

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรี

**THE MANAGEMENT EFFICIENCY OF
CHOLPRATHANSONGKRAO SCHOOL
IN NONTHABURI PROVINCE**

นางสาวณัฏฐ์นันท์ มั่นตะพงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรี

นางสาวณัฐนันท์ มั่นตะพงค์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

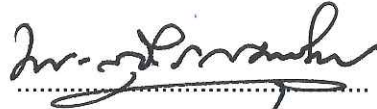
**THE MANAGEMENT EFFICIENCY OF CHOLPRATHANSONGKRAO
SCHOOL IN NONTHABURI PROVINCE**

MISS NATTHANUN MUNTAPONG

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

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



(พระสุธีธรรมานุนต์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



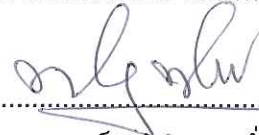
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พระครูปลัดสุวัฑฒ์ สิริปัญโญ, Ph.D.)



กรรมการ

(ผศ.พิเศษ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)



กรรมการ

(อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



กรรมการ

(ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต	ประธานกรรมการ
	อาจารย์พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา	กรรมการ
	ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง	กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรี
- ผู้วิจัย** : นางสาวณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : อาจารย์ดร.พิเชฐ ทังโต, พ.ม.ช., พธ.บ., M.A., Ph.D.(Pob. Admin)
- : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ฐ.ธ.เอก, ป.ธ.๑ - ๒, พธ.บ.
(เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)
- : ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง, พ.ม., พธ.บ, M.A., Ph.D.(Sociology)
- วันสำเร็จการศึกษา** :/...../๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มศึกษาที่เป็น บุคลากรในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๙๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๖๒ วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า

๑. บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน การบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อาชีพ รายได้ สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีนั้น พบว่าปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี คือ บุคลากรบางส่วน มีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการ เรียนการสอนน้อย โรงเรียนขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้าน การผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับนักเรียน บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุง การบริหารงาน ในโรงเรียน บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ มาก และการบริหารงานบุคคลมีระบบการบริหารจัดการในการ ใช้อาคารสถานที่ ไม่เป็นระเบียบจึง ส่งผลให้การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการส่งเสริมพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภายใน และภายนอกชุมชน รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้ การผลิตสื่อ การสอน ส่วนด้านการบริหารงาน งบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหาร ควรเปิด โอกาสให้บุคลากรมีบทบาทของการเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม หรือต่อผู้บริหารในเรื่องการ พัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน

Thesis Title : The Management Efficiency Of Cholprathansongkrao School
In Nonthaburi Province

Researcher : Miss Natthanun Muntapong

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Dr. Phichet Thangto B.A., M.A., Ph.D.(Pub. Admin.)

: Phrakrusangharak Kiettisak Kittipaño B.A.(1st Class),
M.A. (Social Development)

: Asst. Prof. Dr. Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.
(Sociology)

Date of Graduation :/...../2012

ABSTRACT

The main objectives of this study were 1) to determine the efficacy of the administration of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province, 2) to compare the performance of the personal management of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province, classified by personal factors, and 3) to study the problems and ways to improve the management efficiency of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province. The conducted of the effective by the Survey Research with a study group. The staff in Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province; about 94 people were used to collect the data was constructed by the researcher. The reliability of analytical data about 0.962 to identified by percentage, population mean, and standard deviation. To present by the tables graph, narrative, and descriptive statistics by used to the hypothesis t (t-test) and one-way analysis of variance (One Way ANOVA) using SPSS.

The results showed that

1. The overall, opinions of the staff regarding the management of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province. The average value of 4.12 was also found that the staff have commented of the performance management in many aspects. The performance management from highest to lowest in general management, academic administration, personnel management, and administrative budget.

2. The results are comparable to the performance of the staff management of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province. The classified by people with different gender, occupation, income status. The opinions regarding of the management of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province are difference. The statistically significant at the 0.01 level, where the hypothesis set. Most people with different age and educational level are not difference opinions.

3. The problems and suggestions about the management of the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province. It was found that problems occur in the Cholprathansongkrao School In Nonthaburi Province is that some people have the skills and knowledge and the teaching material are less. The lack of funding to encourage people with diverse background in teaching and learning materials to students. The lack of personnel involved in the development and management of the school. The staff are free to decide on how much work is assigned and the staff of management system for the management of the building are disordered . As a result, the environment in school is no benefit for learning and teaching.

Suggestions: The management and staff should be encouraged to develop learning resources include inside and outside the community. The budget should be selected to enhance staff knowledge and the production of teaching materials. The management of the budget and general management should provide employees with the role of feedback to the meeting or development and improvement of school administration.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ดร.พิเชฐ ทังโต, พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ ผู้ละ ผศ.ดร.โกนิฐฐ์ ศรีทอง ที่ได้กรุณาให้ คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดย ตลอด ผู้วิจัยจึงมีความซาบซึ้งในความเมตตาของทุกๆท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น ใน โอกาสนี้จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้งหนึ่งกับทุกๆท่านที่มีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือให้งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบ แบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย พระมหาสม กลยาโณ Ph.D. ผศ.ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม ผศ.ชัชชัย ไชยสา และ ดร.ยุทธนา ปราณีต ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้าน ภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ อำนวยการโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่ได้อำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม ข้าราชการและบุคลากร โรงเรียน ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย ซึ่งทำให้ งานวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ที่ได้ประสิทธิประสาทวิทยาการ และ ประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็น กำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดา มารดา ญาติสนิท มิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง ขอให้ความดีเหล่านั้นจงย้อนกลับสู่ทุกท่านที่ได้กล่าว มาแล้วนี้

นางสาว

๒๕๕๕

ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์

๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย (๑)	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ (๖)	
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๙
๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๙
๒.๑.๒ ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ	๑๑
๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๒๐
๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร	๒๐
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	๒๔
๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๒๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา	๓๓
๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับสถานศึกษา	๓๓
๒.๓.๒ ภารกิจการบริหารสถานศึกษา	๓๖
๒.๔ การบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี	๕๓
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๕
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๕๕
๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๕๘
๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา	๖๐
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๔
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๘
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๘
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๐
๔.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี	๗๓
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ บุคลากร ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๑
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี	๑๐๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๕ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย	๑๐๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๗
๕.๒ อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	๑๑๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๙
บรรณานุกรม	๑๒๑
ภาคผนวก	๑๒๙
ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๓๐
ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์	๑๓๒
ค. ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๓๘
ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try Out)	๑๔๓
จ. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -coefficient)	๑๔๕
ฉ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๔๘
ช. แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย	๑๕๐
ประวัติผู้ทำวิจัย	๑๕๙

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๓.๑	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา ๖๔
๔.๑	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๗๐
๔.๒	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงการประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ๗๓
๔.๓	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงการประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี วิชาการ ๗๔
๔.๔	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงการประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี บริหารงานงบประมาณ ๗๕
๔.๕	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงการประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล ๗๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงการประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป ๗๘
๔.๗	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ ๘๐ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ
๔.๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ ๘๑ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ
๔.๙	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ ๘๒ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ ๘๓ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอาชีพ
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ๘๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ๘๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอาชีพ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงานวิชาการ	๙๖
๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงานบุคคล	๙๗
๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพ ด้านการบริหารงานทั่วไป	๙๘
๔.๒๖ สรุปสมมติฐานการวิจัย	๙๙
๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ	๙๙
๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๑๐๐
๔.๒๙ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล	๑๐๐
๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป	๑๐๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
๔.๑ ผลสรุปของการวิจัย	๑๐๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่สำคัญมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์แก่สังคม ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาพฤติกรรม ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกด้าน สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุขและสร้างสรรค์ จรรโลงความเจริญก้าวหน้าของสังคมทุกด้าน โดยพัฒนาคุณภาพของประชากรเป็นไปตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนด ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา ระบุว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับ คนอื่นได้อย่างมีความสุขโดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญและคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กล่าวว่าการจัดการศึกษาโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยสร้างผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรู้และเข้าใจ องค์กรประกอบของความเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขอย่างชัดเจน

ด้วยเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๗ , ๒๘ และ๓๔ ที่กำหนดให้มีมาตรฐานและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพตลอดจนการศึกษาต่อ โดย ให้สาระของหลักสูตรและมาตรฐานตามสาระของหลักสูตรเป็นทั้งวิชาการและวิชาชีพ มุ่งพัฒนา คนให้มีความสุขสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางพร้อมทั้งให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระหลักสูตร ของตนเองตามความเหมาะสมกับท้องถิ่นได้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมไทยต้องการของความเป็น ไทยโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างชุมชน สถานศึกษา ผู้ปกครอง บุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการ ของชุมชน

ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ในโลกไร้พรมแดนอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดกระแสผลักดันในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๔๙)

นำไปสู่การวางแผนพัฒนาการศึกษาทั้งเชิงรุกและเชิงรับที่สำคัญ คือ การมองวิสัยทัศน์ของคนไทยและสังคมไทยจากฐานของการศึกษา วิเคราะห์กระแสโลกาภิวัตน์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับการศึกษาทั้งในแง่ของต้นเหตุและผลกระทบที่ได้รับความรู้ไปกับการพิจารณาแก้ไขปัญหาอุปสรรคขัดข้องต่าง ๆ เพื่อคาดหวังให้มีการจัดทำโครงการเข้ากับแผนงานหลักและนโยบายของแผน ตลอดจนการนำโครงการไปดำเนินให้เกิดผลและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา^๑ จากการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมายังปรับตัวไม่ทันกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พุทธศักราช ๒๕๔๕ กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปไปพร้อมๆ กันกับการปฏิรูปด้านอื่น ๆ โดยวางระบบโครงสร้างการบริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงและส่งเสริมการปฏิรูปด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งในส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและในส่วนที่องค์กรประชาชนและทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตลอดจนกำกับสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน ท้องถิ่น ชุมชนและบุคคลที่จัดการศึกษา^๒

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุน ให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมีสองระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี ก่อนระดับอุดมศึกษาและให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวน ๙ ปี โดยให้เด็กซึ่งอายุย่างเข้าปีที่ ๗ เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ ๑๖ สถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการสร้างเกราะคุ้มกันให้กับเด็กที่จะเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและไม่ก่อปัญหาสังคมเพราะสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษา ย่อมมีอิทธิพลต่อความสุข

^๑ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙)**, (กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง, ๒๕๔๕), หน้า ๑-๓.

^๒ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, **ปฏิรูปปฏิรูปการศึกษา แนวทางการสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๕๑ .

ความดีงามและการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ตัวบ่งชี้สำคัญที่ทำให้มองเห็นความสำเร็จของผู้เรียน สภาพความพร้อมของการดำเนินงาน และสภาพความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ^๗

สถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยรีบด่วนและเป็นการแก้ไขที่ให้ผลอย่างยั่งยืนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า สถานศึกษาหลายแห่งเป็นที่รู้จักและได้รับความนิยมนอย่างสูงจากพ่อแม่และผู้ปกครอง ในการส่งบุตรหลานเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาแห่งนั้น ด้วยความเชื่อที่ว่าสถานศึกษาแห่งนั้น จะสามารถหล่อหลอมบุตรหลานของตนให้เป็นคนดีและประสบความสำเร็จ ในการเรียนรู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและระดับช่วงชั้นของการจัดการศึกษา ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ มี ๔ ด้าน คือ

๑) ด้าน การบริหารงานวิชาการ ๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ๓) ด้านการบริหารงานบุคคลและ ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป^๘

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาได้แก่ การรวมศูนย์อำนาจการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน อำนาจการสั่งการอยู่ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในด้านนโยบาย และการบริหาร การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ปัญหาครู ปัจจุบันพบว่าอาชีพครูตกต่ำ ขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องยังใช้วิธีการสอนแบบเดิม ค่าตอบแทนครูต่ำ ภาระงานครูมีมากและครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๓. ปัญหาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การศึกษาที่ผ่านมาเป็นการจัดการศึกษา ในระบบปิด ขาดความยืดหยุ่น คล่องตัว เกิดความศูนย์เปล่าทางการศึกษาเด็กไทย คิดไม่เป็น ทำไม่เป็น แก้ปัญหาไม่เป็น^๙

โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต ๒ เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ รวม ๔๒ ห้องเรียน รวมนักเรียนทั้งสิ้น ๑,๔๕๐ คน มีบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๒

^๗ยูวดี กังสดาล , “วัฒนธรรมสถานศึกษากับพัฒนาผู้เรียน ”, วารสารวิชาการ . (มิถุนายน, ๒๕๔๕), : ๖๗.

^๘สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔.

^๙สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ปัญญาปฏิรูปการศึกษา แนวทางการสู่การปฏิบัติ , (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๓-๑๓.

คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๕ คน ครูปฏิบัติการสอน จำนวน ๔๖ คน พนักงานของรัฐ จำนวน ๒ คน ครูอัตราจ้าง (งบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี) จำนวน ๑๑ คน ครูการศึกษาพิเศษ จำนวน ๔ คน พระภิกษุช่วยสอน จำนวน ๒ รูป พี่เลี้ยงเด็ก จำนวน ๖ คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕ คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น ๙๔ รูป/คน^๖ ภารกิจของโรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อสนองนโยบายของรัฐ จึงมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครองให้มากที่สุด ดังนั้น จึงมุ่งบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยนำความคิดการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร าร ด้วยความเชื่อพื้นฐานของบริหารการจัดการคุณภาพทั่วองค์กร (TQM) คือลูกค้าเป็นผู้กำหนดคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรในองค์กรได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อนำเสนองานแก่ลูกค้า เพื่อมุ่งผลิตสินค้าหรือบริการให้มีคุณภาพที่ดีและเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือประชาชนผู้บริโภค ทั้งนี้เพื่อสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าหรือประชาชนผู้บริโภค จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์คุณภาพให้เกิดขึ้นภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้

ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคนผู้มีส่วนเสียเท่าเทียมกันในการปฏิรูปการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ทุกส่วนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการโดยใช้พิจารณาร่วมกันอย่างมีเหตุผล บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต ๒ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน ด้วยเหตุผลและความเป็นมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงาน การควบคุม การบริการ สาธารณะ ในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมถึงจัดสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน สื่อการเรียนการสอน กิจกรรม การบริหารงานโรงเรียนต่างๆ นั้นผู้บริหารมักจะจัดรูปงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ลักษณะของงาน และความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคนดังนั้นผู้วิจัยซึ่งมีความสนใจศึกษาการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

^๖โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี, บุคลากร, เข้าถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๓, <http://school.obec.go.th/cholprathan/munul002.htm>.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ใน ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ ๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล และ ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ ๒) ด้านการบริหารงานด้านงบประมาณ ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล และ ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน ๗ ๙ คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๑๕ คน รวมทั้งสิ้น ๘๔ คน

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน ๒๕๕๔ ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมระยะเวลา ๑๑ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มี ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มี รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๕.๖ บุคลากรที่มี สถานภาพ สมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ๒) ด้านการบริหารงานด้านงบประมาณ ๓) ด้านการบริหารงานด้านบุคคล และ ๔) ด้านการบริหารงานด้านทั่วไป^๗

การบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการมีขอบข่ายเกี่ยวกับการปรับปรุง การพัฒนาการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด

การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านงบประมาณมีขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารบัญชีและการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความราบรื่น

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายเกี่ยวกับการพิจารณาเพื่อสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ให้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเหมาะสม เข้ามาทำงานในโรงเรียน

การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานอื่น ๆ ที่ให้บริการส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีขอบข่ายเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานทางการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ ผู้ปกครอง

ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารของโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

บุคลากร หมายถึง ครูในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายจากโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามบทบาทหน้าที่บุคคลหรือองค์กรต้องการ

^๗ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว), หน้า ๑๑๔.

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพ

๑.๗.๔ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี รวมทั้งโรงเรียนอื่นๆ ที่มีลักษณะการบริหารใกล้เคียงกันได้

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐาน และแนวทางการศึกษาตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับสถานศึกษา

๒.๓.๒ ภารกิจการบริหารสถานศึกษา

๒.๔ การบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงงาน ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าไม่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งในส่วนของ ความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ไว้หลายท่าน ดังนี้

ซุบ กาญจนประกร ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือประสิทธิภาพเป็นแนวคิดเห็นหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศและจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน^๑

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดหลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome and Result) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ^๒

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน^๓

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการวัดผลการทำงานขององค์การนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพเราจะให้ความหมายถึงการทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์การโดยรวมมีความสมควร

^๑ซุบ กาญจนประกร รัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร คณะกรรมการพิมพ์, ๒๕๐๒ หน้า ๔๐.

^๒ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ท., ๒๕๓๘), หน้า ๒.

^๓สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๓), หน้า ๑๒.

สามัคคี มีสันติภาพและมีความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและและผู้ใช้บริการแต่ใช้แรงงาน และงบประมาณน้อย^๕

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์และสมชาย หิรัญกิตติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีหลายความหมายคือ

๑. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำที่สุด
๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด
๓. ความพอใจของผู้รับบริการ^๕

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

๒.๑.๒ ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆ ที่น่าสนใจดังนี้

อรุณ รักรธรรม กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท คือ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ สิ่งแวดล้อมภายนอก และนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างขององค์การ จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือ เมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศตึงเครียดจะเกิดขึ้นมา แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคล รวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคล เช่น มีความจริงใจต่อกัน และในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศองค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือขนาดองค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับ

^๕สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ,รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา (กรุงเทพมหานครภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

^๕ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์และสมชาย หิรัญกิตติ, การบริหารสำนักงานสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๓๘), หน้า ๙๑-๙๒.

ปัญหา โดยที่องค์กรขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจ และเป็นกันเองมากกว่า องค์กรขนาดใหญ่ เป็นต้น

๒. วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์กรซึ่งล้วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กรวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี แนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการ ควบคุม โดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น การใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ควรเปิดโอกาสในด้านการติดต่อสื่อสาร อย่างเปิดเผย มีความจริงใจต่อกันและกัน และมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งาน รวมถึงการมี ความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ใน ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัว ทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการ หรือไม่ก็ปลด พนักงานบางส่วนออกไป ซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบันอาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี จะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๔. นโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่าง มากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์กร เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความมีอิสระใน การทำงานและลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ ความสำเร็จ ซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อ จุดหมายของกลุ่มมากขึ้น^๖

ชิน สุขศิริ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานออกเป็น ๒ ประเภทคือ ปัจจัยทางกายและปัจจัยทางใจคือ

๑. ปัจจัยทางกายประกอบด้วย

๑) การฝึกฝน คนที่ทำงานโดยไม่มี การพักผ่อน ย่อมทำให้เกิดร่างกาย อ่อนเพลีย ความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการทำงานจะต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนจะ ก่อให้เกิดผลดี ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อุบัติเหตุในโรงงานลดลง สามารถ กำจัดความเบื่อหน่ายและสิ่งไม่น่าสนใจออกไปได้ รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

๒) ช่วงเวลาการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงต่อหนึ่ง วัน หรือประมาณสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง หากทำงานมากกว่านี้ประสิทธิภาพ สุขภาพอนามัย กำลังและความสามารถจะลดน้อยลงไป

๓) สุขภาพอนามัย ถ้าสุขภาพร่างกายไม่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานอย่างแน่นอน

^๖ อรุณ รักธรรม การพัฒนาองค์กร: แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย , (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

๔) อากาศ สภาพอากาศในสถานที่ทำงาน ถ้ามีความเหมาะสมและถูก
 สุขลักษณะในเรื่องช่องถ่ายเทอากาศ ความสะอาด อุณหภูมิ รวมถึงแสงสว่างและท่อระบายน้ำ
 ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๒. ปัจจัยทางใจประกอบด้วย

๑) แรงจูงใจ ถ้าบุคคลใดขาดแรงจูงใจ ความสุขสบายทางกายดังกล่าว
 ข้างต้นก็ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ แรงจูงใจของบุคคลได้แก่ การสนองความ
 ต้องการหน้าที่การงานที่มั่นคง สุขภาพอนามัย โอกาสการส่งเสริมหรือให้รางวัล

๒) ความเบื่อหน่ายซึ่งเกิดมาจากใจ และทำให้ร่างกายและจิตใจ สุกญเสีย
 พลังงานซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

๓) การปฏิบัติงาน ระหว่างเวลาปฏิบัติงานต้องไม่มีอะไรมารบกวน ในกรณี
 นี้จำเป็นต้องป้องกันและกำจัดเสียงรบกวน อุปสรรคและสิ่งรำคาญใจต่างๆ ออกไปเพื่อที่จะได้
 ทำงานอย่างเต็มที่

๔) การปรับอารมณ์ในการทำงาน อุบัติเหตุต่างๆ เกิดขึ้นเพราะความไม่ใส่
 ใจ ไม่ตั้งใจทำอย่างจริงจัง สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะปรับอารมณ์ไม่ดีมาตั้งแต่แรก การปรับ
 อารมณ์ได้นั้น สภาพของงานต้องดี พอประมาณ และคนงานสามารถแก้ปัญหาส่วนตัวได้

๕) ความแตกต่างทางความสนใจและบุคลิกลักษณะ ในกรณีที่อาชีพ
 สอดคล้องกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่
 สอดคล้องกันประสิทธิภาพงานก็จะลดน้อยลงไป^๗

สุนันทา เลาพันธ์ ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมกา
 รปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้คือ

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่ง
 พื้นฐานความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้

๑) บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการต่อสู้และอดทนต่อความเหน็ด
 เหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันไป บางคนเมื่อได้รับงานหนักก็เริ่มถอยหนี เนื่องจากสภาพจิตใจ
 และร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล
 ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๒) บุคคลที่มีความรักและสนใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักและ
 ชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ทำหาย มีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขา ซึ่งเปิดโอกาสให้
 เขาได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบเฉพาะตัว แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่าย ๆ สบาย ๆ ซึ่ง
 ไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบ

^๗ ชื่น สุขศิริจิตวิทยาอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานครวังใหม่พิพิธศิลปศาสตร์, ๒๕๓๕ หน้า ๑๒๕-๑๓๓.

๓) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงาน เขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไปอีก โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด ขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

๔) บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูด ช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเก็บขี้น ชอบที่จะอยู่คนเดียว ไม่ค่อยเข้าสังคม ซึ่งเรื่องดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน ดังนั้น แต่ละคนทำงานชนิดเดียวกันจึงได้ผลไม่เท่ากัน

๕) บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูงเนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงาน โดยมองความก้าวหน้าของตนเอง ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อยและไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้แต่ละบุคคลด้วยการให้เงิน หรือไม่ก็ทำให้บุคคลนั้นมีความสุข ความสะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้คือ

๑) การจัดงานที่ทำทลายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำ โดยงานที่ทำทลายนั้นอาจต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางหนึ่ง

๓) การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

๔) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะผลให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การให้ความมั่นคงปลอดภัย ความหวาดกลัวต่อสิ่งต่างๆ ของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเรา ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๖) การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๗) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การมีโอกาสเข้าร่วม การฝึกอบรม ดูงาน การหมุนเวียนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการสร้างเสริมประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

๘) การให้รางวัลที่เกี่ยวกับเงินทอง

๙) การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่อยู่ในจิตใจของเรา ความพึงพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ ในสมัยก่อนเชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า ความพอใจทำงานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในสมัยต่อมาแนวคิดที่ขัดแย้งกันกับความคิดเดิม โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงเมื่อคนเราปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลนั้นจะรู้ว่า ตนเองมีความพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองคาดหวังไว้ จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่มียุติว่า ความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

๑) การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๒) ความพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

๓) ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัว และความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔) การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ขวัญกำลังใจ สมัยก่อนกล่าวกันว่าเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหาร คือ ถ้าพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและเกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน แต่ต่อมาในระยะหลัง ผู้วิจัยได้นำหลักการทางพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคคลไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญและกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้^๕

^๕ สุรินทร์ เลขาพันธ์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาจำกัด, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเรามีดังนี้

๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน ลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งประกอบด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทักษะคติ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่ปรากฏให้เห็น

๒. ความสามารถและเชาว์ปัญญา ความสามารถ หมายถึงความชำนาญ เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคล สำหรับเชาว์ปัญญานั้น หมายถึงแนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มขึ้นได้ในแต่ละบุคคล ซึ่งคนเราแต่ละคนล้วนแต่มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกันไปแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เชาว์ปัญญาหรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือกลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

๓. ทักษะคติและค่านิยม ทักษะคติ หมายถึงคุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิด ความรู้สึกแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยมหมายถึงทักษะคติที่มีลักษณะที่พยายามประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคลที่จะประเมินผลไปในทางใดทางหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดี

๔. การจูงใจ หมายถึงชุดของทักษะคติที่มีอยู่ในตัวเองของแต่ละบุคคล ซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเรา ซึ่งมีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะคติ แรงจูงใจและลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกนับแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูงและหน่วยงานต่างๆ ที่เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคลและมีผลกระทบต่อเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร^๙

สมชาย หิรัญกิตติ กล่าวถึงการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการตอบสนอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

^๙ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

๑. บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างองค์ความรู้ (HR”S Rule In Building Learning Organizations) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๕ ประการคือ

๑) ทรัพยากรมนุษย์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (HR and Systematic Problem Solving) องค์การการเรียนรู้จะใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์พนักงานและผู้บริหารจะไม่ทำการตัดสินใจโดยใช้ข้อสมมติฐานของตนเอง แต่จะต้องหาข้อมูลและใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจึงลงความคิดเห็น

๒) ทรัพยากรมนุษย์และการทดลอง (HR Experimentation) ในองค์การ การเรียนรู้ ยังขึ้นอยู่กับการทดลอง (Experimentation) ซึ่งหมายถึงการทดสอบความรู้ใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ

๓) ทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้จากประสบการณ์ (HR and Learning From Experimentation) องค์การการเรียนรู้ จะต้องทบทวนทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว การประเมินผลอย่างเป็นระบบ และการจดบันทึกบทเรียน ในลักษณะที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นไปอย่างเปิดเผยและสามารถเข้าถึงได้

๔) ทรัพยากรมนุษย์และการเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ (HR and Learning From Other) สิ่งหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในองค์การการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้จากสิ่งอื่นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่า สิ่งที่ผ่านมาเข้ามาในสายตาทั้งหมดเหล่านั้น มีความสำคัญถ้ามาจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพราะจะเป็นการเพิ่มมุมมองใหม่ให้เกิดขึ้น การฝึกอบรมและการพัฒนาจะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ เช่น พนักงานจะได้รับการฝึกหัดเพื่อเป็นคนที่เปิดกว้าง มีการเชื่อฟังอย่างตั้งใจ

๕) ทรัพยากรมนุษย์และการถ่ายโอนความรู้ (HR and Transferring Knowledge) องค์การการเรียนรู้จะมีความชำนาญ โดยได้รับการถ่ายโอนความรู้ คือ สามารถขยายฐานความรู้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนาจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมเก็บเกี่ยวประสบการณ์ก่อให้เกิดความชำนาญ เช่น การหมุนเวียนกันเข้าฝึกงานตามที่ได้รับมอบหมาย จะมีประโยชน์ในการได้รับการถ่ายโอนความรู้

๒. การจัดพนักงานมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Providing Employee With Lifelong Learning) นายจ้างไม่เพียงแต่สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เท่านั้น ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ในปัจจุบันองค์การมีการลดขนาดแรงงานลง (Downsized) มีโครงสร้างแบบแบนมากขึ้น (Flattened) มีเทคโนโลยีระดับสูง (High-Tech) มีการมอบอำนาจ (Empowered Organization) ทำให้นายจ้างต้องอาศัยความสามารถของพนักงานระดับล่าง (First-Line Employees) มากขึ้น ซึ่งเป็นสมาชิกที่มงาน เพื่อหาโอกาสรวบรวมปัญหาอุปสรรค และมีปฏิกริยาอย่างรวดเร็ว ด้วยการวิเคราะห์และเสนอแนะ จากเหตุผลดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการกระตุ้นให้พนักงาน

ระดับล่างมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้พนักงานทั้งหมดเกิดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จนเกิดทักษะพื้นฐานนำไปสู่การก้าวหน้าและมีเทคนิคด้านการตัดสินใจ^{๑๐}

Abraham Zaleanik and other กล่าวว่าไว้ในการศึกษาที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ได้ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
๔. ตำแหน่งหน้าที่
๕. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๖. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๗. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความจับปแน่นมีสมรรถภาพและมีการลงทะเลเบียน

เป็นหลักฐาน

๘. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๙. งานสำเร็จทันเวลา
๑๐. ผลของงานได้มาตรฐาน
๑๑. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๒. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
๑๓. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๑}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลมีดังนี้ คือ บุคคลทัศนคติและค่านิยม การจูงใจในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่องาน ขวัญและกำลังใจ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการต่างๆ ภายในองค์การ นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร บรรยากาศภายในองค์การและสถานการณ์ต่างๆ ความถนัดในด้านต่างๆ ส่วนในลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล คือ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้

^{๑๐} สมชาย หิรัญกิตติ , การบริหารทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์ม จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘๓-๑๘๔.

^{๑๑} Abraham Zaleanik and other , อ่างในวิศวกรรม มีแก้ว, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี ” , ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

ในการทำงาน การจัดบริเวณของสถานที่ทำงาน หนึ่งในลักษณะขององค์การ คือ ชนิดของกิจกรรม อบรมส่งเสริม การบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจักร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก องค์การ ลักษณะการทำงาน อิทธิพลทางสรีระวิทยา อิทธิพลทางสังคม และอิทธิพลทางวัฒนธรรม

๒.๑.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ์ ได้แนวคิดไว้ว่า การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้วยวัตถุและบุคลากรในขณะที่พยายามเพิ่มความแน่นอนตรงกับความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^{๑๒}

พิพัฒน์ เอกภาพพันธ์ ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐบาลก็ควรบวกกับความพึงพอใจของผู้บริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือผลผลิตที่ได้รับออกมา

I = Input คือปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา^{๑๓}

วิรัช สงวนวงศ์วาน ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คืองานในหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญ

^{๑๒}ติน ปรัชญพฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐.

^{๑๓}พิพัฒน์ เอกภาพพันธ์, "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้จ่ายเงินอุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (กม.อพป.)", ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๓๐.

ฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด^{๑๔}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตประหยัดเวลาที่สุดในขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้ศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโรงเรียนตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ได้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนหรือสังคมมากที่สุด

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษา หรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุนจึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตาม

^{๑๔} วิชา สอนวงศํวณ, การบริหารครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๘๖.

คำนิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือน นับจากวันที่ พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่ เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^{๑๕}

ฉลอง มาปรีดา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง รักษา ดูแล และการดำเนินอาชีพปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของที่เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารคือ การที่ทำให้คนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงาน และให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากผู้บริหารเป็นที่เพ่งมอง เป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลทั่วไป^{๑๖}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
- ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- ๔) วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๑๗}

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ

๑. ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

๒. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

^{๑๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๑๖} ฉลอง มาปรีดา ผ.ศ., คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๗), หน้า ๗-๘.

^{๑๗} บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

๓. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผนงาน โครงการ (Policy, Plan, Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน^{๑๘}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล

สมยศ นาวิการ ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้^{๑๙}

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

๒. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กร ดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่ง

^{๑๘}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ , การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^{๑๙}สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์ , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

จะเป็น ผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้น ๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอก องค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ^{๒๐}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดโดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

^{๒๐} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

เด้น ชะเนติยง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับ วิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^{๒๑}

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร ” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร ” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๒๒}

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวถึงการบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ ๖ ส่วน ดังนี้

๑. การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (Public Services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของภาครัฐ (Public or Governmental Organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ

^{๒๑}เด้น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๒๒}ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

๒. การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหารธุรกิจ (Business Administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (Maximum Profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

๓. การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-governmental Organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิ และสมาคม

๔. การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International Organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

๕. การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๕๐) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๖. การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ^{๒๓}

^{๒๓}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖-๓๘.

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4 Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6 Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 Ms หรือ 6 Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร^{๒๔}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๒๕}

^{๒๔} สมคิด บางโม, การบริหาร, หน้า ๖๒-๖๓.

^{๒๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์ (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕),

เสนาะ ดิยาวี ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สารสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้อบรมได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้อบรมเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๒๖}

^{๒๖} เสนาะ ดิยาวี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔),

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เสนอแนวคิดว่าการบริหารเป็นกิจกรรมซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๔ ประการได้แก่

๑. เป็นกิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรม
๓. กิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
๔. ทำกิจกรรมโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม^{๒๗}

สรุปว่า การบริหารหมายถึงการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีคนร่วมงานตั้งแต่ ๒ คนไป ด้วยการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน โดยอาศัยความร่วมมือ การเห็นความสำคัญของงานตลอดถึงการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกันจากคนทุกฝ่าย ด้วยการบริหารอย่างมีแบบแผนและระเบียบวิธีในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการค้นคว้าจากเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธ์ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑. การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิधिปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ
๒. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป
๓. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงาน การบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดชั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป
๔. การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ
๕. การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงาน

^{๒๗} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

ที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่น จะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณ การเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม^{๒๘}

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ

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

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

^{๒๘} ดิน ปรัชญพหุทธิหลักการจัดการ(กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙),

๘. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน^{๒๙}

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการคือ

๑. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๒. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง^{๓๐}

กุลิก เอล และ ยัววิก เจ (Gulick L. and Urwick J.) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ ดังนี้

๑. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

^{๒๙} พงษ์ศักดิ์ ปัญญาพรผล, องค์การและการจัดการ , (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ นครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

^{๓๐} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

๓. การจัดหาคูคน (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาคูคน เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔. การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๓๑}

เฮนรี เฟย์อล (Henri Fayol) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้^{๓๒}

๑. หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ใฝ่หาการศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ

๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

๔) หลักการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

^{๓๑} Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

^{๓๒} Henri Fayol, **Industrial and General Administration**, (New York : Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

- ๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม
(Subordination of individual to general interest)
- ๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- ๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- ๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- ๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)
- ๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- ๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- ๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

วิลเลียม โอยูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

๑. การจ้างงานระยะยาว
๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
๕. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว^{๓๓}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบมีการวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การปฏิบัติงาน และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุกๆ องค์กรจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

^{๓๓}William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา จะใช้เรียกว่าการบริหารโรงเรียนตามที่เรียกแต่ก่อนก็ได้ การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหาร ภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญ นักวิชาการด้านการศึกษาก็ได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารโรงเรียน (การบริหารสถานศึกษา) ไว้ดังนี้

พระราชบัญญัติสถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาเป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้จึงต้องมี หลักสูตรเป็นของตนเอง คือหลักสูตรสถานศึกษาต้องครอบคลุมภาระงานการจัดการศึกษาทุก ด้านหลักสูตรสถานศึกษาจึงประกอบด้วยการเรียนรู้ทั้งหมดเป็นประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษา แต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา^{๓๔}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ว่า สถานศึกษา

๑. สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กอายุ ๓ - ๖ ปี ก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ โดยจัดประสบการณ์ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือที่สอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

๒. สถานศึกษาระดับประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ ประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ มัธยมศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔. สถานศึกษาวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาตาม หลักสูตรวิชาชีพพระยศันของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติ ทั้งของรัฐและของเอกชน และมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ชั่วโมง

๕. สถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

^{๓๔}พระราชบัญญัติสถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, . **สถานศึกษา**, เข้าถึงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๔, <http://www.banprak-nfe.com>.

๖. สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับปริญญา^{๓๕}

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวว่า สถานศึกษาหมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา^{๓๖}

ปฏิญญา สาร ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนว่า กิจการต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกในสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน^{๓๗}

รุ่งทิวา จักรกร ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง การดำเนินการของกลุ่ม สามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน^{๓๘}

สมคิด บางโม กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศที่สำคัญยิ่ง เป็นหน่วยงานที่ใช้ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนมากมาย หากการจัดการบริหารงานในโรงเรียนขาดประสิทธิภาพ ผลผลิตของโรงเรียน คือนักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศย่อมล่าช้าตามไปด้วย^{๓๙}

พนัส หันนาคินทร์ ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนไว้ว่า เป็นภารกิจของผู้บริหารเพื่อให้งานบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังข้อสังเกตว่าการบริหารโรงเรียนมุ่งหวังที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพ^{๔๐}

^{๓๕} กระทรวงศึกษาธิการ , ระเบียบสถานศึกษา , เข้าถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔, <http://bet.obec.go.th>.

^{๓๖} พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒, สถานศึกษา , เข้าถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔, <http://www.thailandlawyercenter.com>.

^{๓๗} ปฏิญญา สาร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , ๒๕๑๙), หน้า ๒.

^{๓๘} รุ่งทิวา จักรกร, การบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : ๒๕๒๘), หน้า ๑๓๘.

^{๓๙} สมคิด บางโม, การบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔), หน้า ๑๕๓.

^{๔๐} พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๓) หน้า ๒๕.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ให้ความหมายการบริหารโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ในการดำเนินงาน ๕ ประการ คือ

๑. การให้โอกาสทางการศึกษาหรือปรับปรุงการศึกษาในโรงเรียนหรือบริหารงานวิชาการ
๒. บริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
๓. บริหารงานเกี่ยวกับชุมชนและการประชาสัมพันธ์โรงเรียน
๔. บริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ ธุรการ การเงิน และการให้บริการ
๕. บริหารงานกิจการนักเรียน^{๔๑}

นิพนธ์ กินาวงศ์ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม^{๔๒}

เจตนา ลีสู่วรรณ ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันดำเนินการ โดยอาศัยการวางแผนดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงาน หรือกิจการในโรงเรียน และใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมในการให้การศึกษแก่เด็กและเยาวชน และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการดำเนินชีวิต และคุณธรรมต่างๆ ในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ^{๔๓}

กำพล ฤทธิ์รักษา ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน ชุมชนและสังคมร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการ เพื่อให้ภารกิจของ

^{๔๑} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐) หน้า ๑๒๘.

^{๔๒} นิพนธ์ กินาวงศ์, *หลักการบริหารการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (พิษณุโลก : ตระกูลไทย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

^{๔๓} เจตนา ลีสู่วรรณ, "การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในรูปแบบกลุ่มโรงเรียนและสหวิทยาเขต", *ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, คณะศึกษาศาสตร์ (บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔.

โรงเรียนที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ^{๔๔}

สอวงค์ จงสวัสดิ์พัฒนา ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรมทางการศึกษาทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม^{๔๕}

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

๒.๓.๒ ภารกิจการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาโดยรวมนั้นวิชาการได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารสถานศึกษาหรือขอบข่ายการบริหารโรงเรียนในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

ปัญญา เล็กขำ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่ามีขอบข่าย ๖ งานดังนี้^{๔๖}

^{๔๔} กำพล ฤทธิรักษา, “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”, **ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**, คณะครุศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓.

^{๔๕} สอวงค์ จงสวัสดิ์พัฒนา, “การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร”, **ปริญาญาศึกษามหาบัณฑิต**, คณะศึกษาศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑.

^{๔๖} ปัญญา เล็กขำ, “วิธีพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๔”, **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, คณะศึกษาศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕.

๑. งานวิชาการ
๒. งานบุคลากร
๓. งานกิจการนักเรียน
๔. งานธุรการและการเงิน
๕. งานอาคารสถานที่
๖. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนซึ่งมักจะจำแนกโครงสร้างการจ้ดองค์กรภายในโรงเรียน เช่น โรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารมีผู้ช่วยผู้บริหารได้ ๔ ฝ่าย จะแบ่งงานออกดังนี้^{๔๗}

๑. งานธุรการ
๒. งานวิชาการ
๓. งานปกครอง
๔. งานบริการ

พระราชวชิรดิลก ได้กล่าวถึงขอบข่ายในการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมออกเป็น ๔ งาน คือ^{๔๘}

๑. การบริหารบุคลากร
๒. การบริหารวิชาการ
๓. การบริหารงานธุรการ
๔. งานประชาสัมพันธ์โรงเรียน

จรัฏฐกาล พงศ์ภคเธียร ได้สรุปการพัฒนาารูปแบบโรงเรียนที่เน้นความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของนักเรียนโดยกำหนดองค์ประกอบในการบริหารงานโรงเรียนเป็น ๗ ด้าน คือ^{๔๙}

๑. จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา
๒. ด้านธุรการการเงิน
๓. ด้านบุคลากร

^{๔๗} ประเสริฐ เชษฐพันธ์, *การบริหารการศึกษ* (กรุงเทพมหานคร:ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (บางเขน), ม.ป.ท., ๒๕๔๒), หน้า ๘๖.

^{๔๘} พระราชวชิรดิลก, “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”, *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๓), หน้า ๓๔.

^{๔๙} จรัฏฐกาล พงศ์ภคเธียร, “การพัฒนาารูปแบบโรงเรียนที่เน้นความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของนักเรียน”, *ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.

๔. ด้านวิชาการ
๕. กิจการนักเรียน
๖. การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
๗. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาในงาน ๔ งานหลัก คือ^{๕๐}

๑. การบริหารวิชาการ
๒. การบริหารงบประมาณ
๓. การบริหารงานบุคคล
๔. การบริหารทั่วไป

จากทัศนะของนักวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ได้นำเสนอข้างต้น ประกอบกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ และระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการว่า ด้วยการบริหารสถานศึกษาที่ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐโดยตรงที่มีสถานะเป็น นิติบุคคลตามกฎหมายเพื่อให้สถานศึกษามีอิสระ มีความเข้มแข็งในการบริหาร

โดยในแต่ละงานมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะถึงความหมายและขอบข่ายในการ ดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. การบริหารวิชาการ

๑.๑ ความหมายการบริหารวิชาการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายการบริหารวิชาการในทัศนะต่างๆ ดังนี้

วิชิต บุญเลิศ ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการ เรียนการสอนที่มุ่งผลสูงสุดให้ผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่าง มีประสิทธิภาพ^{๕๑}

^{๕๐} กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ , (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๖), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๕๑} วิชิต บุญเลิศ , “ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”, **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** , (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓.

อดุล สาขามุละ ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงาน วิชาการที่เป็นความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน เพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามวุฒิ ภาวะตามความสามารถของตนเองและมีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร^{๕๒}

อภิรินทร์ นาเลาะห์ ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร^{๕๓}

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล ได้ให้ความหมายการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานปรับปรุง พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการร่วมมือของบุคลากร ในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน โดยมีการประสานงานของทุกคนในโรงเรียนร่วมกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมงาน วิชาการของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ส่วนในการบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหาร จะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะที่พึงประสงค์และภาวะสุขภาพตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างมี ประสิทธิภาพ^{๕๔}

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของบุคลากรใน โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยมุ่งเน้นให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดหมาย ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๕๒}อดุล สาขามุละ , “ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร”, **ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต** (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๕๓}อภิรินทร์ นาเลาะห์ , “สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ขอนแก่น”, **ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^{๕๔}มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล , “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓”, **ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต** (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕.

๑.๒ ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการในทัศนะต่าง ๆ ดังนี้

กรมสามัญศึกษา ได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อใช้เป็นคู่มือในการจัดการโรงเรียนและเป็นพื้นฐานในการปรับมาตรฐานโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยกล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ มีดังนี้

๑. การวางแผนงานวิชาการ ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจัดทำระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ การทำแผนงานวิชาการ

๒. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบการจัดกลุ่มการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนแทน การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

๓. การจัดการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดทำ การใช้ การปรับปรุงแผนการสอน รายวิชา การจัดหา บำรุงรักษา ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน

๔. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมตามหลักสูตร การพัฒนาครูด้านวิชาการ การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

๕. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ได้แก่ การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักเรียน

๖. การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ได้แก่ การประเมินผลการจัดการทางวิชาการและการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอน^{๕๕}

วันชัย ดนัยตโมนุท ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้

๑. งานแผนงานวิชาการ

๒. งานการจัดการเรียนการสอน

๓. งานด้านหลักสูตรและการพัฒนาส่งเสริมการเรียนการสอน

๔. งานการวัดผลประเมินผล

๕. งานด้านอื่น ๆ^{๕๖}

^{๕๕} กรมสามัญศึกษา, เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๙, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^{๕๖} วันชัย ดนัยตโมนุท, การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙-๘๒.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงขอข่ายการบริหารวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
๓. การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน
๔. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
๕. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๖. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
๗. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๘. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ^{๕๗}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงขอข่ายการบริหารวิชาการ พอสรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
๓. การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน
๔. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๕. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๖. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
๗. การนิเทศการศึกษา
๘. การแนะแนวการศึกษา
๙. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
๑๐. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและชุมชน
๑๑. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

๑๒. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา^{๕๘}

สรุปได้ว่า ขอข่ายการบริหารวิชาการมีขั้นตอนและกิจกรรม ดังนี้

๑. การจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา
 - ๑.๒ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

^{๕๗} สำนักงานปฏิรูปการศึกษา , แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓-๑๘.

^{๕๘} กระทรวงศึกษาธิการ , คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๗), หน้า ๓๓-๓๘.

- ๑.๓ การบริหารการใช้หลักสูตรสถานศึกษา
๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - ๒.๑ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
 - ๒.๒ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - ๒.๓ ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชน สังคมเข้ามามีส่วนร่วม
๓. การนิเทศเพื่อการเรียนการสอน ประกอบด้วย
 - ๓.๑ การจัดระบบนิเทศภายใน
 - ๓.๒ การนิเทศรูปแบบที่หลากหลาย
 - ๓.๓ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
๔. การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย
 - ๔.๑ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน
 - ๔.๒ การประเมินผลการสอนของครู
 - ๔.๓ การประเมินคุณภาพภายใน

๒. การบริหารงบประมาณ

๒.๑ ความหมายการบริหารงบประมาณ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายการบริหารงบประมาณในทัศนะต่างๆ ดังนี้

ถนัด ภูมิอินันท์ ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณ หมายถึง แนวทางหรือแผนงานดำเนินสำหรับผู้ปฏิบัติในการดำเนินงานนั้นๆ โดยให้เสียค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานดังกล่าว^{๕๙}

มณีรัตน์ ภิญโญภาสกุล ได้ให้ความหมายการบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับและรายจ่าย เพื่อมาใช้ในการดำเนินงานโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายเกณฑ์ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยตัวเลขแสดงรายรับว่ามาจากทางใดและรายจ่ายที่จะต้องจ่ายตามแผนงานโครงการกิจกรรม และค่าใช้จ่ายทรัพยากรที่จำเป็น^{๖๐}

^{๕๙} ถนัด ภูมิอินันท์, “การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๒), หน้า ๔๙.

^{๖๐} มณีรัตน์ ภิญโญภาสกุล, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต ๓”, **ปริญาญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๘.

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับรายรับ และรายจ่ายโดยมีการควบคุมการดำเนินงานทางการเงินและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพตาม แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

๒.๒ ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณในทัศนะต่างๆ ดังนี้

วันชัย ดนัยตโมหนุท ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

๑. งานบริหารงบประมาณและการเงิน
๒. งานพัสดุ ครุภัณฑ์
๓. งานด้านอื่นๆ^{๖๑}

ธนกร เอกเผ่าพันธ์ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนพอสรุปได้ดังนี้

๑. การดำเนินการตามแผนงบประมาณ
๒. การควบคุมงบประมาณ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การสั่งการเพื่อการแก้ไข^{๖๒}

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ ไว้ดังนี้

๑. การจัดตั้งงบประมาณ
๒. การจัดสรรงบประมาณ
๓. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
๔. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
๕. การบริหารการเงิน
๖. การบริหารการบัญชี
๗. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์^{๖๓}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

๑. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
๒. การจัดสรรงบประมาณ

^{๖๑}วันชัย ดนัยตโมหนุท , การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๕๓), หน้า ๗๙-๘๒.

^{๖๒}ธนกร เอกเผ่าพันธ์ , การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ , (นครปฐม : พิสิทธ์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๓), หน้า ๗๔-๗๕.

^{๖๓}สำนักงานปฏิรูปการศึกษา , แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๕๕), หน้า ๒๒-๓๒.

ดำเนินงาน

๓. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
๔. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
๕. การบริหารการเงิน
๖. การบริหารการบัญชี
๗. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์^{๖๔}

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณมีขั้นตอนและกิจกรรม ดังนี้

๑. การจัดตั้งงบประมาณ ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การวิเคราะห์และแผนนโยบาย
 - ๑.๒ การจัดทำแผนกลยุทธ์
 - ๑.๓ การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญ
๒. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย
 - ๒.๑ การจัดสรรงบประมาณ
 - ๒.๒ การเบิกจ่ายงบประมาณ
 - ๒.๓ การจัดทำบัญชีและรายงาน
๓. การระดมทรัพยากรและการบริหารพัสดุ สินทรัพย์ ประกอบด้วย
 - ๓.๑ การระดมทรัพยากร
 - ๓.๒ ทุนการศึกษา
 - ๓.๓ พักและสินทรัพย์
๔. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย
 - ๔.๑ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ
 - ๔.๒ การตรวจสอบติดตามการใช้ผลการดำเนินงาน
 - ๔.๓ ประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

๓. การบริหารงานบุคคล

๓.๑ ความหมายการบริหารงานบุคคล

ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะถึงความหมายการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

แสงเดือน กิตติวชิรพงศ์ ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานและสามารถควบคุมการทำงาน

^{๖๔} กระทรวงศึกษาธิการ , คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๗), หน้า ๓๙-๕๐.

ของบุคคลเพื่อให้เกิดสูงสุดแก่องค์กรการ นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน^{๖๔}

ศิริลักษณ์ วิชยวงศ์ ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการการวางแผน กำหนดนโยบายตลอดจนการดำเนินการในการบริหารบุคลากรใน องค์กรการนับตั้งแต่การแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของ องค์กรการใช้ให้เป็นประโยชน์พัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตลอดจนการสงวนรักษาไว้ เพื่อให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร^{๖๕}

กิตติมา กวยาวงศ์ ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคลากรและการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุดใ้องค์การตั้งแต่การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงานการปฐมนิเทศ การพัฒนา บุคลากร การจัดสวัสดิการ การให้บำเหน็จความชอบ การรักษาวินัย การลงโทษ การประเมินผล รวมถึงการเสริมสร้างหลักประกัน เมื่อบุคลากรต้องพ้นจากหน้าที่จากสาเหตุต่างๆ ก็ยังมี ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข^{๖๖}

มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล ได้ให้ความหมายการบริหารบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คนมาร่วมทำงานการใช้บุคลากรให้ เหมาะสมกับงานที่จะมอบหมายการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานตลอดจนการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมหรือการให้พ้นจากหน้าที่ตามวาระ^{๖๗}

^{๖๔}แสงเดือน กิตติวิชรพงศ์ , “การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”, **ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต** (คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๖๕}ศิริลักษณ์ วิชยวงศ์ , “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบุคคลระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกและกลุ่มสอบทั่วไป สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏ นครราชสีมา, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒.

^{๖๖}กิตติมา กวยาวงศ์, “ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัด อ่างทอง”, **ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๖.

^{๖๗}มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล , “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต ๓”, **ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** , (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔-๒๕.

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการให้
ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบำรุงรักษา
และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผลและการให้
พินิจจากงาน

๓.๒ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลในทัศนะต่างๆ ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้
ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง
๒. การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๓. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวบรวมและ
รายงานข้อมูลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อเขตพื้นที่การศึกษา
๔. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๕. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๖. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
๗. เงินเดือนและค่าตอบแทน
๘. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
๙. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๐. การลาศึกษาต่อ
๑๑. การประเมินผลการทำงาน
๑๒. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
๑๓. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
๑๔. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๕. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๖. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
๑๗. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
๑๘. การอุทธรณ์
๑๙. การร้องทุกข์
๒๐. การออกจากราชการ
๒๑. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
๒๒. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๒๓. งานยกเว้นคุณสมบัติ

๒๔. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์^{๖๙}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๔. วินัยและการรักษาวินัย
๕. งานออกจากราชการ^{๗๐}

สวัสดิการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ) ได้กล่าวถึงขอบข่ายหน้าที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

๑. การวางนโยบายออกกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคล
๒. การวางแผนกำลังคน
๓. การกำหนดตำแหน่ง
๔. การกำหนดเงินเดือน
๕. การสรรหาบุคคล
๖. การบรรจุและแต่งตั้ง
๗. การจัดทำทะเบียนประวัติ
๘. การพัฒนาบุคคล
๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ
๑๐. วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย
๑๑. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
๑๒. การให้ออกจากงานและบำเหน็จบำนาญ^{๗๑}

วันชัย ดนัยตโมนุท ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
๒. สรรหาบุคลากร
๓. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๔. ประชุมนิเทศบุคลากรใหม่

^{๖๙} สำนักงานปฏิรูปการศึกษา , แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕-๕๖.

^{๗๐} กระทรวงศึกษาธิการ , คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๗), หน้า ๕๑-๖๓.

^{๗๑} สวัสดิการสำนักงาน ก.พ , ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล , พิมพ์ครั้งที่ ๑๓ (กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๐), หน้า ๑-๒.

๕. จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร
๖. ปกครองบังคับบัญชาบุคลากร
๗. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร
๘. จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
๙. พิจารณาและอนุมัติความดีความชอบของบุคลากรในสถานศึกษา
๑๐. พิจารณาและนำเสนอการเลื่อนตำแหน่ง
๑๑. พัฒนาบุคลากร
๑๒. อนุญาตการลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธี

สำคัญทางศาสนาในประเทศ

๑๓. อนุญาตลาไปเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาดูงานในประเทศ
๑๔. อนุญาตลาศึกษาต่อในประเทศ
๑๕. ให้ความเห็นชอบการไปช่วยราชการของบุคลากรในสถานศึกษา
๑๖. พิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเสนอเกี่ยวกับการโอนย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา
๑๗. จัดองค์กรในสถานศึกษา
๑๘. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร
๑๙. จัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา
๒๐. ส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัย^{๗๒}

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีขั้นตอนและกิจกรรม ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือก ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การวิเคราะห์และวางแผนอัตราบุคลากร
 - ๑.๒ การเสนอความต้องการให้ได้มาบุคลากร
 - ๑.๓ การมอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. การพัฒนาบุคลากรและวินัย ประกอบด้วย
 - ๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒.๒ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่างๆ
 - ๒.๓ การกำกับติดตามและนิเทศ
๓. การสร้างขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย
 - ๓.๑ เงินเดือนและค่าตอบแทน

^{๗๒} วันชัย ดนัยตโมนุท , การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙-๘๒.

- ๓.๒ สวัสดิการรูปแบบต่างๆ
- ๓.๓ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- ๔. การประเมินผลบุคลากร ประกอบด้วย
 - ๔.๑ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
 - ๔.๒ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู
 - ๔.๓ รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของครู

๕. การบริหารทั่วไป

๕.๑ ความหมายการบริหารทั่วไป

ได้มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะถึงความหมายการบริหารทั่วไป ดังต่อไปนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานงานและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น^{๗๓}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๗๔}

มณีรัตน์ ภิญโญภาสกุล ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุนให้

^{๗๓} สำนักงานปฏิรูปการศึกษา , แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี), ๒๕๔๕, หน้า ๕๗.

^{๗๔} กระทรวงศึกษาธิการ , คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๗), หน้า ๖๔.

การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๗๕}

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมาย ซึ่งมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบที่จะพัฒนาสถานศึกษาตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ

๔.๒ ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปในทัศนะต่างๆ ดังนี้

วันชัย ดนัยตโมนุท ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

๑. งานธุรการและสารบรรณ
๒. งานทะเบียน สถิติและรายงาน
๓. งานอาคารสถานที่
๔. งานกิจกรรมนักเรียนและบริการต่างๆ
๕. งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน^{๗๖}

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๒. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
๓. การวางแผนการศึกษา
๔. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
๕. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

^{๗๕} มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล , “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต ๓”, **ปริญาญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต** , (คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๔๖.

^{๗๖} วันชัย ดนัยตโมนุท , **การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๙๓-๑๐๖.

๗. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๘. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
๙. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
๑๐. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร
๑๑. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
๑๒. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
๑๓. การรับนักเรียน
๑๔. การจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา
๑๕. การอำนวยความสะดวก และประสานงานการจัดการศึกษา ในระบบนอกระบบและตาม

อัยยาศัย

๑๖. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
๑๗. การทัศนศึกษา
๑๘. การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน
๑๙. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
๒๐. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
๒๑. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
๒๒. งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงาน
๒๓. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน^{๗๗}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

๑. การดำเนินงานธุรการ
๒. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๔. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
๕. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๗. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป
๘. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

^{๗๗} สำนักงานปฏิรูปการศึกษา , แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๕๙-๗๓.

๙. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
๑๐. การรับนักเรียน
๑๑. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
๑๒. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
๑๓. การประชาสัมพันธ์
๑๔. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร และหน่วยงานอื่น
๑๕. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
๑๖. งานบริการสาธารณะ^{๗๘}

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารทั่วไปมีขั้นตอนและกิจกรรม ดังนี้

๑. งานกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การวางแผนจัดกิจกรรมนักเรียน
 - ๑.๒ การจัดกิจกรรมให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง
 - ๑.๓ การปรับปรุงและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข
๒. งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย
 - ๒.๑ การวางแผนบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - ๒.๒ การบำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - ๒.๓ ติดตาม ตรวจสอบและรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ประกอบด้วย
 - ๓.๑ การกำหนดและแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน
 - ๓.๒ การให้คำปรึกษาแนะนำส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือ
 - ๓.๓ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน
๔. การประชาสัมพันธ์และเครือข่าย ประกอบด้วย
 - ๔.๑ การจัดให้มีเครือข่ายการประสานงาน
 - ๔.๒ การสร้างกิจกรรมหลากหลายรูปแบบ
 - ๔.๓ การติดตามประเมินปรับปรุงและพัฒนา

^{๗๘} กระทรวงศึกษาธิการ , คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๗), หน้า ๖๔-๗๓.

๒.๔ การบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีพบว่า

โครงสร้างการบริหารโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี^{๗๔}

๑. วิสัยทัศน์

เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ก้าวหน้าวิทยาการ
ทำงานอย่างมีความสุข	อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
เพียบพร้อมคุณธรรม	ดำรงความเป็นไทย

๒. พันธกิจของสถานศึกษา

๑. จัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งปกติ และที่มีความบกพร่อง โดยจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ตามมาตรฐานที่หลักสูตร กำหนด และตามศักยภาพแต่ละบุคคล
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและค่านิยมที่พึงประสงค์
๓. พัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิตและบุคลิกภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียนทุกคน
๔. พัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยี
๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความได้ดี
๖. จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่น สวยงามเหมาะสม เช่น ให้บริการทางวิชาการ ด้านอาคารสถานที่ เป็นต้น

๓. เป้าประสงค์

ด้านผู้เรียน

๑. นักเรียนมีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. นักเรียนทุกคนมีความสุขภาพอนามัย มีน้ำหนักร่างกาย ส่วนสูง เป็นไปตามเกณฑ์ ของ กระทรวงสาธารณสุข

^{๗๔}โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีการบริหารงานโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีเข้าถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ <http://school.obec.go.th/choprathan/munu002.htm>.

๓. นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามที่ประเทศชาติ ต้องการ และเป็นคนดี ของสังคม

๔. นักเรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ตามวิถีประชาธิปไตย

๕. นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมกับครูในการจัด ประสบการณ์ เข้าใจ กระบวนการเรียนรู้และนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

ด้านผู้สอน

๑. บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจงานตามความ รับผิดชอบ และตามงาน ในภารกิจที่มอบหมายเป็นอย่างดี

๒. ครู - อาจารย์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ

๓. วางแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของ นักเรียนและท้องถิ่น

ด้านโรงเรียน

๑. จัดทำเครื่องมือในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สนับสนุนบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา

๓. จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

๔. ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาโรงเรียน

๔. ปรัชญาของโรงเรียน

มุ่งมั่นพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพอนามัยดี และเป็นคนดีของสังคม

๕. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑. นายวิที วงษ์เพ็ชร ประธานกรรมการ

๒. นายบุญเสริม ปิ่นกาญจนนาวิ กรรมการ

๓. นายปิยะมิตร มณีจันทร์ กรรมการ

๔. นายมนตรี ตั้งคงเจริญถาวร กรรมการ

๕. นางสุวรรณ ลพหงส์ กรรมการ

๖. นายสมศักดิ์ ลามอ กรรมการ

๗. นายสมจิตร หมัดหนัก กรรมการ

๘. นายสมัย ศรีจันทร์ กรรมการ

๙. นายเสรี ห่วงสุวรรณ กรรมการ

๑๐. นายเอกพล แก้วบุญส่ง กรรมการ

๑๑. นายประเสริฐ กลิ่นจันทร์ กรรมการ

- ๑๒.พระมหาประสิทธิ์ ปสฺสวโจ กรรมการ
 ๑๓.พระมหาสหัส จิตฺตสาโร กรรมการ
 ๑๔.นางกษิณา ศรีขาว กรรมการ
 ๑๕.นายนฤดม แสงเขียวงาม กรรมการและเลขานุการ

๖. คณะผู้บริหาร

นายนฤดม แสงเขียวงาม	ผู้อำนวยการโรงเรียน
นายกิตติศักดิ์ เอี่ยมสุขเมธ	รองผู้อำนวยการโรงเรียน
นางวิมลพร โพธิ์ชา	รองผู้อำนวยการโรงเรียน

๗. บุคลากร

ครูปฏิบัติการสอน	จำนวน ๔๖ คน
พนักงานของรัฐ	จำนวน ๒ คน
ครูอัตราจ้างสอน	จำนวน ๔ คน
ครูอัตราจ้าง	(อบจ.) จำนวน ๑๑ คน
พระภิกษุช่วยสอน	จำนวน ๒ รูป
พี่เลี้ยงเด็ก	จำนวน ๖ คน
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน ๕ คน

สรุปได้ว่า โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ได้มีการจัดการบริหารทางด้านการศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้รับผลประโยชน์สูงสุด

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

กิติภัส เฟิงศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุดรธานีในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของ

เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๐}

เรื่องอุไร ช่วยชู ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๓ ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถในระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง และพบอีกว่า อายุระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน^{๔๑}

ไพบุลย์ ตั้งใจ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๔๒}

อดาพร สันติธนาหนท์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทระดับตำบล(คปต.) ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง คปต. ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของ คปต. การรับการฝึกอบรม การประสานงานภายใน คปต. การได้รับการ

^{๔๐}กิติภัส เฟิงศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๑.

^{๔๑}เรื่องอุไร ช่วยชู, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี”, *ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๕.

^{๔๒}ไพบุลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๕.

สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการร่วมกิจกรรมในตำบล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ คปต.^{๕๓}

ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของนักท่องเที่ยวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของนักท่องเที่ยวที่แตกต่างกันมีทักษะต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากระดับรายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองการบริการของตำรวจท่องเที่ยวในลักษณะที่แตกต่างกันเนื่องจากฐานะทางการเงินที่อยู่ในระดับสูงหรือผู้มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงมักจะสำคัญตนเองและมีความต้องการในการบริการมากกว่าบุคคลทั่วไป^{๕๔}

ปิยะวัฒน์ กอบบุญ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของพนักงานรักษาความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๕}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยได้เห็นว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหลายๆ ด้าน และมีองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่วัดตัวประสิทธิภาพได้ดีพอสมควร

^{๕๓} อดาพร สันติชนานนท์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๑๐๐.

^{๕๔} ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล , ด.ต.(หญิง) “ทักษะของนักท่องเที่ยวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐.

^{๕๕} ปิยะวัฒน์ กอบบุญ “ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (๒๕๕๖), หน้า ๑๕๑

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ชาญวิทย์ มูลโคตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่งานกิจการนักเรียน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๖๑.๗๓ รองลงมา ได้แก่ งานธุรการและการเงิน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๖๑.๖๕ งานอาคารสถานที่ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๕๓.๙๖ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๕๒.๓๓ งานบุคลากร คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔๙.๕๙ และงานที่มีประสิทธิภาพต่ำสุด ได้แก่ งานวิชาการ คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย ๔๕.๕๕^{๖๖}

ปราโมทย์ บุญมุสิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑” ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมทั้ง ๑๒ องค์กรประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์กรประกอบพบว่า อยู่ในระดับมาก ๙ องค์กรประกอบ ตามลำดับดังนี้ คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดผลประเมินและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา^{๖๗}

อรุณ ปาลรังษี ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕๑๙ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่

^{๖๖}ชาญวิทย์ มูลโคตร, “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ”, *ภาคนิพนธ์. พบ.ม. (การวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม)*, อุบลราชธานี, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓๐.

^{๖๗}ปราโมทย์ บุญมุสิก, “การบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๓.

วิธีการบริหารงานการเงิน และการบัญชี วิธีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานการควบคุม การปฏิบัติงาน การให้เจ้าหน้าที่จัดทำหลักฐาน และการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่การควบคุมการใช้จ่ายเงิน วิธีการตรวจสอบ การพัฒนาเจ้าหน้าที่การเงิน การจัดทำรายงานการเงิน การจัดทำระบบการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการบริหารงาน วิธีการควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การเตรียมการบริหารการเงิน การจัดสายบังคับบัญชา การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การควบคุมการจ่ายเงินทุกหมวด และการกำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้เงินบำรุงการศึกษา และเงินบริจาคของโรงเรียน ส่วนการดำเนินการเมื่อขาดแคลนเจ้าหน้าที่การเงิน และการบัญชีของโรงเรียน (กรณีถูกย้าย) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง^{๕๔}

นริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานในภาพรวม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีความสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรม จะทำให้นักศึกษามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่จะกระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้ว่าจะมีเฉพาะด้าน ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังจะอยู่ในระดับมากก็ตาม และคำตอบแทนและสวัสดิการต้องบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากขึ้น ซึ่งการพิจารณา ค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมิน การปฏิบัติงาน^{๕๕}

ภูวนัส กิจสวัสดิ์^{๕๖} ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่เป็นนักบวชชาเลเซียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาเลเซียนในประเทศไทย ผลการศึกษา

^{๕๔} อรุณ ปาลรังสี, “การบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๑.

^{๕๕} นริสา จิตรสำนึก, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), หน้า ๙๙.

^{๕๖} ภูวนัส กิจสวัสดิ์, “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่เป็นนักบวชชาเลเซียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาเลเซียนในประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๒.

พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาเลเซียน อยู่ในระดับมากในงานด้านอาคารสถานที่ ส่วนงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านโรงเรียนกับชุมชน และงานด้านบุคลากร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

พระมหาชวลิต ชาติเมธี (คงแก้ว) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต ผลจากการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๕๑}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีนั้น เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบมา ยังไม่มีการศึกษาไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมงานวิจัยในประเด็นของ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้ **วัฒนา ธงภักดิ์** ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายธุรการ จำนวน ๑๒๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีการบริหารงานธุรการอยู่ในระดับมาก ได้แก่งานพัสดุ งานสารบรรณ ปฏิบัติได้ตามระเบียบ งานการเงินและบัญชีมีระบบรับจ่ายถูกต้องเป็นปัจจุบัน และปัญหาในการบริหารงานธุรการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ^{๕๒}

วีระศักดิ์ รัชโพธิวงศ์ ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน ๑๔๕ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มากถึง ๗ ด้าน คือ ๑) หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ๒) การเรียนการสอน ๓)

^{๕๑}พระมหาชวลิต ชาติเมธี (คงแก้ว) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๓.

^{๕๒}วัฒนา ธงภักดิ์, “การบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ”, กรุงเทพมหานคร : *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๐.

วัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน ๔) การวัดและประเมินผล ๕) ห้องสมุด ๖) การนิเทศภายใน ๗) การประชุมอบรมทางวิชาการและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดเท่ากัน ไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน^{๕๓}

สิทธิชัย ลีวเวหา ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในการดำเนินการจัดหาโรงเรียนไม่มีโอกาสในการสนทนาคัดเลือก ครูใหม่ที่ได้อาจเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่น และได้มาไม่ตรงตามที่ต้องการในด้านการบำรุงรักษา ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามหลักการบริหารบุคคล เป็นส่วนใหญ่และเห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ได้ผลดีอย่างมาก คือ การให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอยู่เสมอ โดยวิธีการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการพัฒนาครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด คือการประชุมเชิงปฏิบัติการในการให้พ้นจากงาน ครูมีการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนโดยการย้ายมากที่สุด

๒. ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่พบมากที่สุดในด้านการจัดหา ได้แก่ ครูมีวุฒิไม่ตรงตามที่ต้องการ การได้ครูมาซึ่งไม่ทันตามที่ต้องการในด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ การจัดครูเข้าปฏิบัติงานทำได้ยาก เพราะคุณสมบัติไม่ได้ตรงตามที่ต้องการและครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนา ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญ^{๕๔}

สมปอง นิลล้วน ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ได้กำหนดตัวแปร วิจัยคุณประสพการณ์ในตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๒๒๖ คน ผลการวิจัยของปัญหา ในด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ขาดงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขาดความกระตือรือร้น การนิเทศการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จขาดการวางแผนและไม่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง^{๕๕}

^{๕๓} วีระศักดิ์ รัชโพธิวงศ์ , “ การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๕.

^{๕๔} สิทธิชัย ลีวเวหา , “ การศึกษาการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา** , (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๓๔), หน้า ๑๔๑.

^{๕๕} สมปอง นิลล้วน , “ การศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, ๒๕๓๐), หน้า ๑๒๗.

สมศรี รีรานนท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้ทักษะทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑ ผลการวิจัย พบว่า การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีดังนี้

๑. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (คตินิยม) ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายใน
๒. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นที่มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร
๓. ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ การสั่งการและการจัดข้อมูลสารสนเทศ^{๓๖}

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ทั้ง ๔ ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ส่วนด้านงบประมาณและธุรการนั้น มีปัญหาในด้านการขาดแคลนผู้มีความรู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

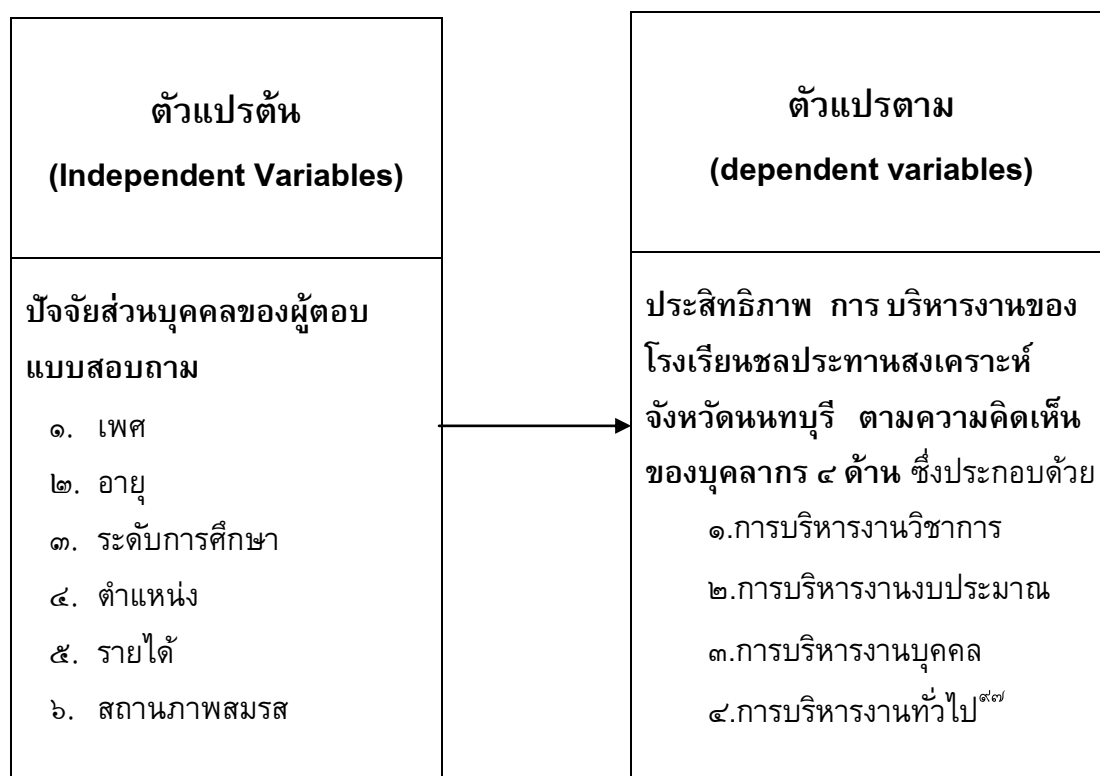
๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดในการศึกษา ค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยมี

ตัวแปร ต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา ๔) ตำแหน่ง ๕) รายได้ และ ๖) สถานภาพสมรส

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิภาพ การบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การบริหารวิชาการ ๒) การบริหารงานงบประมาณ ๓) การบริหารงานบุคคล และ ๔) การบริหารงานทั่วไป ตามรายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๒.๑

^{๓๖}สมศรี รีรานนท์, "การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑", วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓๖.



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๑๗} สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว), หน้า ๑๑๔.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพ การบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับบุคลากรในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากร ในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีจำนวน ๙๔ คน^๑ โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา ตามตารางที่ ๓.๑

^๑โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี, บุคลากร, เข้าถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ , <http://school.obec.go.th/cholprathan/munul002.htm>.

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	บุคลากร	จำนวน (รูป/คน)
๑	ผู้อำนวยการโรงเรียน	๑
๒	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	๒
๓	คณะกรรมการสถานศึกษา	๑๕
๔	ครูปฏิบัติการสอน	๔๖
๕	พนักงานของรัฐ	๒
๖	ครูการศึกษาพิเศษ	๔
๗	ครูอัตราจ้าง (งบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี)	๑๑
๘	พระภิกษุช่วยสอน	๒
๙	พี่เลี้ยงเด็ก	๖
๑๐	ลูกจ้างชั่วคราว	๕
	รวม	๙๕

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาการบริหารงานโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือ
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้และสถานภาพสมรส จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลประสิทธิภาพ การบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ตามความคิดเห็นของบุคลากร ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านการบริหารวิชาการ
๒. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้ศึกษากำหนดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่ง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้^๒

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

^๒ ชูติระ ระบอบ และคณะ, ระเบียบวิธีวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากร ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน ๓๐ คน เพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่ เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา ดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารงานโรงเรียนมีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) พระมหาสม กลยาโณ,Ph.D. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ผศ.ชัชชัย ไชยสา ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์ดร.ยุทธนา ปราณิณี ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๘ - ๑.๐ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด (Coefficient)^๓ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๔ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๒

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถึง ผู้บริหารโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังบุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำงานอยู่ในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน ๙๔ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

^๓ ประยูร อาษานาม รศ.ดร., คู่มือวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ ๒, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๖๖.

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ – ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ – ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ – ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๘๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง รายได้ และสถานะภาพสมรส วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

๕) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ จำแนกประเด็นตาม ด้านการดำเนินงานของโรงเรียน ๔ ด้าน วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพ การบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน ๙๔ ฉบับ ได้รับตอบ กลับคืนทั้งสิ้น ๙๔ ฉบับ เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ประสิทธิภาพ การบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัด นนทบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากร

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพ การ บริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และแนวทาง การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงาน ของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๔.๕ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษา

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และสถานภาพสมรส ซึ่งมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่

๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(N = ๙๔)

สภาพภาพของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๐	๓๑.๙
หญิง	๖๔	๖๘.๑
อายุ		
๒๑ - ๓๐ ปี	๓๕	๓๗.๒
๓๑ - ๔๐ ปี	๒๗	๒๘.๗
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๒	๒๓.๔
๕๐ ปีขึ้นไป	๑๐	๑๐.๖
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๗๕	๗๙.๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๙	๒๐.๒
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	๕	๕.๓
พนักงานราชการ	๑๕	๑๖.๐
ครู	๔๗	๕๐.๐
อัตราจ้าง	๒๓	๒๔.๕
อื่นๆ	๔	๔.๓
รายได้		
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๒๖.๖
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๖	๑๗.๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๘	๑๙.๑
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๓๕	๓๗.๒
สถานภาพสมรส		
โสด	๓๔	๓๖.๒
สมรส	๕๔	๕๗.๔
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	๖	๖.๔

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑ และเป็นเพศชายร้อยละ ๓๑.๙

อายุ พบว่า บุคลากรโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ รองลงมา ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗ ตามด้วย ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔ และ ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘ และ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒

ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มี ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ คือ ครู คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ รองลงมา คือ อัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕ รองลงมา คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐ ตามด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๔.๓

รายได้ พบว่า บุคลากรโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มี รายได้ ส่วนใหญ่ คือ มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ รองลงมา คือ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖ ตามด้วย ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ และน้อยที่สุด คือ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๐

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒ และน้อยที่สุด คือ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖.๔

๔.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๔.๒. ๑ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

๔.๒. ๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ

๔.๒. ๓ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ

๔.๒. ๔ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล

๔.๒. ๕ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖

ระดับเกณฑ์ความคิดเห็น แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	๔.๒๑	– ๕.๐๐	มากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย	๓.๔๑	– ๔.๒๐	มาก
ระดับค่าเฉลี่ย	๒.๖๑	– ๓.๔๐	ปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย	๑.๘๑	– ๒.๖๐	น้อย
ระดับค่าเฉลี่ย	๑.๐๐	– ๑.๘๐	น้อยที่สุด

๔.๒.๑ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
โดยภาพรวม

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

(N = ๙๔)

ประสิทธิภาพการบริหาร	ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ		
	μ	σ	การแปลผล
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ	๔.๑๑	๐.๖๓	มาก
๒. ด้านการบริหารงบประมาณ	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล	๔.๑๑	๐.๖๘	มาก
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๕	๐.๖๒	มาก
รวม	๔.๑๒	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อ ประสิทธิภาพการ
บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า
ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๔.๒.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานวิชาการ

(N = ๙๔)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	๔.๓๓	๐.๗๐	มากที่สุด
๒.โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	๔.๒๑	๐.๗๖	มากที่สุด
๓.โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	๔.๑๘	๐.๗๘	มาก
๔.โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	๔.๐๕	๐.๘๓	มาก
๕.โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	๔.๐๔	๐.๘๐	มาก
๖.โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๐๑	๐.๙๔	มาก
๗.โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน	๔.๐๔	๐.๙๐	มาก
๘.โรงเรียนได้ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา	๔.๐๗	๐.๘๔	มาก
๙.โรงเรียนได้ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	๔.๑๑	๐.๘๖	มาก
๑๐.โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ	๔.๐๖	๐.๙๕	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และโรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๔.๒.๓ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ

(N = ๙๔)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.โรงเรียน ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	๔.๓๔	๐.๘๖	มากที่สุด
๒.โรงเรียน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	๔.๓๒	๐.๗๖	มากที่สุด
๓.โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	๔.๐๙	๐.๘๒	มาก
๔.โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	๓.๙๘	๐.๘๐	มาก
๕.โรงเรียน มีการจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	๔.๐๖	๐.๘๒	มาก
๖.โรงเรียน ได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน	๓.๙๙	๐.๙๘	มาก
๗.โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้	๔.๐๑	๐.๘๙	มาก

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

(N = ๙๔)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๘. โรงเรียนให้คณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายเพื่อดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ	๓.๙๔	๐.๙๕	มาก
๙. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย	๔.๑๓	๐.๙๕	มาก
๑๐. โรงเรียนมี คณะกรรมการ /คณะทำงาน กำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา	๔.๑๒	๐.๙๖	มาก
รวม	๔.๑๐	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ และโรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

**๔.๒.๔ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานบุคคล**

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานบุคคล

(N = ๙๔)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	๔.๒๖	๐.๙๕	มากที่สุด
๒.โรงเรียน ได้ ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา	๔.๑๙	๐.๙๐	มาก
๓.โรงเรียนมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔.๑๔	๐.๙๖	มาก
๔.โรงเรียน ได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	๔.๑๐	๐.๙๑	มาก
๕.โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบวินัย	๔.๐๗	๐.๙๔	มาก
๖.โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	๔.๐๕	๐.๗๙	มาก
๗.โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๔.๐๗	๐.๙๕	มาก
๘.โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๔.๑๖	๐.๙๐	มาก
๙.โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	๔.๐๐	๐.๙๑	มาก
๑๐.โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	๔.๐๖	๐.๙๙	มาก
รวม	๔.๑๑	๐.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการวางแผน อัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๔.๒.๕ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป

(N = ๙๔)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๑.โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	๔.๒๖	๐.๘๗	มากที่สุด
๒.โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย	๔.๒๖	๐.๗๓	มากที่สุด
๓.โรงเรียน ได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา	๔.๑๘	๐.๘๑	มาก
๔.โรงเรียน ได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ให้มีความสะดวกและคล่องตัว	๔.๑๕	๐.๗๓	มาก
๕.โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	๔.๐๙	๐.๘๓	มาก
๖.โรงเรียน ได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๓	๐.๗๕	มาก

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

(N = ๙๔)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
๗.โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔.๑๒	๐.๘๒	มาก
๘.โรงเรียน ได้ ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย	๔.๑๐	๐.๘๘	ปานกลาง
๙.โรงเรียน ได้ จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษา ร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น	๔.๑๓	๐.๗๗	มาก
๑๐.โรงเรียนจัดให้บุคลากร รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานบริหารงานของโรงเรียน	๔.๑๒	๐.๘๑	มาก
รวม	๔.๑๕	๐.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และโรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย อยู่ในระดับปานกลางคือโรงเรียน ได้ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังตารางที่ ๔.๗ - ๔.๒๕

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ

(N = ๙๔)

ความคิดเห็นบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการ บริหารงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๓๐ คน)		หญิง (๖๔ คน)			
	μ	σ	μ	σ		
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ	๓.๗๓	๐.๖๙๑	๔.๒๙	๐.๕๓๒	-๓.๘๙๔**	๐.๐๐๐
๒. ด้านการบริหารงบประมาณ	๓.๗๑	๐.๖๙๔	๔.๒๘	๐.๕๗๙	-๓.๘๖๐**	๐.๐๐๐
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๕๙	๐.๗๓๖	๔.๓๕	๐.๕๑๐	-๕.๑๔๓**	๐.๐๐๐
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๓.๗๐	๐.๖๔๔	๔.๓๖	๐.๔๘๙	-๔.๙๙๗**	๐.๐๐๐
รวม	๓.๖๘	๐.๖๔๓	๔.๓๒	๐.๔๘๓	-๔.๘๒๑**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในทุกด้าน โดยที่บุคลากรเพศ

หญิงมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรเพศชาย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ

(N = ๙๔)

ความคิดเห็น	อายุ								F	Sig.
	๒๑-๓๐ ปี (๓๕ คน)		๓๑-๔๐ ปี (๒๗ คน)		๔๑-๕๐ ปี (๒๒ คน)		๕๐ ปีขึ้นไป (๑๐ คน)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
๑.ด้านการบริหารงานวิชาการ	๔.๒๒	๐.๖๘๘	๔.๐๓	๐.๕๗๙	๔.๐๕	๐.๖๒๗	๔.๐๙	๐.๖๙๐	๐.๕๒๐	๐.๖๗๐
๒.ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๔.๒๑	๐.๖๘๑	๔.๐๖	๐.๖๓๑	๓.๙๒	๐.๖๓๗	๔.๑๘	๐.๗๙๑	๐.๙๔๒	๐.๔๒๔
๓.ด้านการบริหารงานบุคคล	๔.๓๑	๐.๕๙๑	๔.๐๙	๐.๖๑๔	๓.๘๘	๐.๘๒๐	๓.๙๗	๐.๗๗๙	๒.๐๑๘	๐.๑๑๗
๔.ด้านการบริหารงานทั่วไป	๔.๓๑	๐.๖๐๑	๔.๑๒	๐.๖๐๖	๓.๙๗	๐.๖๗๔	๔.๑๐	๐.๕๘๕	๑.๔๑๗	๐.๒๔๓
รวม	๔.๒๖	๐.๖๐๘	๔.๐๗	๐.๕๖๙	๓.๙๖	๐.๖๔๑	๔.๐๙	๐.๖๖๙	๑.๒๑๗	๐.๓๐๘

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ
 บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = ๙๔)

ความคิดเห็นบุคลากร ต่อประสิทธิภาพการ บริหารงาน	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (๗๕ คน)		สูงกว่าปริญญาตรี (๑๙ คน)			
	μ	σ	μ	σ		
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ	๔.๑๒	๐.๖๑๘	๔.๐๗	๐.๗๓๖	๐.๒๘๙	๐.๐๗๗
๒. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	๔.๑๔	๐.๖๔๒	๓.๙๑	๐.๗๕๒	๑.๓๖๖	๐.๑๗๕
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล	๔.๑๗	๐.๖๒๒	๓.๘๖	๐.๘๗๘	๑.๔๘๒	๐.๑๕๒
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๘	๐.๖๐๔	๔.๐๕	๐.๖๙๙	๐.๘๑๑	๐.๔๑๙
รวม	๔.๑๕	๐.๕๘๐	๓.๙๗	๐.๗๒๙	๑.๐๑๐	๐.๓๒๒

จากตารางที่ ๔. ๙ พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่
 แตกต่างกัน ซึ่ง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มี ระดับ
 การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

(N = ๙๔)

ความคิดเห็น	ตำแหน่ง										F	Sig.
	ผู้บริหารสถานศึกษา (๕ คน)		พนักงานราชการ (๑๕ คน)		ครู (๔๗ คน)		ครูอัตราจ้าง (๒๗ คน)		อื่นๆ (๔ คน)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ	๔.๐๔	๐.๗๗๗	๓.๘๐	๐.๗๒๔	๔.๒๐	๐.๕๘๕	๔.๒๔	๐.๕๒๘	๓.๕๕	๐.๙๗๕	๒.๒๗๗	๐.๐๖๗
๒. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๔.๓๒	๐.๘๑๗	๓.๕๖	๐.๗๕๒	๔.๒๐	๐.๕๘๕	๔.๒๙	๐.๕๐๓	๓.๕๐	๐.๘๗๖	๔.๗๙๕**	๐.๐๐๒
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๖๖	๑.๑๖๕	๓.๖๗	๐.๖๗๒	๔.๒๘	๐.๕๓๙	๔.๒๘	๐.๖๓๓	๓.๓๓	๐.๗๒๗	๕.๓๓๙**	๐.๐๐๑
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๔.๑๘	๐.๗๕๓	๓.๗๔	๐.๗๒๑	๔.๒๙	๐.๕๑๐	๔.๒๗	๐.๕๖๗	๓.๓๕	๐.๖๑๙	๔.๗๓๓**	๐.๐๐๒
รวม	๔.๐๕	๐.๘๕๔	๓.๖๙	๐.๖๗๙	๔.๒๔	๐.๕๑๐	๔.๒๗	๐.๕๒๑	๓.๔๓	๐.๗๖๘	๔.๕๓๒**	๐.๐๐๒

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้าน การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านบริหารงานวิชาการบุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม และรายด้าน การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้าน การ

บริหารงานทั่วไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)
รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑ - ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม

(N = ๙๔)

ตำแหน่ง	μ	ตำแหน่ง				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงาน ราชการ	ครู	ครูอัตรา จ้าง	อื่นๆ
		๔.๐๕	๓.๖๙	๔.๒๔	๔.๒๗	๓.๔๓
ผู้บริหาร สถานศึกษา	๔.๐๕	-	๐.๓๖	-๐.๑๙	-๐.๒๒	๐.๖๒
พนักงาน ราชการ	๓.๖๙	-	-	-๐.๕๕*	-๐.๕๘*	๐.๒๖
ครู	๔.๒๔	-	-	-	-๐.๐๓	๐.๙๑*
ครูอัตราจ้าง	๔.๒๗	-	-	-	-	๐.๙๔*
อื่นๆ	๓.๔๓	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี น้อยกว่าตำแหน่งครู และครูอัตราจ้าง
นอกจากนั้น ตำแหน่งครู และครูอัตราจ้างมีความคิดเห็นมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบริหารงานงบประมาณ

(N = ๙๔)

ตำแหน่ง	μ	ตำแหน่ง				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงาน ราชการ	ครู	ครูอัตรา จ้าง	อื่น ๆ
		๔.๓๒	๓.๕๖	๔.๒๐	๔.๒๙	๓.๕๐
ผู้บริหาร สถานศึกษา	๔.๓๒	-	๐.๗๖*	๐.๑๒	๐.๐๓	๐.๘๒
พนักงาน ราชการ	๓.๕๖	-	-	-๐.๖๔*	-๐.๗๓*	๐.๐๖
ครู	๔.๒๐	-	-	-	-๐.๐๙	๐.๗๐*
ครูอัตราจ้าง	๔.๒๙	-	-	-	-	๐.๗๙*
อื่น ๆ	๓.๕๐	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
 บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านบริหารงานงบประมาณ
 มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการมีความ
 คิดเห็นน้อยกว่าตำแหน่งครู และครูอัตราจ้าง และบุคลากรที่มีตำแหน่งครู และครูอัตราจ้างมี
 ความคิดเห็นมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบริหารงานบุคคล

(N = ๙๔)

ตำแหน่ง	μ	ตำแหน่ง				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงาน ราชการ	ครู	ครูอัตรา จ้าง	อื่น ๆ
		๓.๖๖	๓.๖๗	๔.๒๘	๔.๒๘	๓.๓๓
ผู้บริหาร สถานศึกษา	๓.๖๖	-	-๐.๐๑	-๐.๖๒*	-๐.๖๒*	๐.๓๓
พนักงาน ราชการ	๓.๖๗	-	-	-๐.๖๑*	-๐.๖๑*	๐.๓๔
ครู	๔.๒๘	-	-	-	-	๐.๙๕*
ครูอัตราจ้าง	๔.๒๘	-	-	-	-	๐.๙๕*
อื่น ๆ	๓.๓๓	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งครู ครูอัตราจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน
 ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มี
 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานราชการ และมากกว่าอาชีพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป

(N = ๙๔)

ตำแหน่ง	μ	ตำแหน่ง				
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	พนักงาน ราชการ	ครู	ครูอัตรา จ้าง	อื่น ๆ
		๔.๑๘	๓.๗๔	๔.๒๙	๔.๒๗	๓.๓๕
ผู้บริหาร สถานศึกษา	๔.๑๘	-	๐.๕๔	-๐.๑๑	-๐.๐๙	๐.๘๓*
พนักงาน ราชการ	๓.๗๔	-	-	-๐.๕๕*	-๐.๕๓*	๐.๓๙
ครู	๔.๒๙	-	-	-	๐.๐๒	๐.๙๔*
ครูอัตราจ้าง	๔.๒๗	-	-	-	-	๐.๙๒*
อื่น ๆ	๓.๓๕	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
 บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านบริหารงานทั่วไปมากกว่า
 บุคลากรที่มีตำแหน่งอื่นๆ พนักงานราชการมีความคิดเห็นน้อยกว่าตำแหน่ง ครู และครูอัตรา
 จ้าง และตำแหน่งครูและครูอัตราจ้าง มีความคิดเห็นมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มี รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้

(N = ๙๔)

ความคิดเห็น บุคลากร ต่อ ประสิทธิภาพ การ บริหารงาน	รายได้								F	Sig.
	๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ (๒๕ คน)		๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ (๑๖ คน)		๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ (๑๘ คน)		มากกว่า ๒๐,๐๐๑ (๓๕ คน)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
๑.ด้านการบริหารงานวิชาการ	๔.๔๘	๐.๔๓๗	๓.๘๗	๐.๘๗๑	๔.๐๑	๐.๖๔๑	๔.๐๑	๐.๕๕๑	๔.๒๒๙**	๐.๐๐๘
๒.ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๔.๕๒	๐.๔๒๗	๓.๘๗	๐.๘๑๐	๓.๙๖	๐.๖๕๙	๓.๙๗	๐.๖๓๗	๕.๑๑๗**	๐.๐๐๓
๓.ด้านการบริหารงานบุคคล	๔.๕๐	๐.๓๙๘	๓.๙๓	๐.๘๔๐	๔.๐๗	๐.๖๕๒	๓.๙๓	๐.๗๐๖	๔.๒๑๔**	๐.๐๐๘
๔.ด้านการบริหารงานทั่วไป	๔.๔๘	๐.๔๗๖	๔.๐๗	๐.๗๘๒	๔.๐๗	๐.๖๑๐	๓.๙๗	๐.๕๗๘	๓.๕๑๗*	๐.๐๑๘
รวม	๔.๔๙	๐.๓๙๙	๓.๙๔	๐.๗๙๖	๔.๐๓	๐.๕๙๙	๓.๙๘	๐.๕๖๑	๔.๘๔๐**	๐.๐๐๔

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มี รายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน

การบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้าน การบริหารงานทั่วไป บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและ รายด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖ - ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม

(N = ๙๔)

รายได้	μ	รายได้			
		๕,๐๐๐ -	๑๐,๐๐๑ -	๑๕,๐๐๑ -	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
		๔.๔๙	๓.๙๔	๔.๐๓	๓.๙๘
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๔๙	-	๐.๕๕*	๐.๔๖*	๐.๕๑*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๔	-	-	-๐.๐๙	-๐.๐๔
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๓	-	-	-	๐.๐๕
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๓.๙๘	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้

๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท และมากกว่ารายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
จำแนกตามรายได้ ด้านการบริหารงานวิชาการ

(N = ๙๔)

รายได้	μ	รายได้			
		๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๑	๑๕,๐๐๑	มากกว่า
		-	-	-	๒๐,๐๐๑
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
		๔.๔๘	๓.๘๙	๔.๐๑	๔.๐๑
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๔๘	-	๐.๕๙*	๐.๔๗*	๐.๔๗*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๙	-	-	-๐.๑๒	-๐.๑๒
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๑	-	-	-	-
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๔.๐๑	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ
มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ รายได้ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า
๒๐,๐๐๑ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามรายได้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

(N = ๙๔)

รายได้	μ	รายได้			
		๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๑	๑๕,๐๐๑	มากกว่า
		-	-	-	๒๐,๐๐๑
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
		๔.๕๒	๓.๘๙	๓.๙๖	๓.๙๗
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๒	-	๐.๖๓*	๐.๕๖*	๐.๕๕*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๙	-	-	-๐.๐๗	-๐.๐๘
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๖	-	-	-	-๐.๐๑
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๓.๙๗	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
 บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า
 ๒๐,๐๐๑ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามรายได้ ด้านการบริหารงานบุคคล

(N = ๙๔)

รายได้	μ	รายได้			
		๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๑	๑๕,๐๐๑	มากกว่า ๒๐,๐๐๑
		-	-	-	-
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
		๔.๕๐	๓.๙๓	๔.๐๗	๓.๙๓
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๐	-	๐.๕๗*	๐.๔๓*	๐.๕๗*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๓	-	-	-๐.๑๔	๐.๐๐
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๗	-	-	-	๐.๑๔
มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท	๓.๙๓	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
 บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล
 มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า
 ๒๐,๐๐๑ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามรายได้ ด้านการบริหารงานทั่วไป

(N = ๙๔)

รายได้	μ	รายได้			
		๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๑	๑๕,๐๐๑	มากกว่า
		-	-	-	๒๐,๐๐๑
		๑๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
		๔.๔๘	๔.๐๗	๔.๐๗	๓.๙๙
๕,๐๐๐-๑๐,๐๐๐					
บาท	๔.๔๘	-	๐.๔๑*	๐.๔๑*	๐.๔๙*
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐					
บาท	๔.๐๗	-	-	๐.๐๐	๐.๐๘
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐					
บาท	๔.๐๗	-	-	-	๐.๐๘
มากกว่า ๒๐,๐๐๑					
บาท	๓.๙๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
 บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป
 มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า
 ๒๐,๐๐๑ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มี สถานภาพ สมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N = ๙๔)

ความคิดเห็น บุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการ บริหารงาน	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด (๓๔ คน)		สมรส (๕๔ คน)		หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่ (๖ คน)			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
๑. ด้านการบริหาร งานวิชาการ	๔.๓๖	๐.๕๓๕	๓.๙๕	๐.๖๘๐	๔.๑๕	๐.๓๕๑	๔.๕๖๓*	๐.๐๑๓
๒. ด้านการบริหาร งบประมาณ	๔.๓๐	๐.๕๙๓	๓.๙๖	๐.๖๘๙	๔.๑๘	๐.๖๗๗	๒.๘๗๖	๐.๐๖๑
๓. ด้านการบริหาร งานบุคคล	๔.๔๒	๐.๕๑๑	๓.๙๐	๐.๗๓๙	๔.๒๕	๐.๔๐๔	๖.๗๓๖**	๐.๐๐๒
๔. ด้านการบริหาร งานทั่วไป	๔.๓๙	๐.๕๖๓	๔.๐๑	๐.๖๓๒	๔.๐๘	๐.๕๔๒	๔.๐๕๓*	๐.๐๒๑
รวม	๔.๓๗	๐.๕๑๖	๓.๙๖	๐.๖๔๑	๔.๑๗	๐.๔๒๔	๕.๐๗๗**	๐.๐๐๘

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน
ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ
๐.๐๑ ซึ่งยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพ
สมรสต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการ
บริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมี
ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและ รายด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปด้วยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๒๒ - ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวม

(N = ๙๔)

สถานภาพสมรส	μ	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
		๔.๓๗	๓.๙๖	๔.๑๗
โสด	๔.๓๗	-	๐.๔๑*	๐.๒๐
สมรส	๓.๙๖	-	-	-๐.๒๑
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	๔.๑๗	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ สมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการบริหารงานวิชาการ

(N = ๙๔)

สถานภาพสมรส	μ	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
		๔.๓๖	๓.๙๕	๔.๑๕
โสด	๔.๓๖	-	๐.๔๑*	๐.๒๑
สมรส	๓.๙๕	-	-	-๐.๒๐
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	๔.๑๕	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการมากกว่าบุคลากรที่มี
 สถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการบริหารงานบุคคล

(N = ๙๔)

สถานภาพสมรส	μ	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
		๔.๔๒	๓.๙๐	๔.๒๕
โสด	๔.๔๒	-	๐.๕๒*	๐.๑๗
สมรส	๓.๙๐	-	-	-๐.๓๕
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	๔.๒๕	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
 จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าบุคลากรที่มี
 สถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
 จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการบริหารงานทั่วไป

(N = ๙๔)

สถานภาพสมรส	μ	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่
		๔.๓๙	๔.๐๑	๔.๐๘
โสด	๔.๓๙	-	๐.๓๘*	๐.๓๑
สมรส	๔.๐๑	-	-	-๐.๐๗
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	๔.๐๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไปมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สรุปได้ตามตารางที่ ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๒๖ สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	ค่า t	ค่า F	Sig.	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ ๑	เพศ	-๔.๘๒๑**	-	๐.๐๐๐	✓	-
สมมติฐานที่ ๒	อายุ	-	๑.๒๑๗	๐.๓๐๘	-	✓
สมมติฐานที่ ๓	ระดับการศึกษา	๑.๐๑๐	-	๐.๓๒๒	-	✓
สมมติฐานที่ ๔	ตำแหน่ง	-	๔.๕๓๒**	๐.๐๐๒	✓	-
สมมติฐานที่ ๕	รายได้	-	๔.๘๔๐**	๐.๐๐๔	✓	-
สมมติฐานที่ ๖	สถานภาพ	-	๕.๐๗๗**	๐.๐๐๘	✓	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ	๑. ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน
๒. บุคลากรยังขาดความรู้การผลิตสื่อ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆ	๒. ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรผลิตสื่อพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนต่อไป
๓. บุคลากรยังขาดความรู้การทำวิจัยทางการศึกษา	๓. ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทำการวิจัยทางการศึกษา โดยส่งไปอบรมการวิจัยหรือ จัดอบรมภายในโรงเรียน
๔. บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องวิชาการ	๔. ควรให้ความรู้ด้วยการจัดอบรม และ สนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างโรงเรียน เพื่อพัฒนาทางด้านวิชา

ตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งบประมาณของโรงเรียน	๑. โรงเรียนควรมอบบุคลากรที่มีวุฒิทางการเงินและบัญชี หรือส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้เกี่ยวกับเรื่องการใช้งานงบประมาณ
๒. โรงเรียนขาดการทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นปัจจุบันและการเปิดเผยข้อมูลต่อชุมชนทราบ	๒. โรงเรียนควรจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งสามารถเปิดเผยต่อชุมชนได้
๓. โรงเรียนขาดแผนการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์และไม่สามารถตรวจสอบได้	๓. โรงเรียนควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน และควรเสนอต่อผู้บริหารตรวจสอบบัญชีสินทรัพย์ของโรงเรียนได้รับทราบ

ตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. โรงเรียนยังขาดกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน	๑. โรงเรียนควรจัดทำกระบวนการแก้ไขปัญหาและยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน
๒. โรงเรียนไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนเท่าที่ควร	๒. โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทของการเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรือต่อผู้บริหารในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน
๓. โรงเรียนไม่ค่อยให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายเท่าที่ควร	๓. โรงเรียนควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

ตารางที่ ๔.๒๙ (ต่อ)

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. โรงเรียนยังขาดมาตรการบดทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน	๔. โรงเรียนควรกำหนดบดทลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน

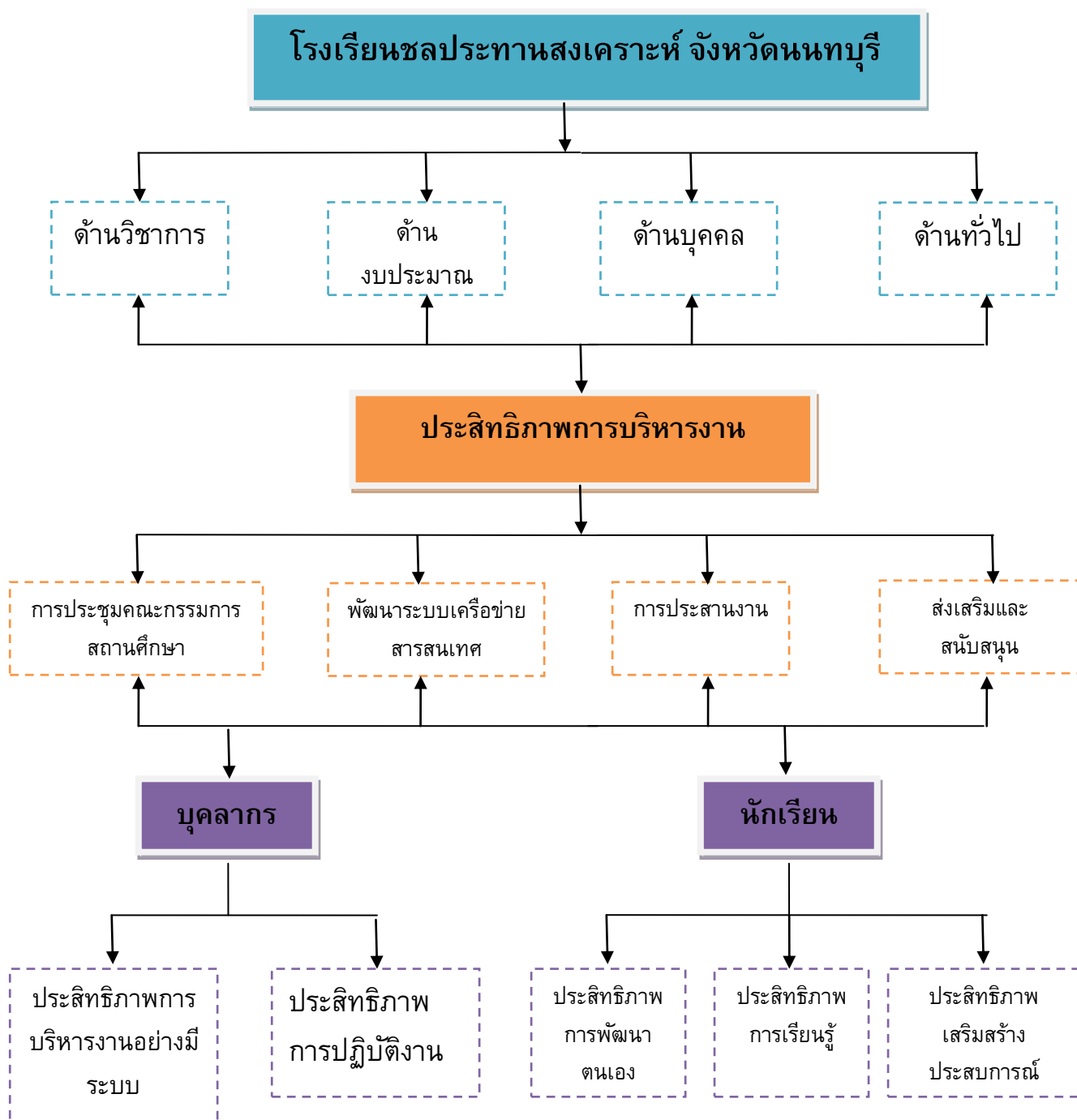
ตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. โรงเรียนยังขาดการวางระบบการบริหารการใช้อาคารสถานที่ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียน	๑. โรงเรียนควรมีการจัดระบบการบริหารการใช้อาคารสถานที่ และจัดสภาพล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด
๒. โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมให้นักเรียนได้เลือกศึกษาตามความต้องการของนักเรียนเอง เช่น การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นต้น	๒. โรงเรียนควรส่งเสริม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักเรียนจะได้รับการศึกษาตามที่ตัวของนักเรียนเลือกเรียนเอง จะทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนแล้วส่งผลให้การเรียนดีไปด้วย
๓. บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓. โรงเรียนควรให้ความรู้ ส่งเสริมประสบการณ์ในหน้าที่ที่บุคลากรไม่มีความรู้หรือสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่นั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็วขึ้น
๔. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรจบมา	๔. โรงเรียนควรจัดบุคลากรให้รับผิดชอบหน้าที่ให้ตรงกับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรจบมา

๔.๕ บทสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของผู้ทำการวิจัยเรื่องนี้ทำให้ผู้วิจัย ได้ทราบถึงความคิดเห็น ของบุคลากรต่อการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพ และมีจิตใจที่คิดดี ใฝ่ดี มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีขั้นตอนวิธีการทำงานสอดคล้องเหมาะสม กับระดับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน การวิจัยดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์

ดังนั้นผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยออกมาในรูปแบบแผนภาพ โดยมีเป็นระบบการทำงานที่มีโครงสร้างขององค์ความรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพทางการบริหารงาน เพื่อให้โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ ผลสรุปของการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยขอสรุปประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตามความคิดใหม่ของผู้วิจัยที่ได้ศึกษาจากการทำวิจัย โดยสรุปเป็นแผนภาพ ซึ่งสามารถมองเห็นได้ว่า โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ ซึ่งถือว่าบุคลากรในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์นั้น มีประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในแทบทุกด้าน เป็นสถานศึกษาที่มีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ทำให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้แก่นักเรียน ทำให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ในระดับที่ดี อีกทั้งยังส่งผลให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ใหม่เพิ่มขึ้นจากการเรียนการสอนที่เป็นระบบของบุคลากรครู ได้ถ่ายทอดให้กับนักเรียน ดังที่ได้กล่าวมาในแผนภาพข้างต้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีให้มีประสิทธิภาพ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๙๔ ชุด แจกให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี และดำเนินการเก็บคืนภายใน ๓ สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดที่อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน ๙๔ ชุด แบบสอบถามที่ได้รับคืนคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๑ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ ซึ่งเป็นข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้าน การบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ส่วนที่ ๓ เป็นการนำเสนอปัญหา และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำปัญหาและข้อเสนอแนะมาสรุปรวมใจความ และประเด็นที่สำคัญในลักษณะเป็นการบรรยายความประกอบตาราง

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๑ มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ มี การศึกษาระดับปริญญาตรี ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘ มีตำแหน่งครู ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐ มีรายได้ มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ และมีสถานภาพสมรส ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔

๕.๑.๒ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็น ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ และด้านการ บริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ โดยจำแนกเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ความคิดเห็นของ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = ๔.๑๕$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการ สถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และโรงเรียนได้พัฒนาระบบ เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย อยู่ในระดับปานกลางคือ โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงาน ให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = ๔.๑๑$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และโรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้น นักเรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = ๔.๑๑$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและ บุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = ๔.๐๙$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุดสองข้อคือ โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ และโรงเรียน ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และสถานภาพสมรส พบว่า

๕.๒.๑ เพศ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มี เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่ง ยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยที่บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นว่

การบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรเพศชาย

๕.๒.๒ อายุ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ปฏิเสธ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๒.๓ ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ปฏิเสธ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

๕.๒.๔ ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่ง ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านบริหารงานวิชาการบุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๕.๒.๕ รายได้ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่ง ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๒.๖ สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านการ

บริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีความ
 คิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ

- บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ
- บุคลากรยังขาดความรู้การผลิตสื่อ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
 ใหม่ๆ
- บุคลากรยังขาดความรู้การทำวิจัยทางการศึกษา
- บุคลากรยังขาดความรู้ ความสามารถการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับ
 หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องวิชาการ

ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัด นนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ

- บุคลากร ควรมีการพัฒนาหาแหล่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน
 เช่น ชุมชน วัด เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้พัฒนาคุณภาพนักเรียนดีขึ้น
- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรผลิตสื่อ พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
 เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
- ส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน
- ส่งเสริม จัดอบรม และสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานต่างโรงเรียน เพื่อพัฒนา
 ทางด้านวิชาการ

๒. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

- โรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการใช้งบประมาณของโรงเรียน
- โรงเรียนขาดการทำรายงานผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นปัจจุบันและการเปิดเผย
 ข้อมูลต่อชุมชนทราบ
- โรงเรียนขาดแผนการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์และไม่สามารถตรวจสอบ
 ได้

**ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัด
นนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ**

- โรงเรียนควรรหาบุคลากรที่มีวุฒิทางการเงินและบัญชี หรือส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้เกี่ยวกับเรื่องการใช้งบประมาณ
- โรงเรียนควรจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งสามารถเปิดเผยต่อชุมชนได้
- โรงเรียนควรมีการวางแผนระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของโรงเรียน และควรเสนอต่อผู้บริหารตรวจสอบบัญชีสินทรัพย์ของโรงเรียนได้รับทราบ

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล

- โรงเรียนยังขาดกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน
- โรงเรียนไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนเท่าที่ควร
- โรงเรียนยังขาดมาตรการบดลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบวินัยของโรงเรียนโรงเรียนไม่ค่อยให้อิสระบุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายเท่าที่ควร

**ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัด
นนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล**

- โรงเรียนควรจัดทำกระบวนการแก้ไขปัญหาและความยุติความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน
- โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทของการเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม หรือต่อผู้บริหารในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียน
- โรงเรียนควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล
- โรงเรียนควรกำหนดบดลงโทษแก่บุคลากรที่ทำผิดกฎระเบียบวินัยของโรงเรียน

๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป

- โรงเรียนยังขาดการวางระบบการบริหารการใช้อาคารสถานที่ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียน
- โรงเรียนยังขาดการส่งเสริมให้นักเรียนได้เลือกศึกษาตามความต้องการของนักเรียนเอง เช่น การศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นต้น

- บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- บุคลากรทำหน้าที่ไม่ตรงกับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรจบมา

ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป

- โรงเรียนควรมีการจัดระบบการบริหารการใช้อาคารสถานที่ และจัดสภาพล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุด
- โรงเรียนควรส่งเสริม และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นักเรียนจะได้รับการศึกษาตามที่ตัวของนักเรียนเลือกเรียนเอง จะทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนแล้วส่งผลให้การเรียนดีไปด้วย
- โรงเรียนควรให้ความรู้ ส่งเสริมประสบการณ์ในหน้าที่ที่บุคลากรไม่มีความรู้ หรือสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่นั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็วขึ้น
- โรงเรียนควรจัดบุคลากรให้รับผิดชอบหน้าที่ให้ตรงกับวุฒิการศึกษาที่บุคลากรจบมา

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

จากการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น และโรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปราโมทย์ บุญมุสิก^๑ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ” ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมทั้ง ๑๒ องค์กรประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายองค์กรประกอบพบว่า อยู่ในระดับมาก ๙ องค์กรประกอบ ตามลำดับดังนี้ คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวัดผลประเมินและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ด้านการบริหารงานงบประมาณ จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญต่อ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ และการ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อรุณ ปาลรังสี^๒ ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่วิธีการบริหารงานการเงิน และการบัญชี วิธีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานการควบคุม การปฏิบัติงาน การให้เจ้าหน้าที่จัดทำหลักฐาน และการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน

^๑ปราโมทย์ บุญมุสิก, “การบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐๓.

^๒อรุณ ปาลรังสี, “การบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๑.

ในระดับมาก ได้แก่การควบคุมการใช้จ่ายเงิน วิธีการตรวจสอบ การพัฒนาเจ้าหน้าที่การเงิน การจัดทำรายงานการเงิน การจัดทำระบบการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการบริหารงาน วิธีการควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การเตรียมการบริหารการเงิน การจัดสายบังคับบัญชา การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การควบคุมการจ่ายเงินทุกหมวด และการกำหนดหลักเกณฑ์ในการใช้เงินบำรุงการศึกษา

ด้านการบริหารงานบุคคล จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญต่อการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน และดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นริสา จิตรสำนึก^๓ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ” ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานในภาพรวม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีความสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรม จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่จะกระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้ว่าจะมีเฉพาะด้าน ถึงแม้ว่าในภาพรวม ความคาดหวังจะอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้อง บทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมิน การปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารงานทั่วไป จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดง

^๓นริสา จิตรสำนึก , “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๙๙.

ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญต่อ การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ภูวนัส กิจสวัสดิ์^๕ ได้วิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่เป็นนักบวชชาเลเซียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาเลเซียนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาเลเซียน อยู่ในระดับมากในงานด้านอาคารสถานที่ ส่วนงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านโรงเรียนกับชุมชน และงานด้านบุคลากร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาความคิดเห็นประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยและมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) เพศ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีเพศหญิงมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรเพศชาย

^๕ ภูวนัส กิจสวัสดิ์ , “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่เป็นนักบวชชาเลเซียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาเลเซียนในประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๒.

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กิติภัส เฟ็งศรี^๕ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) อายุ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเษสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ใช่สิ่งสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรีเปลี่ยนแปลงไป เพราะว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีประสบการณ์และมุมมองที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับเรื่องการบริหารโรงเรียนทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรืองอุไร ช่วยชู^๖ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๑๓ ปี ขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรรม ในการประสานงานมีความสามารถในระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง และพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

๓) ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ปฏิเษสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษามากหรือน้อยไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

^๕กิติภัส เฟ็งศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๑.

^๖เรืองอุไร ช่วยชู, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหาร ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, (คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑๕.

ของ ไพบุลย์ ตั้งใจ^๗ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักกฤษฎีกา ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างก็มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔) ตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน อาจมีความเข้าใจการ บริหารโรงเรียนเป็นระบบที่ยุ่งยากและซับซ้อน และเกี่ยวเนื่องกับกฎ ระเบียบทางกฎหมาย ไม่มาก เท่าที่ควร ซึ่งถ้าไม่ได้ศึกษาหรือได้ปฏิบัติจนเป็นความเคยชิน อาจทำให้มีผลกระทบต่อความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ กอบบุญ^๘ ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของ พนักงานรักษาความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕) รายได้ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัด นนทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่ง ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้มากหรือน้อยมีผลกระทบถึงความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน เพราะบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าการที่มีรายได้มากหรือน้อยนั้นไม่มีความมั่นคงในชีวิตเป็นเพราะการบริหารงานของโรงเรียนในด้านการบริหารงาน

^๗ไพบุลย์ ตั้งใจ, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักกฤษฎีกา ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๕.

^๘ปิยะวัฒน์ กอบบุญ, “ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย ”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต, สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี , ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๑.

งบประมาณไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ญัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล^๙ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ที่แตกต่างกันมีทักษะต่อระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากระดับรายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองการบริการของตำรวจท่องเที่ยวในลักษณะที่แตกต่างกันเนื่องจากฐานะทางการเงินที่อยู่ในระดับสูงหรือผู้มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงมักจะสำคัญตนเองและมีความต้องการในการบริการมากกว่าบุคคลทั่วไป

๖) สถานภาพสมรส จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าสถานภาพมี ผลต่อความคิดเห็นในการบริหารงานทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งจุดภาวะหรือสถานะของแต่ละสถานภาพแตกต่างกัน เช่นประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว)^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต ผลจากการวิจัยพบว่า พระภิกษุ สามเณร ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

^๙ ญัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล , ด.ต.(หญิง), “ทักษะของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* , สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๒๐.

^{๑๐} พระมหาชวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* , สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓๓.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ โรงเรียนควรจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๒ โรงเรียน ควรพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ให้ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เช่น การจัดทำข้อมูลนักเรียนและระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ โรงเรียน ควรให้คณะกรรมการ /คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ได้ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ

๑.๔ โรงเรียน ควร มีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑.๑ ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนน้อยที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในรายชื่อ คือ คณะกรรมการคณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายได้ดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายเงินงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ โดยมาจัดทำแผนงาน ปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินงานอย่างจริง เพื่อตอบสนองความคิดเห็นของบุคลากรต่อไป

๑.๒ ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษานี้มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังมีปัญหายอยู่ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

๑.๓ ควรนำผลของการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการบริหารงานโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาหลักการบริหารงานจากกลุ่มตัวอย่าง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น แบ่งเป็นช่วงชั้นการศึกษา ประถมศึกษาปีที่๑ – ประถมศึกษาปีที่๓, ประถมศึกษาปีที่ ๔ – ประถมศึกษาปีที่๖, มัธยมศึกษาปีที่๑ – มัธยมศึกษาปีที่๓ และมัธยมศึกษาปีที่๔ – มัธยมศึกษาปีที่ ๖

๒. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทาน สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ในแต่ละด้านอย่างเจาะลึกลงในรายละเอียด เพื่อเปรียบเทียบว่าการบริหารงานของโรงเรียน สามารถพัฒนาการบริหารงานหรือแตกต่างจากการวิจัยครั้งนี้

๓. ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาของรัฐกับเอกชน

๔. ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละด้าน เช่น การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดของขอบข่ายงานในด้านนั้นๆ เพื่อจะได้แนวทางในการบริหารแต่ละด้านเหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลวิทยุภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมสามัญศึกษา. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๙ . กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์การศาสนา .

กระทรวงศึกษาธิการ . คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล .
กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๔๗.

_____ . แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิวิธคุณ . กรุงเทพมหานคร :
ม.ป.ท., ๒๕๔๖.

ฉลอง มาปรีดา ผ.ศ. . คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร . กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์,
๒๕๓๗.

ชื่น สุขศิริ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๓๙.

ชูป กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, ๒๕๐๒.

ชุตีระ ระบอบ และคณะ . ระเบียบวิธีวิจัย . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, ๒๕๕๒.

ชูศรี วงศ์รัตนะ . เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ ๗ . กรุงเทพมหานคร :
เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

เด่น ชะเนติยัง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๖.

_____ . หลักการจัดการ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๓๙.

ทองหล่อ เดชไทย . หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข . นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ . การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ . กรุงเทพมหานคร :
สำนักงาน ก.พ.ท., ๒๕๓๘.

ธงชัย สันติวงษ์ การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช จำกัด, ๒๕๓๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชนกร เอกเผ่าพันธุ์. การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ . นครปฐม : พิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๓.

นพพงษ์ บุญจิตรดุล. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๐.
นิพนธ์ กิनावงศ์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. พิษณุโลก: ตระกูลไทย, ๒๕๔๓.
บรรจบ เนียมมณี . หลักการบริหาร . กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.

ประยูร อาษานาม รศ.ดร. . คู่มือวิจัยทางการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ ๒ . ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑.

ประเสริฐ เชษฐพันธ์ . การบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (บางเขน),ม.ป.ท., ๒๕๔๒.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.
ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ ๓ . กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

ยุวดี กังสตาล , วัฒนธรรมสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียน , วารสารวิชาการ . มิถุนายน.๒๕๔๕.

รุ่งทิวา จักร์กร. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๒๘.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชวิ้งจำกัด, ๒๕๓๓.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ . การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทร์เพช, ๒๕๔๕.

_____ . การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม , ๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิโรจน์ สารรัตน์ . การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒.
- วันชัย ดันยต์โมนุท . การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญญา ลักษิตานนท์และสมชาย หิรัญกิตติ . การบริหารสำนักงานสมัยใหม่ . กรุงเทพมหานคร : พัฒนาศึกษา, ๒๕๓๘.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วีระฟิล์ม จำกัด, ๒๕๔๒.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๑๔.
- _____ . การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.
- _____ . การบริหารเชิงกลยุทธ์ . พิมพ์ครั้งที่ ๒ . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม . การบริหารการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ ๔ . กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๔.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ . ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๐.
- สิน พันธุ์พินิจ . เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ . กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗.
- สุนันทา เลาหพันธ์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนาจำกัด, ๒๕๓๑.
- เสนาะ ตีเยาว์. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๔๙). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง, ๒๕๔๕.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ . กรุงเทพมหานคร : 프리ทวานกราฟฟิค, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค ,
๒๕๔๕ .

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา . **ปฏิรูปปฏิรูปการศึกษาแนวทางการสู่การปฏิบัติ** .
กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, ๒๕๔๕.

_____ . **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา** . พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ . **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ,รวมบทความสังคมวิทยาและ
มานุษยวิทยา**. กรุงเทพมหานคร :ภาควิชาสังคมวิทยามนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

อรุณ รัชธรรม การพัฒนาองค์การ : **แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย** .
กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กิตติมา กวาววงศ์ . “ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนจังหวัด
อ่างทอง”. **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

กิติภัส เฟิงศรี . “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน :
กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล,** ๒๕๕๔.

กำพล ฤทธิรักษา. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนแกนนำ
ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ”.
ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต . คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา,
๒๕๔๕.

จิรัฐกาล พงศ์ภคเชียร . “การพัฒนารูปแบบโรงเรียนที่เน้นความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ของ
นักเรียน”. **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญวิทย์ มูลโคตร. “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ”. **ภาคนิพนธ์. พบ.ม. (การวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม)** อุบลราชธานี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.
- ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล, ด.ต.(หญิง). “ทัศนะของนักท่องเที่ยวยุคใหม่ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัดถุ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, ๒๕๕๒.
- ถนัด ภูมิภินันท์ . “การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, ๒๕๔๒.
- นริสา จิตรจำนิก. “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา** . บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.
- ปราโมทย์ บุญมุสิก. “การบริหารงานวิชาการตามแนวทางโรงเรียนนิติบุคคล ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๑ ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช**, ๒๕๓๘.
- ปิยะวัฒน์ กอบบุญ. “ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยธนาคารแห่งประเทศไทย” . **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา** , มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๖.
- ปัญญา เล็กขำ . “วิธีพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๔”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, ๒๕๔๑.
- พระมหาชวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว). “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสงฆ์ในการในจังหวัดภูเก็ต ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต** . สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระราชวรดิฐ. “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเขต การปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- พิพัฒน์ เอกภาพพันธ์ . “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้ จ่ายเงินอุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (กม.อพป.)”. **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖.
- ภูวนัส กิจสวัสดิ์ . “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารที่เป็นนักบวชชาละเยียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนชาละเยียนในประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์ ครุ ศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๔๔.
- มณีรัตน์ ภิญโญภาพสกุล . “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓”. **ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๗.
- วิจิต บุญเลิศ . “ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.
- วีระศักดิ์ รัชโพธิวงศ์. “การพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.
- วัฒนา ธงภักดิ์. “การบริหารงานธุรการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.
- ศิริลักษณ์ วิชยวงศ์ . “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารบุคคลระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกและกลุ่มสอบทั่วไป สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา”. **ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต**. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๖.
- สมปอง นิลล้วน. “การศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา, ๒๕๓๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมศรี วีรานนท์ . “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑ ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๓๗.
- สวางค์ จงสวัสดิ์พัฒนา. “ การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ”. **ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต** คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , ๒๕๔๖.
- สิทธิชัย ลีเวลา. “การศึกษาการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต**. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔.
- อดาพร สันติชนานนท์ . “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ”. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม)** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๓๓.
- อภิรักษ์ นาเลาะห์ . “สภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารงานวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาขอนแก่น”. **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสเลย์, ๒๕๔๕.
- อดุล สาขามุละ. “ปัญหาและความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร”. **ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร, ๒๕๔๕.
- อรุณ ปาลรังสี. “การบริหารงานการเงิน และการบัญชีของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.
- เจตนา ลีสุวรรณ . “การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในรูปแบบกลุ่มโรงเรียนและสหวิทยาเขต”. **ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.
- เรืองอุไร ช่วยชู . “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี” . **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๔๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แสงเดือน กิตติวชิรพงศ์. “การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย”. **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๕.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, ๒๕๕๔.
- Abraham Zaleanik and other , 1958, อ่างในวิศรุต มีแก้ว . “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัด ตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี”. **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** . คณะพัฒนา สังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

- กระทรวงศึกษาธิการ. **ระเบียบสถานศึกษา**. เข้าถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔.
<http://bet.obec.go.th>.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒. **สถานศึกษา**. เข้าถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔.
<http://www.thailandlawyercenter.com>.
- พระราชบัญญัติสถานศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒. **สถานศึกษา**. เข้าถึงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๔. <http://www.banprak-nfe.com>.
- โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี. **บุคลากร**. เข้าถึงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๓.
<http://school.obec.go.th/cholprathan/munul002.htm>.

๒. ภาษาอังกฤษ

- Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration, 1973.
- Henri Fayol. **Industrial and General Administration**. New York : Mc-Grew Hill, 1930.
- William Ouchi. **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๘๖

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาโณ,Ph.D.

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงศ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๒ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

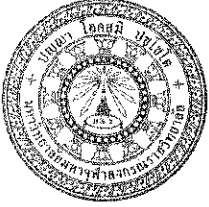
จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๖๐๖/๖๖/๖๖

Handwritten signature

๑๕๓.๕.๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ ๓ ศษ

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงศ์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๒ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

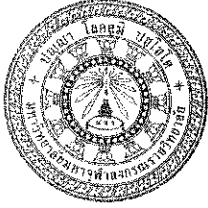
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ได้ตรวจแก้ไขเครื่องมือแล้ว

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

๒๒ ก.ย. ๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ศ.ศ.๖

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงค์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๒ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

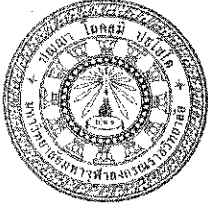
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม
22 ก.ค. 54



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓ ศ.๖

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ชัชชัย ไชยสา

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงค์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๒ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

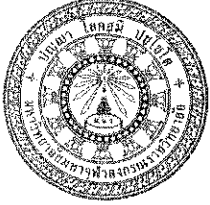
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๓๐๐๘/๒๕๕๔/๓๐๐
 ๒๕ ก.ย. ๕๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๓ค.๖

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุธนา ปราณีต

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงค์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๒ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.ยุธนา ปราณีต

(ดร.ยุธนา ปราณีต)

๕ ก.ย. ๕๔

ภาคผนวก ค

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ผลการตัดสินชี้ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑.	ด้านการบริหารงานวิชาการ								
๑.๑	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดย เทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงาน จากสถานศึกษาอื่น ตามแนวทางที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๔	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ ครู อาจารย์ทำ การวิจัย ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๕	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อนวัตกรรม และ เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๖	โรงเรียน ได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๗	โรงเรียน ได้ จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ และการ เรียนการสอนในโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๘	โรงเรียน ได้ ประสานความร่วมมือ และ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะ แนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่าย แนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๙	โรงเรียน ได้ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๑๐	โรงเรียน ได้มีการ ประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนา ทางวิชาการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการหาชี้ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒.	ด้านการบริหารด้านงบประมาณ								
๒.๑	โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการ ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๔	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	โรงเรียนมีการจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๖	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบันตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.๗	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๘	โรงเรียนให้คณะกรรมการ/คณะกรรมการดำเนินงานเร่งรัดติดตามการจ่ายเงินงบประมาณได้ดำเนินการเร่งรัดติดตามเบิกจ่ายเงินงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายผู้บริหารทราบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๙	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะกรรมการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๑๐	โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะกรรมการกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้

ผลการตัดสินชี้ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๓.	ด้านการบริหารงานบุคคล								
๓.๑	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	โรงเรียน ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	โรงเรียนมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๔	โรงเรียน ได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษา วินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๕	โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบวินัย	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.๖	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๗	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๘	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๙	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๑๐	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

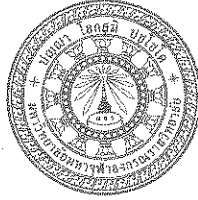
**ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๔.	ด้านการบริหารงานทั่วไป								
๔.๑	โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๓	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน งานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๔	โรงเรียน ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้าน วิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ให้มีความสะดวกและคล่องตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๕	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม และ เอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.๖	โรงเรียน ได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบ ข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้ สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๗	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และ การดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับ ผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.๘	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัด การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตาม อัธยาศัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๙	โรงเรียน ได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำสนับสนุน และประสานความร่วมมือใน การจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และ หน่วยงานอื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๑๐	โรงเรียนจัดให้บุคลากร รับผิดชอบงานตาม ความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๓๖



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕-๒๑๒๓

กัณยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงค์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๔๒
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากร เจ้าหน้าที่และนักเรียนภายใต้การควบคุมดูแลของท่าน จึงขออนุมัติคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๑๐๐

อนุญาตให้ใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้
ในโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ ๕๓

ครู ไร่เงิน วัฒนรัตน์ คศ. ๒ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทองธรรมชาติ

ภาคผนวก จ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α coefficient)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	156.13	567.085	.602	.961
a2	156.43	561.978	.644	.961
a3	156.40	565.076	.541	.962
a4	156.50	552.190	.734	.961
a5	156.23	563.082	.634	.961
a6	156.40	565.628	.493	.962
a7	156.43	553.633	.648	.961
a8	156.27	566.754	.556	.962
a9	156.30	571.183	.509	.962
a10	156.57	567.909	.430	.962
b1	156.27	566.685	.558	.962
b2	156.50	563.983	.655	.961
b3	156.50	563.224	.644	.961
b4	156.57	557.771	.647	.961
b5	156.67	567.333	.508	.962
b6	156.90	559.817	.606	.961
b7	156.47	557.223	.664	.961
b8	156.40	566.869	.502	.962
b9	156.67	555.333	.698	.961
b10	156.73	551.857	.783	.960
c1	156.13	574.189	.445	.962
c2	156.37	575.620	.412	.962
c3	156.53	559.292	.695	.961
c4	156.57	553.702	.730	.961
c5	156.33	562.920	.639	.961
c6	156.27	554.823	.879	.960
c7	156.33	559.678	.748	.961
c8	156.10	562.507	.798	.961

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c9	156.47	557.706	.728	.961
c10	156.30	562.010	.711	.961
d1	156.30	569.597	.522	.962
d2	156.53	572.602	.591	.962
d3	156.63	559.275	.668	.961
d4	156.50	564.052	.535	.962
d5	156.60	566.593	.464	.962
d6	156.17	574.695	.413	.962
d7	156.50	557.500	.670	.961
d8	156.40	559.697	.743	.961
d9	156.27	563.099	.616	.961
d10	156.27	569.720	.567	.962

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๓๓



โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
เลขที่ 1430 ๑๔๗
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ 2554
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์ กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒๕ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐนันท์ นามสกุล มั่นตะพงค์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๒
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากร เจ้าหน้าที่และนักเรียนภายใต้การควบคุมดูแลของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ภาคผนวก ช

แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัย ผู้บริหาร โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแผนและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตลอดจนเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อสาธารณชนต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลงผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสาวณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของ โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | | |
|------------------|--|--|
| ๑. เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| ๒. อายุ | <input type="checkbox"/> ๒๑ – ๓๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๓๑ – ๔๐ ปี |
| | <input type="checkbox"/> ๔๑ – ๕๐ ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป |
| ๓. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
| ๔. ตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา | <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ |
| | <input type="checkbox"/> ครู | <input type="checkbox"/> ครูอัตราจ้าง |
| | <input type="checkbox"/> อื่นๆ | |
| ๕. รายได้ | <input type="checkbox"/> ๕,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท | <input type="checkbox"/> ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท |
| | <input type="checkbox"/> ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า ๒๐,๐๐๑ บาท |
| ๖. สถานภาพสมรส | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| | <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ | |

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทาน
สงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของ
โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี

ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี		ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
๑.๑	โรงเรียน ได้ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น					
๑.๒	โรงเรียนได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยเน้น นักเรียนเป็นสำคัญ					
๑.๓	โรงเรียนจัดให้มีการวัดผล ประเมินผล โดยเทียบโอน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผลงานจากสถานศึกษา อื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
๑.๔	โรงเรียน ได้ส่งเสริมให้ ครู อาจารย์ทำ การวิจัยทาง การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
๑.๕	โรงเรียนได้ให้ครูผลิตสื่อ พัฒนาสื่อวัตกรรม แลชคโนโลยี ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					
๑.๖	โรงเรียนได้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการ เรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญา ท้องถิ่น					
๑.๗	โรงเรียนได้จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การ ดำเนินงานวิชาการ และการเรียนการสอนในโรงเรียน					
๑.๘	โรงเรียน ได้ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับ สถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่ การศึกษา					
๑.๙	โรงเรียน ได้ ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา					
๑.๑๐	โรงเรียนได้มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น ๆ ในการพัฒนาทางวิชาการ					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒. ด้านการบริหารด้านงบประมาณ						
๒.๑	โรงเรียนได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณ					
๒.๒	โรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณ โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา					
๒.๓	โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการ ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน					
๒.๔	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากร และแหล่งกองทุนจากชุมชน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา					
๒.๕	โรงเรียนมีการจัดทำระบบการบริหารการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนของกระทรวงการคลังและเปิดเผยต่อชุมชน					
๒.๖	โรงเรียนได้จัดทำบันทึกรายรับ รายจ่าย เป็นปัจจุบัน ตรวจสอบได้และเปิดเผยต่อชุมชน					
๒.๗	โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและส่วนมากตรวจสอบได้					
๒.๘	โรงเรียนให้คณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายดำเนินการเร่งรัดติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายให้ผู้บริหารทราบ					
๒.๙	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย					
๒.๑๐	โรงเรียนมีคณะกรรมการ/คณะทำงานกำหนดมาตรการ วางแผนจัดระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล						
๓.๑	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังคนและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน					
๓.๒	โรงเรียน ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาการศึกษา					
๓.๓	โรงเรียนมีการสร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๓.๔	โรงเรียนได้ส่งเสริมการมีวินัยและการรักษาวินัยของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน					
๓.๕	โรงเรียนมีบทลงโทษแก่ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำผิดกฎระเบียบวินัย					
๓.๖	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานธุรการที่ทันสมัย โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัด และคุ้มค่า					
๓.๗	โรงเรียนให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
๓.๘	โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน					
๓.๙	โรงเรียนมีกระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในหน่วยงาน					
๓.๑๐	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียน					

ตอนที่ ๒ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป						
๔.๑	โรงเรียนมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน					
๔.๒	โรงเรียนได้พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย					
๔.๓	โรงเรียนได้ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนงานการศึกษา					
๔.๔	โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านวิชาการงบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป ให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
๔.๕	โรงเรียนมีการจัดระบบบริหารอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนและชุมชน					
๔.๖	โรงเรียนได้จัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๔.๗	โรงเรียนมีการกำหนดแผนการรับนักเรียน และการดำเนินการตามแผน โดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
๔.๘	โรงเรียนได้ส่งเสริม และประสานงานให้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย					
๔.๙	โรงเรียนได้จัดบุคลากรในการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น					
๔.๑๐	โรงเรียนจัดให้บุคลากร รับผิดชอบงานตามความเหมาะสมแก่หน้าที่และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และพัฒนา

โปรดให้คำเสนอแนะในประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้านงานวิชาการ
ปัญหา อุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

๓.๒ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้านงบประมาณ
ปัญหา อุปสรรค

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

ข้อเสนอแนะ

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

**๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้านงานบุคคล
ปัญหา อุปสรรค**

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

ข้อเสนอแนะ

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

**๓.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานด้านงานทั่วไป
ปัญหา อุปสรรค**

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

ข้อเสนอแนะ

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

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์

เกิด ๑ สิงหาคม ๒๕๒๐

สถานที่เกิด ๘๒ ถนนนาสร้างนาชุม ตำบล นครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

การศึกษา ปริญญาตรี :

ศิลปศาสตร์บัณฑิต สถาบันราชภัฏนครปฐม

บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนวัดต้นเชือก (ถาวรวิทย์อุปถุต)

๘ หมู่ ๔ ต. บ้านใหม่ อ.บางใหญ่ จ. นนทบุรี ๑๑๑๔๐