแรงงาน
- ๖) สภาพการแข่งขันทางธุรกิจและการประกอบอาชีพและการศึกษา
- ๗) เป็นโรงเรียนขยายโอกาส

๔. อุปสรรค (Threats)

- ๑) ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้น้อย
- ๒) ระเบียบปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่เอื้อต่อการใช้
- ๓) คุณภาพของผู้รับบริการมีความพร้อมในการเรียนน้อย
- ๔) ผู้ปกครองส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงาน
- ๕) ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีค่านิยมในการส่งนักเรียนในโรงเรียนที่มี
- ๖) ผู้ปกครองและชุมชนมีข้อจำกัดในการช่วยเหลือโรงเรียน
- ๗) วัฒนธรรมที่ไม่ดีจากต่างประเทศทำให้สังคมและชุมชนที่เป็นที่ตั้ง

งบประมาณ

ชื่อเสียง

ของโรงเรียนได้รับผลกระทบซึ่งส่งผลให้เยาวชนเลียนแบบวัฒนธรรมที่ไม่ดี

๔. จัดลำดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
 ชั้นที่ ๓ การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

- ๑) นำปัญหา / ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญ
- ๒) กำหนดโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามสภาพปัญหา / ตามความต้องการ
- ๓) กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการแต่ละโครงการ
- ๔) กำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ
- ๕) กำหนดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ
- ๖) นำผลจากการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีงบประมาณ ๒๕๕๔

๒.๓.๑ ลักษณะของการบริหารงาน

การบริหารงานของโรงเรียนใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการในทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงาน องค์กร บุคลากรในท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของผู้แทนซึ่งมาจากส่วนต่างๆของสังคม และมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และการบริหารด้วยตนเอง ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชนได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการควบคุม กำกับติดตาม นิเทศ ในการประเมิน ตรวจสอบ และรายงาน เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านที่เกี่ยวกับผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านปัจจัย และตอบสนองต่อความสามารถความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนตามศักยภาพสอดคล้องตามสภาพความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น

๒.๓.๒ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM)

การดำเนินการเพื่อบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นได้ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อม มุ่งส่งเสริม และพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานต่างๆ ดังนี้

๑. เตรียมความพร้อมเพื่อสู่โรงเรียนมาตรฐาน
๒. เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร
๓. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ผู้บริหาร และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. พัฒนาสมรรถภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๕. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน

การบริหารจัดการ การดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องกำหนดกรอบการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม

๒. กำหนดแผนพัฒนา และแผนกลยุทธ์

๓. กำหนดปัจจัยความสำเร็จ ตัดชีวิตวัดผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย /

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. รายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินตนเอง

๗. การประกันคุณภาพการศึกษา และคุณภาพอย่างยั่งยืน

๒.๓.๓ ความพร้อมด้านคุณลักษณะของโรงเรียนวัดคลองสวน

๑. มีศักยภาพที่จะดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีบทบาทหลักให้บริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น โดยยึด

กรอบนโยบายระดับชาติ

๓. มีอิสระ ความคล่องตัว บริหารจัดการภายใต้กรอบนโยบายที่กำหนดด้วย

ตนเอง ครอบคลุมงานทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การบริหารงานวิชาการ

๒) การบริหารงานงบประมาณ

๓) การบริหารงานบุคคล

๔) การบริหารงานทั่วไป

๔. มีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคลและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย

๑) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) เครือข่ายผู้ปกครอง

๓) ชุมชน

๔) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ศิษย์เก่า

๒.๓.๔ ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคต (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖)

โรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียนให้มียุทธศาสตร์ประกอบของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ (พุทธศึกษา) มีความดี (จริยศึกษา) ทักษะ และความสามารถ (หัตถศึกษา) และมีความสุข ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ (พลศึกษา) ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มาตรฐาน ผู้เรียนมีคุณภาพ พัฒนาสู่สากล โดยยึดมั่นในการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและบริหารงานให้ครอบคลุมทุก ๆ ด้านซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และมุ่งเน้นให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละด้านตามแผนปฏิบัติงานตามระยะเวลา (พ.ศ.๒๕๕๓ – ๒๕๕๖) ตามแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนวัดคลองสวน โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดคลองสวนไว้ ดังต่อไปนี้

๑. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นระบบ ให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการเสริมสร้างเอกลักษณ์คุณภาพของผู้เรียนหรือสถานศึกษาให้เข้มแข็งและเป็นจุดเด่นจัดระบบเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและกลไกการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

๒. การพัฒนาครูผู้สอนให้จัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และจัดการเรียนการสอนที่ฝึกทักษะให้ผู้เรียนรู้จักคิด ค้นคว้า ลงมือปฏิบัติ และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถด้านภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์

๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าของนักเรียนรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นในรูปแบบการบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุนทรียภาพด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๕. ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาลโดยมีความคาดหวังในอนาคตของโรงเรียนวัดคลองสวน ในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ โรงเรียนมาตรฐาน ผู้เรียนมีคุณภาพ พัฒนาสู่สากลได้ ดังนี้

๒.๓.๕ ความคาดหวังในอนาคตด้านโรงเรียนมาตรฐาน

สภาพบรรยากาศและภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เป็นบ้านแห่งการเรียนรู้ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากสังคมทุกส่วน และชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วม มีการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย และมีการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบจัดเก็บข้อมูลต่างๆ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพและการปรับปรุง วิทยาฐานะ เป็นครูมืออาชีพที่มีความเป็นเลิศในการปฏิบัติหน้าที่ครู และการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

๑. ความคาดหวังในอนาคตด้านผู้เรียนมีคุณภาพ

มุ่งมั่นพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นคนดี คนเก่ง มีทักษะชีวิตในสังคมโดยยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อ่านออก เขียนได้ คิดเป็น และใฝ่เรียนรู้ รู้จักการใช้ชีวิตตามลักษณะวิถีชีวิตไทย มีจิตสาธารณะ ให้ประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตอาสาได้รับการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีประสบการณ์จากการเรียนรู้ตามสภาพท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

๒. ความคาดหวังในอนาคตด้านพัฒนาสู่สากล

ความสำคัญของการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตมีความสำคัญและความจำเป็นในด้านการจัดเก็บข้อมูล และการบริหารจัดการในทุกๆด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสืบค้นข้อมูลเพื่อการศึกษา และการเรียนรู้ การกำหนดจุดขายซึ่งเป็นจุดเด่นหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กิจกรรมของผู้เรียน ผลงานของครู และอื่นๆซึ่งจะให้สังคมภายนอกโรงเรียนได้รับรู้ข้อมูลความสำเร็จต่างๆของโรงเรียนตลอดถึงการศึกษาระดับภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถทักษะในการใช้ภาษาและได้เรียนรู้โดยผู้สอนซึ่งเป็นเจ้าของภาษาต่างประเทศนั้นๆด้วย

๓. แนวคิดหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวคิดในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และบรรลุปเป้าหมายที่วางไว้นั้น ดำเนินการโดยใช้หลักการบริหารงานให้มีการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ดำเนินงานตามวงจรเคมมิ่ง ปฏิบัติงานตามขั้นตอน P.D.C.A และมีการวัดประเมินผลของงานการงาน โดยใช้หลักการประเมินผลแบบวิเคราะห์ข้อมูลด้านความตระหนัก (Awareness) การปฏิบัติ และผลสำเร็จของงาน และเกณฑ์การกำหนดระดับมาตรฐาน ระดับ ๓ ดี ระดับ ๒ พอใช้ ระดับ ๑ ควรปรับปรุง และการสร้างขวัญกำลังใจกับบุคลากร เพื่อสร้างความตระหนัก เกิดความพึงพอใจและมีเจตคติต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓.๖ ด้านหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

โรงเรียนวัดคลองสวน คาดหวังว่า ในอนาคตหลักสูตรและการบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนจะมีลักษณะ ดังนี้

๑. เป็นโรงเรียนประจำตำบล ของอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ที่ให้การศึกษาดูแลจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นประถมศึกษาจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามนโยบายรัฐบาล ด้านการศึกษา

๒. จัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้นักเรียนรู้จักคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาได้และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตสนองนโยบายรัฐบาล ข้อ ๖ คือ

ข้อ ๖ เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มีพัฒนาการรอบด้านโดยเฉพาะมีคุณธรรมและมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเอง จุดให้มีมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และระบบประเมิน และประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเป็นเลิศตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๘๑ ดังนี้

มาตรา ๘๑ รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึก ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

สนองนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเป้าหมายข้อ ๒ ของการประกันคุณภาพการศึกษาของนักเรียนที่จะจบการศึกษาระดับประถมศึกษา

ข้อ ๒ ประกันคุณภาพการศึกษาของนักเรียนที่จบประถมศึกษา

- เร่งปรับปรุงนักเรียนทุกคนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

- แสวงหาแนวทางให้นักเรียนทุกคนได้พัฒนาตามศักยภาพ

๓. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มากขึ้นตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๔๑ ดังนี้

มาตรา ๔๑ คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ ให้มีองค์กรของรัฐเป็นอิสระทำหน้าที่จัดสรร คลื่นความถี่ตามวรรคหนึ่ง และกำกับดูแลการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การดำเนินการตามวรรคสองต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐ ประโยชน์สาธารณะอื่นๆ รวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

นโยบายของรัฐบาล ข้อ ๑๑ มีดังนี้

ข้อ ๑๑ การกระจายโอกาสทางด้านอุดมศึกษาไปยังส่วนภูมิภาค โดยการนำระบบเทคโนโลยี มาใช้

๔. จัดการศึกษาโดยให้ความรู้คู่กับคุณธรรม เปิดโอกาสให้เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการบางประเภทเรียนร่วมกับเด็กปกติ ตลอดจนให้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย การ

รักษาพยาบาลแก่นักเรียนจัดอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันบริการแก่นักเรียนโดยทั่วถึง ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๕๕ และ มาตรา ๘๑ คือ

มาตรา ๕๕ บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๘๑ รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชายเสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชนสนองนโยบาย ข้อ ๓ คือ

ข้อ ๓ สนับสนุนให้เอกชน องค์กรวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเน้นการมีความรู้คู่คุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพ และการจัดการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนดูแลสวัสดิการของเด็กนักเรียนในด้านการรักษาพยาบาล อาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวัน

๕. มีการวัดและประเมินผลตามภาพที่แท้จริงของตัวนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในการพัฒนาทางกายและทางสติปัญญา โดยจะประเมินผลจากการเปรียบเทียบความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนและแต่ละชั้นเรียน

๒.๓.๗ ด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม

ด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม โรงเรียนมีความคาดหวังดังนี้ คือ

๑. โรงเรียนจะมีอาคารเรียน อาคารประกอบ เพียงพอกับจำนวนนักเรียน อยู่ในสภาพดีสะอาด มีระเบียบและสวยงาม

๒. มีห้องเรียน ห้องพิเศษ ห้องสมุด อุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเพียงพอกับความต้องการและมีคุณภาพเหมาะสมกับการใช้งาน

๓. มีสภาพแวดล้อมที่ดีงาม พ้นจากน้ำท่วมบริเวณโรงเรียน มีไม้ยืนต้นให้ร่มเงาให้ความร่มรื่น มีไม้ดอกและไม้ประดับให้ความสวยงาม ทำให้โรงเรียนน่าอยู่ และสามารถใช้อาคารสถานที่ได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

๒.๓.๘ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนและบุคลากร

โรงเรียนมีความคาดหวังไว้ว่าชุมชนควรมีส่วนร่วมกับโรงเรียน คือ

๑. เป็นคณะกรรมการในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

๒. รับเชิญเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเป็นวิทยากรพิเศษเพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน

๓. ทำความเข้าใจกับระเบียบของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนทุกครั้ง

๔. ให้การสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน

๕. รับผิดชอบและเอาใจใส่บุตรหลานในการส่งเด็กเข้าเรียน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ
๖. ในความร่วมมือในการเข้าประชุมทุกครั้งที่โรงเรียนดำเนินการและขอความร่วมมือ
๗. ช่วยอบรมสั่งสอนบุตรหลานให้อยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน และประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ
๘. ในความร่วมมือกับโรงเรียนในการแก้ไขปัญหาการเรียนของนักเรียน
๙. ในคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะแก่โรงเรียน โดยแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและยุติธรรม
๑๐. ช่วยเหลือและสนับสนุนในด้านงบประมาณ เพื่อให้นักเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และจิตสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนว่า เป็นโรงเรียนของชุมชนทุกคนมีส่วนร่วมกันทั้งสิ้น
๑๑. บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถและสามารถตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมต่างๆได้

๒.๓.๙ ด้านระบบบริหารและการจัดการ

ความคาดหวังของโรงเรียนในการบริหารงานและจัดการ คาดไว้ว่า จะพัฒนาระบบบริหารและการจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีการดำเนินการ คือ

๑. ชุมชนและผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
๒. โรงเรียนจะพัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศให้ทันสมัย เป็นปัจจุบัน มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยี การนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างคล่องตัว และสามารถบริหารได้อย่างรวดเร็วจนบรรลุภารกิจหลักของโรงเรียน
๓. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและโรงเรียนเพื่อเป็นที่ยอมรับของประชาชน ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. พัฒนาระบบการบริหารของแผนงาน ๔ ฝ่าย ให้มีประสิทธิภาพ และมีขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ชัดเจน คล่องตัว สะดวกรวดเร็ว
๕. บริหารโดยยึดหลักการระบอบการให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยได้ศึกษา สภาพปัจจุบันก่อนทุกครั้งที่จะดำเนินการ แล้ววางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งดำเนินการนิเทศติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนปฏิบัติ และหลังสิ้นสุดการปฏิบัติโครงการนั้นๆ

๒.๓.๑๐ ด้านคุณภาพของนักเรียน

นักเรียนทุกคน ทุกระดับชั้น ได้รับการพัฒนาตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรทุกระดับชั้น และได้มาตรฐานตรงตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนอกจากนี้นักเรียนโรงเรียนวัดคลองสวนควรจะมีคุณสมบัติและกิจกรรมสำหรับปฏิบัติตน คือ

๑. แต่งกายด้วยเครื่องแบบนักเรียนตามที่กฎกระทรวงศึกษาธิการกำหนด
๒. มาโรงเรียนทันเวลาที่โรงเรียนกำหนดไว้
๓. นักเรียนลาต้องส่งใบลา หรือแจ้งสาเหตุให้ทางโรงเรียนทราบ และมีผู้ปกครองลงชื่อรับรองการลาทุกครั้ง
๔. นักเรียนไม่ควรขาดเรียนโดยไม่ทราบสาเหตุ และถ้าขาดเกิน ๓ วัน โรงเรียนจะดำเนินการติดตามครั้งที่ ๑ ขาดเกิน ๗ วัน โรงเรียนจะดำเนินการติดตามครั้งที่ ๒ และรายงานให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ ดำเนินการตามระเบียบ
๕. นักเรียนต้องไม่เล่นการพนัน และละเว้นสิ่งเสพติดทุกชนิด
๖. นักเรียนต้องไม่ประพฤติตนเป็นที่เดือดร้อนต่อครอบครัวและเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติยศชื่อเสียงของโรงเรียน
๗. นักเรียนต้องรับผิดชอบต่องานที่ครูอาจารย์มอบหมายให้ทำ
๘. นักเรียนต้องตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มความสามารถ
๙. นักเรียนต้องมีสัมมาคารวะ เคารพครูอาจารย์และผู้ใหญ่ ไม่แสดงกิริยากระด้างกระเดื่อง

๑๐. นักเรียนต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

การบริหาร เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร มีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหาร จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหารผู้บริหารยุคปัจจุบัน ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ทำทายและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากจะต้องทำงานในแต่ละวันที่ยาวนาน ต้องแก้ปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนตลอดเวลา ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งระดับโลก ระดับภูมิภาคและระดับภายในประเทศ ต้องใช้เวลาติดตามระเบียบข้อบังคับของรัฐและถูกกดดันจากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากมาย นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้น อันเกิดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด ภาวะวิกฤติทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ลักษณะงานของผู้บริหารจึงไม่แน่นอน เสี่ยงกับภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความหลากหลายต่างๆ แต่ขณะเดียวกันในภาวะที่

ท้าทายเหล่านั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถ ก็อาจแสวงหาโอกาสและความได้เปรียบให้เกิดแก่องค์กรได้^{๗๔}

การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียนที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน เมื่อกล่าวถึงการบริหารโรงเรียนแล้ว เรามักจะเพ่งเล็งกันไปที่การบริหารภายในของโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานหน่วยหนึ่งอันมีความรับผิดชอบต่อตัวเด็กนักเรียนเป็นสำคัญ โดยมีบุคคลหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายและลักษณะของการบริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งจากการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนจึงจำแนกได้หลายด้านดังนี้ ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์

๒.๔ แนวคิดการบริหารโรงเรียน

๒.๔.๑ ด้านวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใดก็ตาม เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติและค่านิยมที่ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม ดังนั้นงานวิชาการจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนต้องเข้าใจถึงหลักการบริหารงานและการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาอธิบายความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๕}

สมศักดิ์ คงเที่ยง อธิบายความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกประเภทที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๗๖}

^{๗๔} เสนาะ ดิยาวี, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๗๕} สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถานบันการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗, หน้า ๙๙.

^{๗๖} สมศักดิ์ คงเที่ยง, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๖๐.

รุ่ง ลอยเลิศ อธิบายความหมายของ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนให้เกิดความรู้และการศึกษาของเด็ก^{๗๗}

รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม ได้เสนอความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตร อย่างมีประสิทธิภาพ^{๗๘}

กมล ภูประเสริฐ อธิบายความหมายของ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา^{๗๙}

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ให้ทัศนะในด้านการใช้เวลาการบริหารงาน และการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา งานในความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีความสำคัญมากที่สุดคือการบริหารงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงานทั้งหมดและได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญไว้ดังนี้ว่า^{๘๐}

๑. งานวิชาการเป็นงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และค่านิยม ให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีคุณค่าในสังคม
๒. งานวิชาการเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีงานวิชาการมาก ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ย่อมมีมากตามไปด้วย
๓. งานวิชาการเป็นเครื่องกำหนดการจัดสรรทรัพยากรให้แก่โรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จะจัดให้ตามสัดส่วนของปริมาณงานวิชาการของโรงเรียน โรงเรียนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณมากขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณงานด้านวิชาการ

^{๗๗} รุ่ง ลอยเลิศ, “การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีนคร จังหวัดเชียงใหม่”, *ปริญญาทิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓, หน้า ๒๐.

^{๗๘} รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม, *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๕๖.

^{๗๙} กมล ภูประเสริฐ, *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เมธีทีปส์, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

^{๘๐} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *การบริหารงานวิชาการ*, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

๔. งานวิชาการเป็นเครื่องตัดสินคุณภาพของโรงเรียน การพิจารณาคุณภาพของโรงเรียนต้องอาศัยงานทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยพิจารณาวิธีการและผลผลิตของระบบงานวิชาการ อันได้แก่ วิธีการสอนของครู การบริหารงานวิชาการ ผลสำเร็จของครู ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

๕. งานวิชาการเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานหลักในสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสารประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการบริหารวิชาการ การบริหารทุกอย่างทางด้านวิชาการ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกับการบริหารทุกอย่างเช่น หลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมทุกอย่างโดยที่โรงเรียนใดมีมาตรฐานหรือมีคุณภาพเพียงใดค่านิยมทั่วไปมักจะถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ การบริหารงานวิชาการเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ดังนั้นทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและทำให้การสอนมีประสิทธิภาพถือว่างานนั้นอยู่ในขอบข่ายงานวิชาการทั้งสิ้น ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

๒.๔.๒ ด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) การบริหารบุคคลเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อดำเนินการกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการบริหารจัดการงานบุคคล ในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นเพื่อให้ระบบการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคลไว้ต่างทัศนะ ดังนี้

สมชาย หิรัญกิตติ ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร^{๑๐}

^{๑๐} สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เสริมสร้างควมมีประสิทธิผลให้แก่คนงาน เพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร โดยกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะประกอบกันขึ้นเป็นกระบวนการของการบริหารงานบุคลากร เริ่มต้นจากการวางแผนงานบุคลากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการประเมิน การบำเหน็จตอบแทน และการธำรงรักษาคนงานให้มีประสิทธิผล^๒

ธงชัย สันติวงษ์ ได้อธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร^๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้สรุปความหมายของการบริหารบุคคลอีกอย่างหนึ่ง ครอบคลุมไปถึงเรื่องต่าง ๆ คือ การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการ การบรรจุ^๔

สุภาพร พิศาลบุตร ให้ทัศนะ ของการบริหารงานบุคลากร ไว้ว่า หมายถึง การกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ธำรงรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร^๕

สุนันทา เลาहनันท์ ให้ทัศนะของ การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนงานบุคลากร การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและ

^๒ วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๒), หน้า ๘๑.

^๓ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๓.

^๔ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารงานบุคคล, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๕๗๑.

^๕ สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสาร และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

ผลประโยชน์ที่เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยบุคลากรและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านบุคลากร^{๕๖}

หงนุช วงษ์สุวรรณ ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรว่า เป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๕๗}

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้สรุปความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการชำระรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต^{๕๘}

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากร จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกันโดยจะเน้นกระบวนการทางการบริหารขององค์การเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการที่ต้องการ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนชำระรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารบุคคล กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการวางแผนบุคลากร จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน พัฒนา ชำรงรักษา และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามศักยภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมาย

๒.๔.๓ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นการบริการด้านการใช้สถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การบริหารสถานที่และสภาพแวดล้อม

^{๕๖} สุนันทา เลานันท์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

^{๕๗} หงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^{๕๘} ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

ถ้าบริหารได้ดี สถานที่เหมาะสมการใช้อาคารและตกแต่งอาคารเอื้อให้อำนวยต่อการเรียนการสอนแล้วย่อมทำให้การบริหารงานด้านอื่น ๆ ดีไปด้วย

ชวลิต พุทธิรักษา ได้กล่าวถึงการบริหารอาคารสถานที่ คือการที่ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่เท่าที่มีอยู่จัดดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและดำเนินงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่จะได้ผลเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ครูมิใช่เป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างความเจริญเติมโตทุกด้านให้แก่เด็กเพียงฝ่ายเดียว อาคารสถานที่ของโรงเรียนมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสังคมของนักเรียนอยู่มาก อาคารสถานที่ของโรงเรียน เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครู ทั้งยังเป็นที่พักพิงสังสรรค์ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและประชาชนทั่วไปเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและทุกคนในโรงเรียน และยังเป็นแหล่งเก็บอุปกรณ์การศึกษา ครุภัณฑ์เพื่อการเรียนการสอน เป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมการศึกษาแก่คนทั่วไป^{๘๘}

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า สถานที่ตั้งของอาคารเรียน ห้องเรียน อาคารประกอบ การดูแลบำรุงรักษา และการปรับปรุงอาคารสถานที่ การบริหารอาคารสถานที่ การวางแผนการใช้อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างและจัดหาอาคารเพิ่มเติม เป็นคณะกรรมการการควบคุมการก่อสร้างอาคารให้ความรู้เรื่องการใช้อาคารสถานที่ แต่งตั้งเวรยามในการควบคุมดูแลอาคารสถานที่ ประดับตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้ดูสะอาด มีบรรยากาศดี ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ สรุปปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และหาข้อเสนอแนะพร้อมแนวทางแก้ไข^{๘๙}

หน้าที่ของฝ่ายบริหารอาคารสถานที่ ประกอบด้วย

๑. การจัดสร้างอาคารสถานที่
๒. การใช้อาคารสถานที่
๓. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่
๔. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่
๕. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

^{๘๘} ชวลิต พุทธิรักษา, เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ ๗-๑๕, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๗, หน้า ๑๑๗-๑๑๘.

^{๘๙} สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๒ - ๑๗๔.

สุปรีชา หิริญโร ได้กล่าวถึงความสำคัญของอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่ามีส่วนช่วยสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคมของนักเรียนมาก เป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทางการศึกษา^{๑๑}

สมุน อมรวิวัฒน์ กล่าวถึงแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนว่า โรงเรียนใช้เป็นที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลแก่ผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ และสนองภารกิจต่างๆ ของโรงเรียน การจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ควรยึดตามแนวคิดข้างต้นคือ มีลักษณะเหมาะสมกับวัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของเด็ก อำนวยความสะดวกต่อการเคลื่อนไหว มีความคล่องตัวเหมาะสมกับสัดส่วนเด็กนักเรียน สามารถปรับปรุงให้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแสดงออกของเด็กได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมในหมู่นักเรียน มีสุนทรียภาพมีความปลอดภัย มั่นคงแข็งแรง ลงทุนอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด^{๑๒}

Elsby และ Mcnally ได้กล่าวถึงของข่ายของงานบริหารอาคารสถานที่ในหน้าที่ของครูใหญ่สรุปได้ ๑๕ ประการ คือ ๑) การสร้างและการจัดหาอาคารเพิ่มเติม ๒) การปรับปรุงซ่อมแซมตามวาระ ๓) การใช้สอยในห้องเรียน ๔) การเลือกใช้เครื่องใช้และเครื่องตกแต่งต่างๆ ๕) การดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่ ๖) การจัดห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะอนามัย ๗) การจัดที่ เช็ดมือและทำความสะอาด ๘) การเดินตรวจอาคารสถานที่เป็นระยะๆ ๙) การจัดให้มีห้องเก็บของสัมภาระและอุปกรณ์ ๑๐) การจัดและดูแลห้องเรียน ๑๑) การจัดทำกระดานดำ ๑๒) การตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ต่างๆ ๑๓) การดูแลพื้นอาคาร ๑๔) การระบายอากาศ ๑๕) การดูแลสนามและบริเวณโรงเรียน^{๑๓}

กิติมา ปรีดีติลล ได้จำแนกอาคารสถานที่ออกเป็นส่วนต่างๆ ๑๑ ส่วนดังนี้ ห้องเรียนทั่วไป ห้องเรียนเฉพาะวิชา โรงอาหาร หอประชุม อาคารอำนวยการ ห้องสมุดหรือศูนย์กลางสื่อการสอน บริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ บริเวณเพื่อกิจกรรมและนิทรรศการ บริเวณบริการสาธารณูปโภค เส้นทางจราจรและที่จอดรถยนต์ บริเวณที่พักอาศัย และได้กล่าวถึงการแบ่งสัดส่วนเนื้อที่เพื่อประโยชน์การใช้สอย ของอาคารสถานที่นับว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมจงใจให้เกิดการ

^{๑๑} สุปรีชา หิริญโร, การวางแผนด้านอาคารและสภาพแวดล้อม, การวางแผนพัฒนาโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๔, หน้า ๑๗๕.

^{๑๒} สมุน อมรวิวัฒน์, แรมสมร อยู่สถาพร และโสภภาพรณ ชัยสมบัติ, โรงเรียนประถมศึกษา : ความหมายในแนวคิดใหม่, หลักและแนวปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖, หน้า๖-๑๐.

^{๑๓} Elsby, W.S. and H.J. Macnally, ๑๙๖๗, **Primary School Administration**, New York : American Book Company., p.๓๔๙-๓๖๘.

เรียนรู้ที่ดี และรู้จักการแบ่งขนาดของห้องเรียน และบริเวณเนื้อที่อย่างเหมาะสม ระดับประถมศึกษาทั่วไปควรมีเนื้อที่ไม่น้อยกว่า ๒ ไร่ขึ้นไป มีบริเวณว่างที่เหลือจากการสร้างอาคารไม่ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของเนื้อที่ทั้งหมด มีรั้วรอบ^{๙๔}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้แบ่งงานอาคารสถานที่ออกเป็น ๓ ส่วน และกล่าวถึงความสำคัญไว้ดังนี้^{๙๕}

๑. การบริหารงานอาคารสถานที่
๒. การจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน
๓. การป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นการสร้างความสวยงามในกับโรงเรียน เพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งใจไว้ได้แก่ การพิจารณาสถานที่ตั้งที่เหมาะสมกับอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน สอดคล้องกับสภาพความต้องการใช้ ตลอดจนการดูแลบำรุงรักษา ปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้สม่ำเสมอรวมทั้งการดูแลให้สาธารณูปโภคใช้งานได้ดีตลอดมาเหมาะในการเรียนการสอนหรือทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างดี เป็นการบริหารงานที่ได้ความสะดวกแก่การดำเนินงานหลักของโรงเรียนคืองานวิชาการ ส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านต่างๆของโรงเรียนเป็นไปโดยสะดวกและมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารงานเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรองรับความคิดและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อม และพอใจในการประกอบกิจกรรมนักเรียน มีส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่

๒.๔.๔ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก็เป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงจากเดิมอันเป็นผลจากการฝึกและประสบการณ์ แต่มิใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน ได้กล่าวถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การรับรู้ การคิด การประเมิน การเรียนรู้ การสังเกต การสงสัยการอยากรู้คำตอบ การแสวงหา การคาดคะเน การหาข้อมูล และการตรวจสอบคำตอบ^{๙๖}

^{๙๔} กิติมา ปรีดีติติก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอักษรบัณฑิต, ๒๕๓๒, หน้า ๑๙๙.

^{๙๕} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม ๔, กรุงเทพมหานคร : บริษัทคอมปายอเมจจิง จำกัด, ๒๕๔๑, หน้า ๒๖.

^{๙๖} อุทุมพร จามรมาน, การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับนิสิตนักศึกษาครูในสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐, หน้า ๒๔ – ๒๕.

ชูศรี สุวรรณโชติ ได้กล่าวว่าการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน^{๙๗}

เกษม วัฒนชัย ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การรับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ศรัทธา เจตคติ ค่านิยม ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิต และการครองตน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้เกิดกับผู้เรียน และโดยผู้เรียนเท่านั้น^{๙๘}

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายว่า การบวนการเรียนรู้ หมายถึง กำหนดจุดหมาย สารกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดผลประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคน และชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน^{๙๙}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำแผน และจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสาระหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ และจัดเนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะ กระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการสอนตามความเหมาะสม^{๑๐๐}

พิชญ์สินี ชมพุดำ ได้กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนรู้หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน^{๑๐๑}

^{๙๗} ชูศรี สุวรรณโชติ, หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร, กรุงเทพมหานคร : ทิชชิงเอ็ดท, ๒๕๔๔, หน้า ๙๗ - ๙๙.

^{๙๘} เกษม วัฒนชัย, การปฏิรูปการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ ๒), กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์๒๑ เซ็นจูรี่, ๒๕๔๕, หน้า ๑๒ - ๑๕.

^{๙๙} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, แนวทางการประกันคุณภาพภายในเขตการศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก, กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๓, หน้า ๒๐.

^{๑๐๐} ศึกษาธิการ, กระทรวง, การจัดระบบบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖, [ออนไลน์], เข้าถึงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ : <http://www.once.go.th/urgent/act/no03.pdf>.

^{๑๐๑} พิชญ์สินี ชมพุดำ, การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้, ๒๕๕๐, [ออนไลน์], เข้าถึงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ : http://www.sobkroo.com/r_1.htm.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ได้เสนอไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิด ความสามารถ ค่านิยม คุณธรรม ของผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ^{๑๐๒}

จึงสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก็คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่ได้จากการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาในการทำให้ผู้เรียนมีทั้งด้าน ความรู้ ความคิด ความสามารถ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมให้เต็มศักยภาพ ซึ่งผู้เรียนสามารถ เรียนรู้ สร้างองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไม่มีปัญหาต่อการดำรงชีวิต ของตนเองในสังคม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีผลมาจากการสังเกต สัมผัส พิจารณา และเผชิญกับประสบการณ์ต่างๆแล้วปรับตัวเข้ากับประสบการณ์นั้น แล้วจะนำไปสู่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากการจัดกิจกรรม

๒.๔.๕ ด้านมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ไว้ อย่างกว้างขวาง และได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ดีงาม และจะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากชีวิตของเราจะต้องแวดล้อมไปด้วยผู้คน เราไม่อาจจะหลีกเลี่ยงจาก ผู้คน ไปได้ เหมือนกับที่ อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นเหล่า เป็นกลุ่มเป็นก้อน มีปฏิกริยาโต้ตอบในกลุ่มหรือทางสังคมซึ่ง กันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยและอยู่รอดของชีวิตร่วมกัน ซึ่งเป็นการ ตอบสนองสัญชาตญาณของมนุษย์^{๑๐๓} หรือ รุสโซ ปราชญ์อีกคนกล่าวว่า มนุษย์จะต้องตกอยู่ ภายใต้เครื่องพันธนาการของสังคม^{๑๐๔}

ฟูลเมอร์ (Fulmer) อธิบายความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นความสัมพันธ์อันดี ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทุกฝ่าย^{๑๐๕}

^{๑๐๒} ราชภัฏวไลยอลงกรณ์, มหาวิทยาลัย, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญา ท้องถิ่นเป็นฐาน, ๒๕๕๐, [ออนไลน์], เข้าถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ : <http://www.Moe.go.th/idea/doc/volume2.pdf>.

^{๑๐๓} อ่างใน วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ : Human Relations Technique, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีน ดิง เฮ้าส์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖.

^{๑๐๔} อ่างใน สุเมธ แสงนิ่มนวล, พัฒนาความสัมพันธ์อย่างไร ให้ผู้คนสนุกสุขใจ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า), ๒๕๓๗), หน้า ๒๑.

^{๑๐๕} ฟูลเมอร์ (Fulmer) อ่างใน เรียม ศรีทอง, พฤติกรรมกับการพัฒนาตน : Human Behavior and Self Development, (กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น (, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑๒.

เอส. จี. ฮิวเนอริยาเกอร์ (S.G.Huneryager) ได้ให้คำนิยามของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือ มวลแห่งความรู้ที่มีระเบียบที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร และเป็นการนำหลักวิชาของพฤติกรรมศาสตร์ทุกสาขามาใช้ในการบริหารงานบุคคล^{๑๐๖}

โซล ดับบลิว. เกลเลอร์แมน (Saul W. Gellerman) ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งถ้าเป็นความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิด ความรักใคร่ และความเข้าใจอันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ดีก็ทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน และส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในงานที่ทำ^{๑๐๗}

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good) ได้อธิบายความหมายของมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นปฏิกริยาทางสังคมที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคล อิทธิพลที่บุคคลมีต่อกัน และเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลหรือปฏิกริยาที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคลเหล่านั้น^{๑๐๘}

ดักลาส เบนตัน (Douglas Benton) ให้ความหมายมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการศึกษากฎสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ระหว่างบุคคลทั้ง ในองค์กรหรือส่วนบุคคล ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน^{๑๐๙}

วิลเลียม จี. สก็อต (William G. Scott) ได้ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์หมายถึงกระบวนการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างได้ผล และทำให้วัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานและขององค์กรได้ดูลงกัน ทั้งเพิ่มความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและช่วยเป้าหมายขององค์กรสำเร็จผล^{๑๑๐}

^{๑๐๖} เอส. จี. ฮิวเนอริยาเกอร์ (S.G.Huneryager) อ้างใน สมร ทองดี, หน่วยที่ ๒ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม Man and Society สาขาวิชาศิลปศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๗๖.

^{๑๐๗} โซล ดับบลิว. เกลเลอร์แมน (Saul W. Gellerman) อ้างใน โชติรัตน์ สิงห์เชื้อ, การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๕.

^{๑๐๘} คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good) อ้างใน วิภาพร มาพบสุข, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

^{๑๐๙} ดักลาส เบนตัน (Douglas Benton) อ้างใน วิภาพร มาพบสุข, หน้า ๑๔

^{๑๑๐} วิลเลียม จี. สก็อต (William G. Scott) อ้างใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗๗.

เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flipppo) ได้อธิบายความหมายมนุษยสัมพันธ์ในเชิงการบริหารว่า คือ การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือประสานงานและความริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อบังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย^{๑๑๑}

เอลเลนสัน (Ellenson) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ด้วยกัน เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล^{๑๑๒}

โทมัส และ แอนเดอร์สัน (Thomas and Anderson) ได้ให้คำจำกัดความว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในกลุ่ม^{๑๑๓}

แลร์ด (Laird) ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างง่าย ๆ ระหว่างบุคคลต่อบุคคล^{๑๑๔}

โรเจอร์ส (Rogers) ได้กล่าวว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือสายสัมพันธ์ (rapport) ที่ดี คือ การมีความเข้าอกเข้าใจ การมีความสอดคล้องและจริงใจ มีการยอมรับและอาหารต่อกันอย่างไม่มีเงื่อนไข^{๑๑๕}

แอดเลอร์ (Adler) ใช้คำว่า ความสนใจทางสังคม (Social interest) แทนคำว่า มนุษยสัมพันธ์ บุคคลที่มีความสนใจทางสังคมตามทัศนะของ แอดเลอร์ หมายถึง บุคคลที่สนใจในความสนใจของผู้อื่น มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ชอบสังคม ชอบให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือผู้อื่น มีความอดทนอดกลั้น มีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจผู้อื่น มีความใจกว้าง รู้จักเกรงใจ มีคุณภาพที่น่านับถือ และเป็นผู้ที่รู้จักให้อภัยผู้อื่น^{๑๑๖}

^{๑๑๑} เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flipppo) อ้างใน เสถียร เหลืองอร่าม, **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๒.

^{๑๑๒} เอลเลนสัน (Ellenson) อ้างใน ภณิตา เจริญสุข, “การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาผ่านม้ง”, **การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^{๑๑๓} โทมัส และ แอนเดอร์สัน (Thomas and Anderson) อ้างใน เกษรา สุทธะพินทุ, “มนุษยสัมพันธ์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑, หน้า ๑๐.

^{๑๑๔} แลร์ด (Laird) อ้างใน เมธี ทิพย์รักษ์, “เปรียบเทียบการใช้กลุ่มสัมพันธ์และการใช้ข้อเสนอเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓, หน้า ๔๓.

^{๑๑๕} โรเจอร์ส (Rogers) อ้างใน สุชาดา มุกเตียรย์, **เรื่องเดียวกัน**, หน้า ๑๑.

^{๑๑๖} แอดเลอร์ (Adler) อ้างใน สุชาดา มุกเตียรย์, “ผลของการฝึกกลุ่มวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรที่มสุขภาพในโรงพยาบาล”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต** จิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓, หน้า ๑๑.

ประไพพรรณ ธงอินเนตร ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ ทฤษฎีและหลักการต่างๆที่จะใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น จะเป็นเครื่องมือในการผูกมิตร ประสานประโยชน์ และทำให้การดำรงชีวิตและดำเนินงานในสังคมมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี มนุษย์สัมพันธ์จะเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับแนวคิดทางจิตวิทยา พฤติกรรมมนุษย์ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมในศาสนา สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในมนุษย์ แล้วรู้จักนำมาปรับใช้อย่างมีศิลปะ เพื่อให้ผูกมิตรกับผู้อื่นได้ดี^{๑๑๗}

เรียม ศรีทอง ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์กับกระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับด้วยสัมพันธภาพอันดี ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจร่วมกันในการยอมรับนับถือ นำไปสู่ความพอใจ ความรัก ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมายในงานส่วนบุคคลและในองค์กร^{๑๑๘}

วิหิจ เกตุขำ ได้กล่าวว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ที่มุ่งให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกัน ให้ดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเป็นผลและมีประสิทธิภาพ^{๑๑๙}

วิจิตร วรุตบางกูร ได้กล่าวถึงมนุษย์สัมพันธ์ไว้ว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เป็นผลให้เกิดการยอมรับนับถือ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานตามที่คาดหวัง^{๑๒๐}

วิจิตร อวระกุล ได้กล่าวถึงมนุษย์สัมพันธ์ว่า เป็นการติดต่อเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนะมิตรและการจูงใจคนรวมทั้งการสร้างและพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ ชอบพอแก่คนทั่วไป ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม^{๑๒๑}

^{๑๑๗} ประไพพรรณ ธงอินเนตร, การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์, (นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๔.

^{๑๑๘} เรียม ศรีทอง, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๑๑๙} วิหิจ เกตุขำ, มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โอเอสพรีนดีนเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗.

^{๑๒๐} วิจิตร วรุตบางกูร, มนุษย์สัมพันธ์, วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์, (มกราคม ๒๕๓๐) หน้า ๑๐.

^{๑๒๑} วิจิตร อวระกุล, เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศิลปะในการเข้ากับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น โดยมีจุดหมายที่จะให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้^{๑๒๒}

นิภา มานะการ ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล เพื่อจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือหมายถึง ศิลปะในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี^{๑๒๓}

สมพร สุทัศน์ีย์ ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพocom ร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตให้ราบรื่น^{๑๒๔}

ทิพย์ นิลนพคุณ ได้กล่าวถึงมนุษยสัมพันธ์ว่า เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่(ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง หลักของมนุษยสัมพันธ์คือ การตอบสนองความต้องการของมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้น เช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยมนุษยสัมพันธ์นั้นเกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายสาขาต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์การแพทย์ จิตวิทยา จิตวิเคราะห์ และความแตกต่างระหว่างบุคคล^{๑๒๕}

วิจิตร วรุตบางกุล กล่าวว่าไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ราบรื่น และบังเกิดผลดี เกิดความร่วมมือในการทำงาน และขจัดความขัดแย้งในกลุ่ม^{๑๒๖}

วิจิตร อาวะกุล ได้กล่าวไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างมิตรไมตรีทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ถือเป็นกิจการงานส่วนตัวของบุคคลที่ต้องการ

^{๑๒๒} บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร**, (เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๒๐.

^{๑๒๓} นิภา มานะการ, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอมพันธ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

^{๑๒๔} สมพร สุทัศน์ีย์, **มนุษยสัมพันธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๑๒๕} ทิพย์ นิลนพคุณ, **มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน** ดูรายละเอียดใน <http://pirun.ku.ac.th/~agrpt/envelop/working%20process2.doc> เข้าถึงข้อมูลเมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๕๓.

^{๑๒๖} วิจิตร วรุตบางกุล, **มนุษยสัมพันธ์**, หน้า ๔๒.

สร้างมนุษยสัมพันธ์ขึ้น และต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนาอบหมายหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอของพื้นความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน^{๒๗}

พิมพ์ใจ โอบานุกรักษ์ธรรม การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยพยายามรวบรวมกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเป็นหลักวิชา และความสัมพันธระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกัน เปรียบประดุจสายใยเชื่อมโยงสังคมให้เป็นปึกแผ่นร่วมมือประสานงาน ขจัดข้อแย้ง และช่วยแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลโดยทั่วไปจำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์มากเป็นพิเศษในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถและจงใจในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางที่จะชนะใจคนครองใจคน ให้นิยมนับถืออันจะสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะปัญหาส่วนใหญ่อยู่ที่บุคคล^{๒๘}

ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์ ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มนุษยสัมพันธ์ดีจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือเกียรติภูมิ คุณค่า และความผาสุกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นคนที่พูดจาดี ถูกหูคน ให้กำลังใจกับทุกคน แสดงความยินดีแก่ทุกคนแสดงความยินดีเมื่อมีใครได้ดีทุกคน มีความมั่นใจในความดีของผู้อื่นเห็นอกเห็นใจพยายามสร้างภาพการทำงานในโรงเรียนให้ดีที่สุดน่าอยู่ที่สุด และมีความสุขที่สุดสำหรับทุกคน ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ขจัดความขัดแย้ง และความตึงเครียดในองค์กรหรือหน่วยงานได้เสมอมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจกว้าง หน้าที่รับแขก และที่ความรู้สึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่ให้มีใจอ่อนไหวต่อเหตุการณ์^{๒๙}

สมพร สุทัศนีย์ ได้กล่าวไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ นอกจากจะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันส่วนตัว ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง จึงนับได้ว่าเป็นความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการแล้ว ยังสามารถปรับเป็นความสัมพันธ์แบบทางการใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวางทุกองค์การ เช่น องค์กรธุรกิจเอกชน องค์กรรัฐบาล หรือมีองค์การอื่นที่บุคคลทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์ การ ผู้บริหารย่อมตระหนักดีว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ^{๓๐}

^{๒๗} วิจิตร อาวะกุล, *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*, หน้า ๑๑

^{๒๘} พิมพ์ใจ โอบานุกรักษ์ธรรม, *มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๙๕.

^{๒๙} ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์, *เอกสารคำสอนการบริหารการศึกษา*, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๔๗.

^{๓๐} สมพร สุทัศนีย์, *มนุษยสัมพันธ์*, หน้า ๑๖.

วิภาพร มาพบสุข มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อบุคคลโดยตรงทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม โดยเรื่องส่วนตัวคือ การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความอบอุ่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลนอกบ้าน ได้แก่ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง^{๑๓๑}

วิทัม (Wikum) ได้ศึกษาบุคคลในองค์กรจำนวน ๔,๐๐๐ คน พบว่าในเวลา ๑ ปี บุคคลที่ถูกไล่ออกจากงานและตงงานเพราะขี้เกียจมีเพียง ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เท่านั้นที่เหลืออีก ๙๐ เปอร์เซ็นต์ ถูกไล่ออกเพราะความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ส่วนบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรได้นานนั้นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกันผู้บริหารที่มามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานแต่ขาดความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการทำงานก็ไม่อาจบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้^{๑๓๒}

จากความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ดังกล่าว อาจพอสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง หรือในสังคมใดสังคมหนึ่ง เพื่อดำเนินการให้องค์กรนั้นหรือสังคมนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมี ๒ ลักษณะด้วยกัน คือ มนุษย์สัมพันธ์อันดีและมนุษย์สัมพันธ์ไม่ดี ถ้ามนุษย์สัมพันธ์อันดีก็จะทำให้บุคคลในองค์กรหรือสังคมดังกล่าวก็จะมีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและกันมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือกัน ประสานงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยต่อกัน แต่ถ้ามนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีก็จะทำให้บุคคลในองค์กรนั้นหรือสังคมนั้นเกิดความไม่ชอบพอกัน ขัดแย้งกัน ไม่ร่วมมือกัน ไม่ช่วยเหลือกันต่างคนต่างอยู่ หรือถ้าวุ่นแก่งกัน ส่งผลให้งานส่วนรวมขององค์กรหรือกลุ่มสังคมนั้นๆ เสียหายได้ บุคคลในกลุ่มขาดความสุข ซึ่งในท้ายที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงานชีวิตของบุคคลทุกคนในกลุ่มนั้นๆ ไม่มากก็น้อย

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงการที่กลุ่มบุคคลต่างๆ ได้ดำเนินการบริหารและเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพที่สังคมต้องการและเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เป็นระบบระเบียบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในโรงเรียนไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

^{๑๓๑} วิภาพร มาพบสุข, **มนุษย์สัมพันธ์**, หน้า ๑๕-๑๖.

^{๑๓๒} วิทัม (Wikum), อ้างใน สมพร สุทัศน์ีย์, **มนุษย์สัมพันธ์**, หน้า ๑๗.

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ งานวิจัยในประเทศ

โสภา สามแก้ว ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนบ้านหนองปิดสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองต้องการเห็นการสอนภาษาไทย ความสามารถของนักเรียน การกล้าแสดงออก ความเชื่อมั่นในตนเอง การตรวจการบ้านอย่างสม่ำเสมอ ความเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัย การเคารพในที่สาธารณะชน การพูดจาที่สุภาพของนักเรียน การจัดกิจกรรมที่เน้นเรื่องความสามัคคีในหมู่คณะ^{๑๓๓}

เกษม กุลชิงชัย ได้สรุปผลงานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนยังมีการสอนแบบเก่า ความประพฤติไม่เหมาะสมของผู้บริหารและครูบางคน การไม่เอาใจใส่และการลงโทษนักเรียนโดยไม่มีเหตุผลใช้อารมณ์ การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการเรียกเก็บเงิน ค่าอุปกรณ์การเรียนน้อยเกินไป^{๑๓๔}

จำนงศรี ก่อเกิด ได้ศึกษาองค์ประกอบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ จังหวัดนนทบุรี มีองค์ประกอบด้านค่าธรรมเนียมและสวัสดิการ องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ของครูกับผู้ปกครอง องค์ประกอบด้านบริการของโรงเรียนและครู องค์ประกอบด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม องค์ประกอบด้านหลักสูตรและการสอน และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน^{๑๓๕}

ลาวัลย์ วงศ์ชินแก้ว ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านแม่หล้า สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคลอง จังหวัดแพร่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองต้องการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการส่งเสริมความประพฤติของเด็กที่ประพฤติดี

^{๑๓๓} โสภา สามแก้ว, "ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนบ้านหนองปิด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่", การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย, สาขาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑, หน้า ๕๐.

^{๑๓๔} เกษม กุลชิงชัย, "ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย, สาขาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒, บทคัดย่อ.

^{๑๓๕} จำนงศรี ก่อเกิด, "ศึกษาองค์ประกอบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ จังหวัดนนทบุรี", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐, บทคัดย่อ.

อยากมีส่วนดูแลช่วยเหลือเด็กในการทำการบ้าน โดยให้ทางโรงเรียนแนะนำการสอนการบ้านหรือ การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการบ้านให้เด็ก ผู้ปกครองอยากมีส่วนร่วมในการดูแล ความประพฤติของนักเรียนตามระเบียบของโรงเรียน^{๑๓๖}

ธรณิศวรร จิตขวัญ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองโรงเรียนประถมศึกษาต่อการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการ นักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ต่อการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน และถ้าพิจารณาอันดับสูงสุดของความคิดเห็น เห็นแต่ละด้านดังกล่าว ดังนี้ คือ ด้าน วิชาการนักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับระดับชั้น ด้านบุคลากรครูแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม ด้าน อาคารสถานที่โรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคาร ประกอบต่างๆ แข็งแรง มั่นคง ด้านกิจการนักเรียน โรงเรียนจัดบริการอาหารกลางวันในราคา ประหยัด ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนเชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรม ที่โรงเรียนจัดขึ้น ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกัน^{๑๓๗}

ปริญญณี อนุสุเรนทร์ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียน อนุบาลเอกชนและความคาดหวังของผู้ปกครอง : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย การวิจัยครั้งนี้มี ความมุ่งหมายเพื่อศึกษา (๑) นโยบายของผู้บริหารที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจโรงเรียนอนุบาลเอกชน (๒) ความคาดหวังของผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน (๓) ความคาดหวังของผู้ปกครองตามคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการ ให้บริการที่ผู้บริหารมีนโยบายมีความสำคัญที่สุด คือ ความปลอดภัยของอาคารสถานที่และความ สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ การให้บริการรับ – ส่ง ความเอาใจใส่ของครูพี่

^{๑๓๖} ลาวัลย์ ชันแก้ว, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านแม่หลู้ สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่”, การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒, บทคัดย่อ.

^{๑๓๗} ธรณิศวรร จิตขวัญ, “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑, บทคัดย่อ.

เลี้ยง ส่วนการให้บริการในด้านต่างๆ ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนกับความคาดหวังของผู้ปกครอง ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน^{๓๓๘}

ปิยนุช รูปเทียนรัตน์ ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนฉัตรวิทยา ระดับประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน ฉัตรวิทยา ผลการวิจัยพบว่า (๑) ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการประชาสัมพันธ์ทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (๒) ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการประชาสัมพันธ์ ในทุกกลุ่มอายุ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (๓) ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการประชาสัมพันธ์ ในทุกกลุ่มวุฒิการศึกษา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (๔) ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการประชาสัมพันธ์ ในทุกกลุ่มอาชีพ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน (๕) ปัญหาและอุปสรรคในการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาหรืออาชีพ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการประชาสัมพันธ์คือขาดความร่วมมือจากประชาชนและผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ยังมีอยู่ในระดับน้อย^{๓๓๙}

เปรมวดี ทองสุโชติ ได้ทำการศึกษาความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันของศูนย์บริการสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัยและด้านบริการ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ส่วนสถานภาพของประชากร คืออายุแตกต่างกัน ผู้ปกครองมีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๓๔๐}

^{๓๓๘} ปริญญาณี อนุสุเรนทร์, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนและความคาดหวังของผู้ปกครอง : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑, บทคัดย่อ.

^{๓๓๙} ปิยนุช รูปเทียนรัตน์, "ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชน : กรณีศึกษาโรงเรียนฉัตรวิทยา", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒, บทคัดย่อ.

^{๓๔๐} เปรมวดี ทองสุโชติ, ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันของศูนย์บริการสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาสุขศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘, บทคัดย่อ.

สร้อย ทรัพย์ประสม ได้ทำการศึกษาคำกรณมีส่วนร่วมนของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมนของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกด้าน แต่ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพและวุฒิการศึกษามีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน^{๑๔๑}

สมชาย ลังกะสูตร ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนวมวิทย์ศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นพอใจในการบริหารโรงเรียนทั้ง ๖ ด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยภาพรวมการบริหารงานของโรงเรียนนวมวิทย์ศึกษา คืออยู่แล้วในทุกด้าน แต่ก็ยังมีผู้ปกครองบางส่วนที่ต้องการให้การบริหารงานของโรงเรียนมีการพัฒนาให้ครอบคลุมและดียิ่งขึ้นไปอีก^{๑๔๒}

สุภาวดี กิตติไชย ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลสุวิชา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลสุวิชาในภาพรวมและรายด้านทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการให้บริการของโรงเรียน ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนที่มีเพศ รายได้ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลสุวิชา ในภาพรวมด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านการให้บริการของโรงเรียน และด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๔๓}

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการให้ความสำคัญกับการบริหารโรงเรียนนั้นมีความสำคัญมาก ซึ่งส่วนหนึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรของฝ่ายต่างๆ ต้องมีใจในการบริหารงานเป็นสำคัญ ซึ่งทุกองค์กรไม่สามารถ

^{๑๔๑} สร้อย ทรัพย์ประสม, ได้ทำการศึกษาคำกรณมีส่วนร่วมนของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พื้นฐานการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙, บทคัดย่อ.

^{๑๔๒} สมชาย ลังกะสูตร, ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนนวมวิทย์ศึกษา กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒, บทคัดย่อ.

^{๑๔๓} สุภาวดี กิตติไชย, ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลสุวิชา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙, บทคัดย่อ.

หลีกเลี่ยงการบริหารงานได้ ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคลากรที่บริหารทุกๆด้าน ไม่ว่าจะให้ข้อมูล ข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การต้อนรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้ที่มาติดต่อทุก ประเภทเป็นต้นต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเพื่อสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีและความประทับใจกับผู้ปกครองทุกคน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้ปกครอง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างดีที่สุด และทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ไปร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดคลองสวน นำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้สมบูรณ์แบบและเป็นเยี่ยมต่อชุมชนและสังคมต่อไป

๒.๓.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาคาเนน (Hakanen) ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองและกลุ่มนักวิชาการ เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า^{๑๔๔}

1. ผู้ปกครองยังขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับความเป็นไปของโรงเรียนและการศึกษาได้ เสนอแนะให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มากขึ้น
2. การขาดข้อมูลข่าวสาร การติดต่อภายในชุมชน ทำให้ผู้ปกครองขาดความสัมพันธ์กันภายในชุมชน
3. เครื่องมือที่ใช้ติดต่อยังไม่เพียงพอ มีข้อเสนอให้มีการแจ้งนโยบายการติดต่อระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จุดมุ่งหมาย ความรับผิดชอบ รายละเอียดเกี่ยวกับการเงิน เวลาและความจำเป็นด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

Whitaker ได้ศึกษาทัศนะของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของ ประชาชนของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจด้านการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่ไม่มีความสะดวกในการรับข้อมูลหรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียนจะเป็นอุปสรรค สำคัญต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบายการตัดสินใจทางการศึกษาส่วนผู้บริหารเห็นว่าผู้ปกครองมี บทบาทสำคัญต่อโรงเรียนในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนควร ตระหนักและจัดโครงการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม^{๑๔๕}

^{๑๔๔} Hakanen, L. J. An investigation of school community communication in Vermillion South Dakota, Districtis. *Dissertation Abstracts International*. (3596),1975, p.6004-A .

^{๑๔๕} 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, 1987, p.66-67.

Joyce ได้วิจัยหาเหตุผลของผู้ปกครองที่เลือกโรงเรียนชั้นประถมศึกษาของรัฐระหว่าง ๒ รัฐ โดยกลุ่มผู้ปกครอง ๒ กลุ่ม ผลของการวิจัยสรุปความต้องการบุคลากรของโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งในวินัยของหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ที่เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของผู้ปกครองได้มาก และผู้ปกครองต้องการสภาพบรรยากาศที่ดี การเดินทางสะดวกและชื่อเสียงของโรงเรียน คือคุณภาพของโรงเรียนที่ผู้ปกครองจะเลือกให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียนความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ปกครองจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของรัฐผู้ปกครองและยินดีจะช่วยเหลือร่วมมือกับทางโรงเรียนอย่างเต็มที่^{๑๔๖}

Barnes ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมกับการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยอุดมคติแล้วผู้ปกครองต้องการมีบทบาทที่โรงเรียนหรือในชั้นเรียน แม้ว่าจริงๆ แล้วการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่าผู้ปกครองยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งที่บ้านและโรงเรียน การศึกษาค้นคว้าให้หลักฐานเพิ่มเติมว่า ผู้ปกครองมีความประสงค์ ที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเรียนการสอนลูกของตน ซึ่งบ่งชี้ว่า ผู้ปกครองเห็นคุณค่าของการศึกษาและเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตระหนักถึงความคาดหวังด้านการศึกษา และวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย^{๑๔๗}

Shaposka ทำการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในชุมชน สถานภาพทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตในโรงเรียนกรณีศึกษาในกลุ่มโรงเรียนในส่วนการศึกษาโมนเวลลีโดยศึกษาชุมชนที่มีโรงเรียน ๔ ชุมชน ผลการศึกษา พบว่า โครงสร้างทางครอบครัว และสถานะทางเศรษฐกิจอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงระดับความร่วมมือของชุมชนที่มีให้โรงเรียน โดยมีลักษณะที่เด่นชัด คือกลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนสูงจะให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนน้อยแต่กลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพชีวิตในโรงเรียนต่ำจะให้ความร่วมมือต่อโรงเรียนสูง^{๑๔๘}

สรุปได้ว่า จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน มีส่วนสัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่จะทำให้บุตรหลานของตนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพทั้งต่อสังคมและต่อส่วนรวมใน

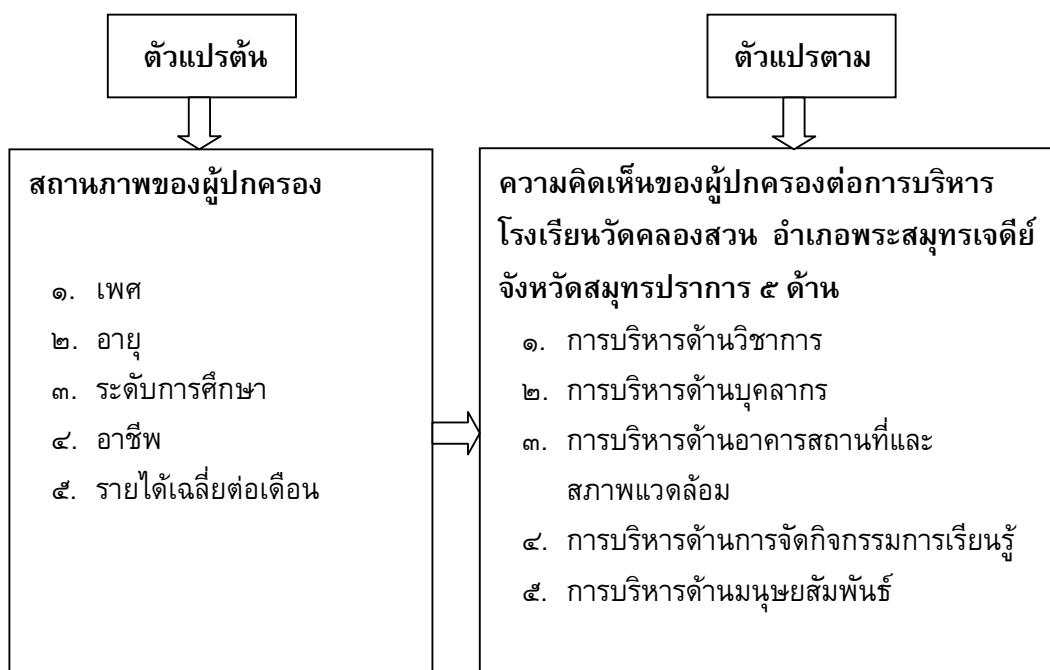
^{๑๔๖} Joyce, C. F., Jr., "Parental Choice in Public Elementary School: Who Chooses and Why (School Choice)". *Dissertation Abstracts International*. 53: DAI-A, 1992, (Abstract).

^{๑๔๗} Barnes, R. A., "African and American Parents Involvement in Their Children's Schooling". *Dissertation Abstracts International*. 55:3152-A, 1995, (Abstract).

^{๑๔๘} 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, p.101-120.

การร่วมกันพัฒนาประเทศการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มาจากการบริหารโรงเรียนทั้งสิ้นและการทำวิจัยจึงควรศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาการบริหารให้ดียิ่งขึ้นไปอีกในการส่งเสริมในโรงเรียนสามารถทำการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนในถิ่นนั้นๆ ให้ได้มากที่สุด

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เขต ๑ ขนาดจำนวน ๖๒๑ คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (R.V.Krejcie และ D.W.Morgan)^๑ ที่ ± ที่ ๐.๕ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๕๐ ตัวอย่าง จึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีจำนวน ๒๕๐ คน

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร เอกสารงานวิจัย สื่อสิ่งพิมพ์ สารสนเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
๓. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย
๔. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

^๑ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๐, หน้า ๑๑๗.

๕. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน(ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item-Objective Congruence)^๒

๖. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนวัดประชาบำรุง แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗๐

๗. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๓.๒.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ โดยถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะคำถามเป็นแบบ Rating Scale โดยให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ^๔

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

^๒ Cronbach, Lee J, **Essentials of psychological testing**, 4th ed, (New York : Harper & Row, 2971), p. 123.

^๓ ประยูร อาษานาม, คู่มือวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.

^๔ สุวรีร์ ศิริโกการภิมย์, การวิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๔๐.

๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามจำนวน ๒๕๐ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๒. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากนักเรียนจากผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งหมดโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๒๕๐ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม ใน ๕ ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.) ค่าเฉลี่ย (Mean) นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิด (Best) แปลความหมาย ได้ดังนี้ คือ^๕

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๗	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๗	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๗	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๗	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะต่างๆ แบบปลายเปิด (Open – ended Questions) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

^๕ ภาวินี ชินคำ, “รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยของแก่น, ๒๕๔๘).

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๖

$$\text{สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา } \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

หาค่าความสอดคล้องแบบ IOC^๗ โดยหาความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตร

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา

$\sum P$ = ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

* ค่า IOC จะต้องมามีค่า ≥ 0.5 ขึ้นไปจึงจะใช้ได้

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๑) ค่าสถิติพื้นฐาน^๘ ได้แก่

^๖ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๘๘.

^๗ พิสนุ พงศ์ศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมผา การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘ - ๑๓๙.

^๘ ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, หน้า ๑๒.

๑.๑ ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$P = \text{ร้อยละ}$$

$$f = \text{ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ}$$

$$N = \text{จำนวนความถี่ทั้งหมด}$$

๑.๒ ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Mean)^๙

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

$$\bar{X} = \text{มัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของคะแนนทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}$$

๑.๓ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^{๑๐} โดยใช้สูตร

$$S.D = \frac{\sum f(x - \bar{x})}{N}$$

$$S.D = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$f = \text{ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน}$$

$$x = \text{จุดกึ่งกลางชั้น}$$

$$\bar{x} = \text{มัชฌิมเลขคณิต}$$

$$N = \text{จำนวนข้อมูล}$$

$$\sum = \text{ผลรวมของข้อมูล } \sum f(x - \bar{x})^2$$

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๑.

^{๑๐} พิสนุ ฟองศรี, วิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๖๓ - ๑๖๔.

๒) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t – test)^{๑๑}

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s_1^2, s_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ
กลุ่มที่ 2

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าเอฟ (F – test)

(One – way ANOVA)^{๑๒} โดยใช้สูตร

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution

MS_b = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
(Between Mean Square)

MS_w = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในกลุ่ม
(Within Mean Square)

^{๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗

^{๑๒} ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑, หน้า ๒๓๖.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะขามจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๕๐ ฉบับ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูป แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะขามจังหวัดสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะขามจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

๔.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะขามจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA)

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) (n = ๒๕๐)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๘๕	๓๔
หญิง	๑๖๕	๖๖
รวม	๒๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๐ เป็นชาย จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน ๒๐ ปี	๗	๒.๘๐
๒๑ – ๓๕ ปี	๙๐	๓๖
๓๖ – ๕๐ ปี	๑๓๙	๕๕.๖๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๔	๕.๖๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง ๓๖-๕๐ ปี จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๐ รองลงมาได้แก่อายุ ๒๑-๓๕ ปี จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐ และไม่เกิน ๒๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๓๓	๙๓.๒๐
ปริญญาตรี	๑๖	๖.๔๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑	๐.๔๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๐ และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
เกษตรกร	๙	๓.๖๐
รับจ้าง	๑๖๙	๖๗.๖๐
รับราชการ	๒	๐.๘๐
รัฐวิสาหกิจ	๒	๐.๘๐
ธุรกิจส่วนตัว	๒๘	๑๑.๒๐
อื่นๆ	๔๐	๑๖.๐๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๖๐ รองลงมาได้แก่ อื่นๆ จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๐ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐ เกษตรกร จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๐ และอาชีพรับราชการกับรัฐวิสาหกิจเท่ากัน คือจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท	๖๙	๒๗.๖๐
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๓๐	๕๒
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๒๙	๑๑.๖๐
ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๒	๘.๘๐
รวม	๒๕๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประมาณ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๐ รองลงมา ได้แก่ ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๐ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ และตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๐ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความคิดเห็นของผู้ปกครอง	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
๑. การบริหารด้านวิชาการ	๓.๗๔	๐.๖๔	มาก
๒. การบริหารด้านบุคลากร	๓.๗๙	๐.๖๓	มาก
๓. การบริหารด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	๓.๕๕	๐.๖๖	มาก
๔. การบริหารด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	๓.๗๕	๐.๖๙	มาก
๕. การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์	๓.๘๔	๐.๖๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๓	๐.๕๙	มาก

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๗๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = ๓.๘๔$) การบริหารด้านบุคลากร ($\bar{x} = ๓.๗๙$) การบริหารด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = ๓.๗๕$) การบริหารด้านวิชาการ ($\bar{x} = ๓.๗๔$) และการบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = ๓.๕๕$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การบริหารด้านวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ด้านการบริหารวิชาการ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครบตามเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่กำหนด	๓.๗๕	๐.๖๓	มาก
โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	๓.๗๖	๐.๗๘	มาก
โรงเรียนส่งเสริมในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	๓.๗๙	๐.๗๙	มาก
โรงเรียนได้จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนเหมาะสม	๓.๖๗	๐.๘๖	มาก
โรงเรียนจัดนิทรรศการทางวิชาการแสดงผลงานนักเรียน	๓.๗๕	๐.๗๘	มาก
โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับระดับชั้น	๓.๗๘	๐.๘๐	มาก
โรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ	๓.๗๒	๐.๙๔	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๗๔	๐.๖๔	มาก

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = ๓.๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนส่งเสริมในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{x} = ๓.๗๙) รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้เหมาะสมกับระดับชั้น (\bar{x} = ๓.๗๘) โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น (\bar{x} = ๓.๗๖) โรงเรียนจัดนิทรรศการทางวิชาการแสดงผลงานนักเรียน (\bar{x} = ๓.๗๕) โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครบตามเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่กำหนด (\bar{x} = ๓.๗๕)

โรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.72$) โรงเรียนได้จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนเหมาะสม ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การบริหารด้านบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ด้านการบริหารบุคลากร	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
โรงเรียนมีจำนวนครูที่เพียงพอต่อการเรียนการสอน	3.64	0.88	มาก
ครูมีประสบการณ์ในการสอนที่เข้าใจนักเรียนต่อสาระวิชาที่สอน	3.72	0.79	มาก
ครูกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้งให้เหมาะสมกับเวลาเรียน	3.74	0.77	มาก
ครูมีความตั้งใจที่จะสอนเด็กนักเรียนให้เข้าใจต่อการเรียนรู้	3.88	0.81	มาก
ครูวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน	3.80	0.78	มาก
ครูให้นักเรียนรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองในการใส่ใจการเรียนเป็นอย่างดี	3.92	0.82	มาก
ครูเน้นการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	3.88	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.64	มาก

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ข้อที่ที่ครูให้นักเรียนรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองในการใส่ใจการเรียนเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมา คือ ครูมีความตั้งใจที่จะสอนเด็กนักเรียนให้เข้าใจต่อการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.88$) ครูเน้นการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ($\bar{x} = 3.88$) ครูวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

(\bar{x} = ๓.๘๐) ครูกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้งให้เหมาะสมกับเวลาเรียน (\bar{x} = ๓.๗๔) ครูมีประสบการณ์ในการสอนที่เข้าใจนักเรียนต่อสาระวิชาที่สอน (\bar{x} = ๓.๗๒) โรงเรียนมีจำนวนครูที่เพียงพอต่อการเรียนการสอน (\bar{x} = ๓.๖๔) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
โรงเรียนมีอาคารเรียนอาคารประกอบ กิจกรรมต่างๆเพียงพอ	๓.๔๘	๐.๘๘	ปานกลาง
โรงเรียนได้จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้มี แสงสว่างภายในอย่างเพียงพอ	๓.๗๘	๐.๗๖	มาก
โรงเรียนมีห้องน้ำ ห้องส้วมเพียงพอกับ จำนวนนักเรียน	๓.๔๒	๐.๘๙	ปานกลาง
โรงเรียนจัดให้มีสภาพแวดล้อมอย่างดี ร่มรื่น สวยงาม	๓.๖๑	๐.๙๒	มาก
โรงเรียนมีสนามให้นักเรียนได้ออกกำลังกายและจัด กิจกรรมได้อย่างเหมาะสม	๓.๕๔	๐.๙๕	มาก
โรงเรียนมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ พร้อมเพียงพอ	๓.๔๖	๐.๘๖	ปานกลาง
โรงเรียนสะอาด มีการกำจัดขยะที่ดีปราศจาก สิ่งรบกวนจากมลพิษต่างๆ	๓.๕๘	๐.๘๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๕	๐.๖๖	มาก

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวนอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = ๓.๗๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา (\bar{x} = ๓.๘๘) รองลงมา คือ ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{x} = ๓.๘๔) ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เด็กมีคุณธรรมจริยธรรมและมีระเบียบวินัย เพื่อเป็นฐานในการดำรงชีวิต (\bar{x} = ๓.๘๑) ครูจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะของนักเรียน ($\bar{x} = ๓.๗๐$) ครูจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เด็กเกิดการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = ๓.๖๘$) ครูจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เด็กใช้ภาษาในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับวัย ($\bar{x} = ๓.๖๘$) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจความถนัดและความสามารถของนักเรียน ($\bar{x} = ๓.๖๗$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ด้านการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับความคิดเห็น
บุคลากรมีพฤติกรรมและการแสดงออกในการยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพเรียบร้อยเหมาะสม	๓.๗๗	๐.๘๓	มาก
โรงเรียนแจ้งข่าวสารให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ	๓.๙๐	๐.๘๘	มาก
ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองร่วมกันแก้ปัญหาของนักเรียน	๓.๖๘	๐.๙๓	มาก
โรงเรียนให้ความเป็นกันเองต่อผู้ที่มาติดต่อขอคำแนะนำในเรื่องต่างๆ	๓.๘๘	๐.๘๔	มาก
โรงเรียนให้บริการต่อผู้ที่มาติดต่องานแนะนำการศึกษาด้วยอัธยาศัยไมตรี ไม่ทำให้ผู้มาติดต่อเกิดความอึดอัด	๓.๘๖	๐.๘๖	มาก
โรงเรียนให้ความสะดวก เช่น อนุญาตให้ใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น	๓.๘๓	๐.๘๔	มาก
โรงเรียนเชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่นวันเด็ก วันแม่ เป็นต้น	๓.๙๘	๐.๘๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๘๔	๐.๖๙	มาก

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โรงเรียนเชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่นวันเด็ก วันแม่ เป็นต้นโรงเรียน ($\bar{x} = ๓.๙๘$) รองลงมา คือ โรงเรียนแจ้งข่าวสารให้ผู้ปกครอง

ทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = ๓.๙๐$) โรงเรียนให้ความสำคัญเป็นกันเองต่อผู้ที่มาติดต่อขอคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{x} = ๓.๘๘$) โรงเรียนให้บริการต่อผู้ที่มาติดต่องานแนะนำการศึกษาด้วยอัธยาศัยไมตรี ไม่ทำให้ผู้ที่มาติดต่อเกิดความอึดอัด ($\bar{x} = ๓.๘๖$) โรงเรียนให้ความสำคัญ เช่น อนุญาตให้ใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ($\bar{x} = ๓.๘๓$) บุคลากรมีพฤติกรรมและการแสดงออกในการยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพเรียบร้อยเหมาะสม ($\bar{x} = ๓.๗๗$) ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองร่วมกันแก้ปัญหาของนักเรียน ($\bar{x} = ๓.๖๘$) ตามลำดับ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ความเห็นของผู้ปกครอง	ชาย		หญิง		t-test	sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านวิชาการ	๓.๖๘	๐.๖๖	๓.๗๘	๐.๖๒	-๑.๑๗๒	๐.๒๔๒
ด้านบุคลากร	๓.๗๓	๐.๖๖	๓.๘๒	๐.๖๑	-๑.๑๓๔	๐.๒๕๘
ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	๓.๓๖	๐.๖๘	๓.๖๔	๐.๖๓	-๓.๒๑๘	๐.๐๐๑*
ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	๓.๖๒	๐.๖๙	๓.๘๑	๐.๖๗	-๒.๑๕๕	๐.๐๓๒*
ด้านมนุษยสัมพันธ์	๓.๗๐	๐.๗๒	๓.๙๑	๐.๖๖	-๒.๒๕๕	๐.๐๒๕*
รวมค่าเฉลี่ย	๓.๖๒	๐.๖๐	๓.๗๙	๐.๕๗	-๒.๒๑๐	๐.๐๒๘*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA)

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

อายุ		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๒	๓	๐.๖๑๐	๑.๔๙๗	๐.๒๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๒๐	๒๔๖	๐.๔๐		
	รวม	๑๐๒.๐๓	๒๔๙			
ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๐๙	๓	๐.๑๗๐	๐.๔๒๐	๐.๗๓๙
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๒๗	๒๔๖	๐.๔๐		
	รวม	๙๙.๗๘	๒๔๙			
ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๙	๓	๐.๕๙๗	๑.๓๔๕	๐.๒๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๕๖	๒๔๖	๐.๔๔		
	รวม	๑๑๑.๓๖	๒๔๙			
ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๖	๓	๐.๓๕๕	๐.๗๔๒	๐.๕๒๘
	ภายในกลุ่ม	๑๑๗.๖๐	๒๔๖	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๘.๖๖	๒๔๙			
ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๖	๓	๐.๓๕๕	๐.๗๓๗	๐.๕๓๑
	ภายในกลุ่ม	๑๑๘.๑๔	๒๔๖	๐.๔๘		
	รวม	๑๑๙.๒๑	๒๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๘	๓	๐.๒๙	๐.๘๓๓	๐.๔๗๗
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๗๖	๒๔๖	๐.๓๕		
	รวม	๘๗.๖๔	๒๔๙			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ระดับการศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๘	๒	๐.๒๙	๐.๗๑๔	๐.๔๙๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๑.๔๔	๒๔๗	๐.๔๑		
	รวม	๑๐๒.๐๓	๒๔๙			
๒.ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖	๒	๐.๑๘	๐.๐๔๕	๐.๙๕๖
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๗๔	๒๔๗	๐.๔๐		
	รวม	๙๙.๗๘	๒๔๙			
๓.ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๑	๒	๐.๒๕	๐.๕๖๘	๐.๕๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๑๐.๘๕	๒๔๗	๐.๔๔		
	รวม	๑๑๑.๓๖	๒๔๙			
๔.ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๒	๒	๐.๑๖	๐.๓๓๙	๐.๗๑๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๘.๓๔	๒๔๗	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๘.๖๖	๒๔๙			
๕.ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๑.๘๔	๒	๐.๙๒	๑.๙๓๘	๐.๑๔๖
	ภายในกลุ่ม	๑๑๗.๓๖	๒๔๗	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๙.๒๑	๒๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘	๒	๐.๑๔	๐.๔๐๗	๐.๖๖๖
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๓๖	๒๔๗	๐.๓๕		
	รวม	๙๗.๖๔	๒๔๙			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอาชีพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

อาชีพ		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๗	๕	๐.๔๗	๑.๑๖๑	๐.๓๒๗
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๖๖	๒๔๔	๐.๔๐		
	รวม	๑๐๒.๐๓	๒๔๙			
๒.ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๗	๕	๐.๔๕	๑.๑๓๙	๐.๓๔๐
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๕๐	๒๔๔	๐.๔๐		
	รวม	๙๙.๗๗	๒๔๙			
๓.ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๕	๕	๐.๖๕	๑.๔๖๘	๐.๒๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๘.๑๐	๒๔๔	๐.๔๔		
	รวม	๑๑๑.๓๖	๒๔๙			
๔.ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๒	๕	๐.๔๒	๐.๘๘๘	๐.๔๙๐
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๕๔	๒๔๔	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๘.๖๖	๒๔๙			
๕.ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๙	๕	๐.๘๙	๑.๙๑๑	๐.๐๙๓
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๗๑	๒๔๔	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๙.๒๑	๒๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๒	๕	๐.๕๒	๑.๕๐๙	๐.๑๘๘
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๐๑	๒๔๔	๐.๓๘		
	รวม	๙๗.๖๔	๒๔๙			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		SS	df	MS	F	Sig.
๑.ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๐	๓	๐.๕๐	๑.๒๒๖	๐.๓๐๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๕๒	๒๔๖	๐.๔๐		
	รวม	๑๐๒.๐๓	๒๔๙			
๒.ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๙	๓	๐.๔๖	๑.๑๖๔	๐.๓๒๔
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๓๙	๒๔๖	๐.๔๐		
	รวม	๙๙.๗๘	๒๔๙			
๓.ด้านอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๓	๓	๑.๑๑	๒.๕๓๓	๐.๐๕๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๐๒	๒๔๖	๐.๔๓		
	รวม	๑๑๑.๓๖	๒๔๙			
๔.ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๕	๓	๐.๘๘	๑.๘๗๖	๐.๑๓๔
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๐๑	๒๔๖	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๘.๖๖	๒๔๙			
๕.ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๒	๓	๐.๘๗	๑.๘๔๖	๐.๑๓๙
	ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๕๘	๒๔๖	๐.๔๗		
	รวม	๑๑๙.๒๑	๒๔๙			
ค่าเฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๒	๓	๐.๗๐	๒.๐๓๒	๐.๑๑๐
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๕๒	๒๔๖	๐.๓๘		
	รวม	๙๗.๖๔	๒๔๙			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๒๖๑ คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยวิธีแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ผู้ปกครองผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๐ เป็นชาย จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐๐

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นมีอายุ ๓๖-๕๐ ปี จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๐ รองลงมาได้แก่อายุ ๒๑-๓๕ ปีจำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐ และไม่เกิน ๒๐ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๐ รองลงมาได้แก่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๐ และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐ ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีอาชีพรับจ้าง จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๖๐ รองลงมาได้แก่ อื่นๆ จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๐ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐ เกษตรกรรม จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๐ และอาชีพรับราชการกับรัฐวิสาหกิจเท่ากัน คือจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๐ ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พบว่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๐๐ รองลงมาได้แก่ ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๐ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ และตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๐ ตามลำดับ

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) สรุปได้ว่า จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นของในด้านบุคลากรมากที่สุดส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance : ANOVA) สรุปได้ดังนี้

จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสาคร ได้ข้อสรุปประเด็นสำคัญทั้ง ๕ ด้านดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านวิชาการ พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวทางการบริหารงานวิชาการของ **สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา** ที่ได้ให้ความหมายว่า การบริหารกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับผลการวิจัยของ **ลาวัลย์ วงศ์ขันแก้ว** ได้ทำการวิจัย “ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านแม่หล้า สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลอง จังหวัดแพร่” พบว่า ผู้ปกครองต้องการให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการส่งเสริมความประพฤติของเด็กที่ประพฤติดี อยากร่วมดูแลช่วยเหลือเด็กในการทำการบ้าน โดยให้ทางโรงเรียนแนะนำการสอน การบ้านหรือการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการบ้านให้เด็ก ผู้ปกครองอยากมีส่วนร่วมในการดูแลความประพฤติของนักเรียนตามระเบียบของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านบุคลากร พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ธรรณิศวรร จิตขวัญ** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ต่อการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน และตรงกับผลการวิจัยของ **เปรมวดี ทองสุชาติ** ได้ทำการวิจัย “ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันของศูนย์บริการสาธารณสุข” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่อสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวัน ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัยและด้านบริการ อยู่ในระดับมาก

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ปริญญาณี ออนุสุเรนทร์** ได้ทำการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนและความ

คาดหวังของผู้ปกครอง : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย” พบว่า ความปลอดภัยของอาคารสถานที่และความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสถานที่ การให้บริการรับ – ส่ง ความเอาใจใส่ของครูพี่เลี้ยง และตรงกับผลการวิจัยของ **สุภาวดี กิตติไชย** ได้ทำการศึกษา “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลสุวิชา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” โดยผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการให้บริการของโรงเรียน ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา อยู่ในระดับมาก

๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกันกับบทความทางวิชาการของ **สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ** ได้ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย สารกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดผลประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคน และชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน และตรงกับผลการวิจัยของ **โสภา สามแก้ว** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียนบ้านหนองปิดสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าผู้ปกครองต้องการเน้นการสอนภาษาไทย ความสามารถของนักเรียน การกล้าแสดงออก ความเชื่อมั่นในตนเอง การตรวจการบ้านอย่างสม่ำเสมอ ความเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัย การเคารพในที่สาธารณะชน การพูดจาที่สุภาพของนักเรียน การจัดกิจกรรมที่เน้นเรื่องความสามัคคีในหมู่คณะ อยู่ในระดับมาก

๕. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าพบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่าเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกันกับบทความของ **ประไพพรรณ ธงอินเนตร** ได้กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ คือ ทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น จะเป็นเครื่องมือในการผูกมิตร ประสานประโยชน์และทำให้การดำรงชีวิตและดำเนินงานในสังคมมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี และตรงกับผลการวิจัยของ **จำนงศรี ก่อเกิด** ได้ทำวิจัย “องค์ประกอบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ จังหวัดนนทบุรี เป็นการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านค่าธรรมเนียมและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของครูกับผู้ปกครอง ด้านบริการของโรงเรียนและครู และด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการสอน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในเชิงนโยบาย

๑. ด้านวิชาการ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

๒. ด้านบุคลากร ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนควรส่งเสริมเพิ่มบุคลากรทางการศึกษาให้มากขึ้นเพื่อการเจริญเติบโตของโรงเรียน

๓. ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนควรจัดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์และห้องน้ำในเพียงพอกับจำนวนนักเรียน

๔. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนให้มากขึ้น

๕. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ ควรสร้างความเป็นกันเองยิ้มแย้มแจ่มใสและให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

๑. ควรทำการวิจัยต่อเนื่องจากผลการวิจัยในด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียนคลองสวนต่อไป

๒. ให้มีการศึกษาเปรียบเทียบในด้านการบริหารกับสถานศึกษาที่มีขนาดใกล้เคียงกันในระดับส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลให้เกิดความชัดเจนในด้านการบริหารมากขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข้อมูลทฤษฎีภูมิ

(๑) หนังสือ

กมล ภูประเสริฐ. การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : เมธีทิปส์, ๒๕๔๕.

กิติมา ปรีดีดิถก, การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดอักษรบัณฑิต, ๒๕๓๒.

เกษม วัฒนชัย. การปฏิรูปการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ๒๑ เซ็นจูรี่, ๒๕๔๕.

เกรียงไกร เศรษฐไกรกุล. ปกึณกะสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา, ๒๕๔๕.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. การบริหารโรงเรียนการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, ๒๕๓๒.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. แนวทางการประกันคุณภาพภายในเขตการศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๓.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาคู่มีอปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐.

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑.

ชวลิต พุทธิรักษา. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ ๗-๑๕. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ดี, ๒๕๔๑.

----- การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๑.

ชูศรี สุวรรณโชติ. หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพมหานคร : ทิชซิ่งเอ็ด, ๒๕๔๔.

- โชติรัตน์ สิงห์เชื้อ. การมีมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖.
- ดิณ ประจัญพฤกษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
๒๕๓๙.
- ตุลา มหาผสุรานนท์. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์
, ๒๕๔๕.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๔๗.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
, ๒๕๓๗.
- . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๒.
- , พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.
- ธีระรัตน์ กิจจักษ์. เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุ
ศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๖.
นพพงษ์ บุญจิตราดุล. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็ม
การพิมพ์, ๒๕๓๔.
- . ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่๒. พิษณุโลก ตระกูลไทย, ๒๕๔๓.
- บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.
- บุญช่วย ศิริเกษ. พฤติกรรมองค์การ. เลย : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๐.
- บุญเลิศกลิ่นรัตน์. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๓๖.
- ปกรณ์ ศรีดอนไผ่. การบริหารการศึกษา. ม.ป.ท. : ป.ป.ท., ๒๕๓๔. ประกอบ กุลเกลี้ยงและ
สิทธิศร ลิ้มบริบูรณ์. การบริหารโดยองค์คณะบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
ปฏิรูปการศึกษา, ๒๕๔๕.
- ประกอบ บุญญานพวงศ์. รายงานผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มี
ต่อการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี : สถาบัน
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๓๙.

- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐ
 ประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.
- ประไพพรรณ ชงอินเนตร. **การพัฒนาบุคลิกภาพในการประชาสัมพันธ์**. นครปฐม : สถาบันราช
 ภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
 , ๒๕๔๖.
- ผกา สัตยธรรม. **สุขภาพจิตเด็ก** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.
- แผนยุทธศาสตร์โรงเรียนวัดคลองสวน (พรหมอุทิศวิทยาคาร) ปีการศึกษา ๒๕๕๓-๒๕๕๖.
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑ อำเภอพระสมุทรเจดีย์
 จังหวัดสมุทรปราการ. เอกสารแผนยุทธศาสตร์.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญญาผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม
 , ๒๕๔๒.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏ
 สอนดุสิต, ๒๕๔๐.
- พะยอม วงศ์สารภี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
 , ๒๕๔๒.
- พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร). **คติธรรมนำชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง
 , ๒๕๔๖.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธรรมจิตโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.
- พิชญ์สินี ชมพูคำ. **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์**, ๒๕๕๐, [ออนไลน์], ค้นเมื่อวันที่ ๑๕
 กันยายน ๒๕๕๔ : http://www.sobkroo.com/r_1.htm.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. **การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้าพิมพ์ครั้งที่ ๒**.
 ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๓.
- ภาณุพงศ์ สุนทรธา. **หลักการทรงงาน ๙ ประการ**, ๒๕๔๙. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๗ ธันวาคม
 ๒๕๕๔, จาก <http://www.skarea1.org/smms/pic/panu3.doc>.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ วิบูลย์ โทวณะบุตร. **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**.
 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๒.
- ภิญโญ สารร. **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช
 , ๒๕๑๙.

- . **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.
- มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ต จำกัด, ๒๕๔๔.
- เมธี ปิลันธนานนท์. **การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๕.** กรุงเทพมหานคร : เมธีทีปส์.
๒๕๒๕.
- ราชภัฏวไลยอลงกรณ์. มหาวิทยาลัย. **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นเป็นฐาน,** ๒๕๕๐.[ออนไลน์], ค้นเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ :
<http://www.Moe'go'th/idea/doc/velume2.pdf>.
- รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม. **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ :
บริษัท บুদ্ধพอยท์ จำกัด, ๒๕๔๕.
- . **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บুদ্ধพอยท์, ๒๕๔๕.
- รุ่งทิวา จักรกร. **การบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร: ๒๕๒๘.
- เรียม ศรีทอง. **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐.
- **พฤติกรรมกับการพัฒนาตน : Human Behavior and Self Development.**
กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๒.
- วิชาการ.(กรม). **แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผลผลิต
ปัจจัยและกระบวนการ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, ๒๕๔๐.
- วิจิตรา วรอุบบางกูร และ สุพชชา ธีระกุล. **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา
เบื้องต้น.** สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ขนิษฐการพิมพ์, ๒๕๒๓.
- . **มนุษย์สัมพันธ์.** วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์, ๒๕๓๐.
- . **การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** สมุทรปราการ:ขนิษฐการพิมพ์,
๒๕๓๔.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. **หลักและระบบบริหารการศึกษา.** เล่มที่ ๑. หน่วยที่ ๑-๒. นนทบุรี : ฝ่าย
การพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๒๓.
- . **ปรัชญาและพัฒนาการการบริหาร.** ในเอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหาร
การศึกษา (หน่วยที่๑). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ๒๕๓๔.
- วิจิตร อวະกุล. **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ : Human Relations Technique.** พิมพ์ครั้งที่ ๘.
กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๒.
- วิภาพร มาพบสุข. **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๓.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.**
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.

. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๕.

วินิจ เกตุขำ. มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โอเอสพรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร. ๒๕๔๕.

ศึกษาศึกษา. กระทรวง. การจักระบบบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ. ๒๕๔๖, [ออนไลน์], ค้นเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ : <http://www.once.go.th/urgent/act/no03.pdf>.

ศึกษาศึกษา.(กระทรวง). คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

สมาน รังสิโยภักดิ์ และคณะ. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๒.

สมาน แสงมะลิ. การอบรมเลี้ยงดูในทัศนะของปลัดกระทรวงศึกษาธิการสัมภาษณ์พิเศษ โดยสุชาติ สุกโตชะ. มิตรครุ, ๒๕๒๗.

สมคิด บางโม. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔.

. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์จำกัด, ๒๕๔๒.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล, ๒๕๒๒.

. การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

สมร ทองดี. หน่วยที่ ๒ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์. เอกสารประกอบการสอน ชุติวิษามนุษย์กับสังคม Man and Society สาขาวิชาศิลปศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๒.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๙.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพ การพิมพ์และสตูดิโอ, ๒๕๔๒.

. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

วิลเลียม จี. สก็อต (William G. Scott) อังโน สร้อยตระกูล (தியานந்த்) อรรถมานะ, พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗๗.

สามัญศึกษา. (กรม). **นโยบายกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๔๔.** กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง, ๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่ม ๔.** กรุงเทพมหานคร : บริษัทคอมปายอิเมจจิง จำกัด, ๒๕๔๑.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒.** กรุงเทพมหานคร :คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน รังสิโยภุชฎี. **หลักการบริหารเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ.,๒๕๓๖.

สุนันทา เลาพันธ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ธารการพิมพ์, ๒๕๔๖.

สุปรีชา หิรัญโร. **การวางแผนด้านอาคารและสภาพแวดล้อม. การวางแผนพัฒนาโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๔.

สุภาพร พิศาลบุตร. **การสรรหาและบรรจุพนักงาน.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสาร และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๓.

สุนน อมรวิวัฒน์. **แรมสมร อยู่สถาพร และโสภภาพรรณ ชัยสมบัติ. โรงเรียนประถมศึกษา : ความหมายในแนวคิดใหม่. หลักและแนวปฏิบัติในโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๖.

สุเมธ แสงนิมมวล. **พัฒนาความสัมพันธ์อย่างไร ให้ผู้คนสนุกสุขใจ.**(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามัคคีสาร (ดอกหญ้า), ๒๕๓๗).

เสนาะ ดีเยาว์. **หลักการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

. **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

เสถียร เหลืองอร่าม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๑๗.

อุทุมพร จารมาน. **การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับนิสิตนักศึกษาครูในสังคมเทคโนโลยีสารสนเทศ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

(๒) วิทยานิพนธ์

เกษรา สุทธะพินทุ. **มนุษยสัมพันธ์ของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑.

- เกษม กุลชิงชัย. ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัย**. สาขาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. อ่างใน ศิริยา โถแก้ว. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิบูลย์ปัญญาจังหวัดสมุทรปราการ. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๙.
- จิรพร เตียววิรัตน์. การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตกรุงธนบุรี ๓ กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๖.
- จำนงศรี ก่อเกิด. ศึกษาองค์ประกอบการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนพงษ์สวัสดิ์พาณิชย์การ จังหวัดนนทบุรี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.
- ธรรณิศวรร จิตขวัญ. ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๑.
- รุ่ง ลอยเลิศ. การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอศรีนคร จังหวัดเชียงใหม่. **ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- ลาวัลย์ ชันแก้ว. ความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านแม่หลู้สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคลอง จังหวัดแพร่. **การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- วิชาญ ศรีชาย. ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถม ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. **วิทยานิพนธ์**. ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๖.
- วิไล ธนวิวัฒน์. การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร : **ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๑.
- ประดิษฐ์ บอดี้จิ้น. กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘.

- ประสาน หอมพลู. ปัญหาการบริหารงานบุคลากรและการเงินตามทัศนะของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
บุคลากรและการเงินโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๖.
- ปริญญ์ อนุสุเรนทร์. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนและความคาดหวัง
ของผู้ปกครอง : กรณีศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๑.
- ปิยนุช รูปเทียนรัตน์. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนเอกชน :
กรณีศึกษาโรงเรียนนิตยวิทยา. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาบริหาร
การศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- เปรมวดี ทองสุโชติ. ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อสถานรับเลี้ยงเด็กกลางวันของศูนย์บริการ
สาธารณสุข. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาสุขศึกษา. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๘.
- ภณิตา เจริญสุข. การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้น
ประถมศึกษาเผ่าม้ง. **การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. จิตวิทยา
การศึกษาและการแนะแนว. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.
- เมธี ทิพย์รักษ์. เปรียบเทียบการใช้กลุ่มสัมพันธ์และการใช้ข้อเสนอเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, ๒๕๔๓.
- สร้อย ทรัพย์ประสม. ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. พื้นฐานการศึกษา.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. อ้างอิงใน พระยุกฤษณา ชุดทองม้วน. การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนโปลีเทคนิคลานนา เชียงใหม่. **วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตร์มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- สมชาย ลังกะสูตร. ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนวรรัตน์ศึกษา
กรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- สุจิตรา เรืองวุฒิชนะ. ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงาน
ของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**.
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕.
- สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร. การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด,
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.

โสภา สามแก้ว. ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อโรงเรียนบ้านหนองปิด สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพริ้ว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย. สาขาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

สุชาดา มุกเตียรย์. ผลของการฝึกกลุ่มวิเคราะห์การสื่อสารสัมพันธ์ที่มีต่อมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรที่มสุขภาพในโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. จิตวิทยา การให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

สุภาวดี กิตติไชย. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจของผู้ปกครองที่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนอนุบาลสุวิชา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

อัมพร เลิศณรงค์. ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนประถมสาธิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕.

๒. ภาษาอังกฤษ

Barnes, R. A.. African and American Parents Involvement in Their Children's Schooling. *Dissertation Abstracts International*, 1995.

Becerra, G. V. Role perception of administrator and community representation in participatory decision making. *Dissertation Abstract International*, 1974.

Bruce, Elkins Louis. OThe Role of the Elementary Principle in School Community relationP, *Dissertation Abstracts International*, 1972.

Elsby, W.S. and H.J. Macnally. **Primary School Administration**, New York : American Book. Company, 1967.

Hakanen, L. J. An investigation of school community communication in Vermillion South Dakota. Districtis. *Dissertation Abstracts International*, 1975.

Herbert A. Simon. **Administrative Behavior**. New York: Macmillan, 1947.

Good C.V.. **Dictionary of Education**, New York : McGraw – Hill Book Co.Inc, 1973.

Joyce. C. F.. Jr.. Parental Choice in Public Elementary School : Who Chooses and Why(School Choice)". *Dissertation Abstracts International*, 1992.

Parsuraman. Zeithaml and Berry. **A conceptual model of service quality and its implication fir futre research**. Journal of marketing, 1985.

Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. **Management of Organization Behavior.**
New Jersey : Prantice-Hall. Inc., 1977.

Rensis Likert. **The Human Organization : Its Management Value.** Tokyo, Japan
: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1967.

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.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เขต ๑ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยโดยภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆต่อท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระมหาอิศเรศ ฐมฺวโร (อُنบรจจ)
พระนิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน

ข้อที่

๑.๑ เพศ

ชาย

หญิง

๑.๒ อายุ

ไม่เกิน ๒๐ ปี

อายุ ๒๑-๓๕ ปี

อายุ ๓๖-๕๐ ปี

อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป

๑.๓ ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๔ อาชีพ

เกษตรกรรม

รับจ้าง

รับราชการ

รัฐวิสาหกิจ

ธุรกิจส่วนตัว

อื่น ๆ (ระบุ).....

๑.๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท

๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน
วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. การบริหารด้านวิชาการ					
๑.๑	โรงเรียนจัดให้มีการเรียนการสอนครบตาม เนื้อหาสาระของหลักสูตรที่กำหนด					
๑.๒	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น					
๑.๓	โรงเรียนส่งเสริมในการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ					
๑.๔	โรงเรียนได้จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการ สอนเหมาะสม					
๑.๕	โรงเรียนจัดนิทรรศการทางวิชาการแสดงผล งานนักเรียน					
๑.๖	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้เหมาะสม กับระดับชั้น					
๑.๗	โรงเรียนรายงานผลการเรียนของนักเรียนให้ ทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๒. การบริหารด้านบุคลากร					
๒.๑	โรงเรียนมีจำนวนครูที่เพียงพอต่อการเรียนการสอน					
๒.๒	ครูมีประสบการณ์ในการสอนที่เข้าใจนักเรียนต่อสาระวิชาที่สอน					
๒.๓	ครูกำหนดเนื้อหาสาระในการสอนแต่ละครั้งให้เหมาะสมกับเวลาเรียน					
๒.๔	ครูมีความตั้งใจที่จะสอนเด็กนักเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้					
๒.๕	ครูวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน					
๒.๖	ครูให้นักเรียนรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองในการใส่ใจการเรียนเป็นอย่างดี					
๒.๗	ครูเน้นการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓. การบริหารด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
๓.๑	โรงเรียนมีอาคารเรียน อาคารประกอบ กิจกรรมต่างๆ เพียงพอ					
๓.๒	โรงเรียนได้จัดบรรยากาศในห้องเรียนให้มีแสงสว่างภายในอย่างเพียงพอ					
๓.๓	โรงเรียนมีห้องน้ำ ห้องส้วม เพียงพอกับจำนวนนักเรียน					
๓.๔	โรงเรียนจัดให้มีสภาพแวดล้อมอย่างดี ร่มรื่น สวยงาม					
๓.๕	โรงเรียนมีสนามให้นักเรียนได้ออกกำลังกายและจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม					
๓.๖	โรงเรียนมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ พร้อมเพียงพอ					
๓.๗	โรงเรียนสะอาด มีการกำจัดขยะที่ดีปราศจากสิ่งรบกวนจากมลพิษต่างๆ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๔. การบริหารด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
๔.๑	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา					
๔.๒	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดและความสามารถของนักเรียน					
๔.๓	ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับวัย วุฒิ ภาวะของนักเรียน					
๔.๔	ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
๔.๕	ครูจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เด็กเกิดการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ อย่างเหมาะสม					
๔.๖	ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้เด็ก มีคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัย เพื่อเป็นฐานในการดำรงชีวิต					
๔.๗	ครูจัดกิจกรรมที่มุ่งให้เด็กใช้ภาษาในการเรียน การสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับวัย					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕. การบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์					
๕.๑	บุคลากรมีพฤติกรรมและการแสดงออกในการยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพเรียบร้อยเหมาะสม					
๕.๒	โรงเรียนแจ้งข่าวสารให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ					
๕.๓	ผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองร่วมกันแก้ปัญหาของนักเรียน					
๕.๔	โรงเรียนให้ความเป็นกันเองต่อผู้ที่มาติดต่อขอคำแนะนำในเรื่องต่างๆ					
๕.๕	โรงเรียนให้บริการต่อผู้ที่มาติดต่องานแนะนำการศึกษาด้วยอัธยาศัยไมตรี ไม่ทำให้ผู้ที่มาติดต่อเกิดความอึดอัด					
๕.๖	โรงเรียนให้ความสะดวก เช่น อนุญาตให้ใช้สถานที่ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น					
๕.๗	โรงเรียนเชิญผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น วันเด็ก วันแม่ เป็นต้น					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะต่อการบริหารโรงเรียนวัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียน
วัดคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ

๓.๑ ด้านวิชาการ

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๓.๒ ด้านบุคลากร

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๓.๓ ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๓.๔ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๓.๕ ด้านมนุษยสัมพันธ์

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระมหาอิศเรศ ฐมมวโร (อุ้นบรรจง)

นิสิตบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

๑. ผศ.ดร. อินถา ศิริวรรณ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.ชวาล ศิริวัฒน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.สมชัย ศรีนอก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. ดร.นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักสามัญศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
๕. ดร.มงคล คำมูล อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : พระมหาอิศเรศ ฐมมวโร (อุ้นบรรจง)
- เกิด** : วัน เสาร์ ที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๗
- สถานที่เกิด** : บ้านเลขที่ ๑๒๐ หมู่ ๔ ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ
- อุปสมบท** : ๒๒ มิถุนายน ๒๕๓๗ ณ วัดคลองสวน ตำบลบ้านคลองสวน
อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ
- สังกัด** : วัดคลองสวน ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ ๑๐๒๙๐
- การศึกษา** : พ.ศ. ๒๕๔๓ จบนักธรรมชั้นเอก วัดโปรดเกศเชษฐาราม
ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
: พ.ศ. ๒๕๔๙ สอบได้เปรียญธรรม ๕ ประโยค วัดโปรดเกศเชษฐาราม
ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
: พ.ศ. ๒๕๔๙ จบศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (สารสนเทศศาสตร์)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
: พ.ศ. ๒๕๕๒ จบหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์
(ป.บส.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
: พ.ศ. ๒๕๕๔ จบนิติศาสตรบัณฑิต (นบ.)มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หน้าที่** : พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี
ประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดโปรดเกศเชษฐาราม
จังหวัดสมุทรปราการ
: พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมและแผนกบาลี
ประจำโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดคลองสวน จังหวัดสมุทรปราการ
: พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นเจ้าอาวาสวัดคลองสวน
- เข้าศึกษา** : ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๓
- สำเร็จการศึกษา** :
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : วัดคลองสวน ตำบลบ้านคลองสวน อำเภอพระสมุทรเจดีย์
จังหวัดสมุทรปราการ ๑๐๒๙๐
- เบอร์โทรศัพท์** : ๐๒-๙๙๙-๔๗๒๑ , ๐๙๖-๗๖๑-๗๒๖๔ , ๐๙๔-๕๕๕-๑๓๖๐