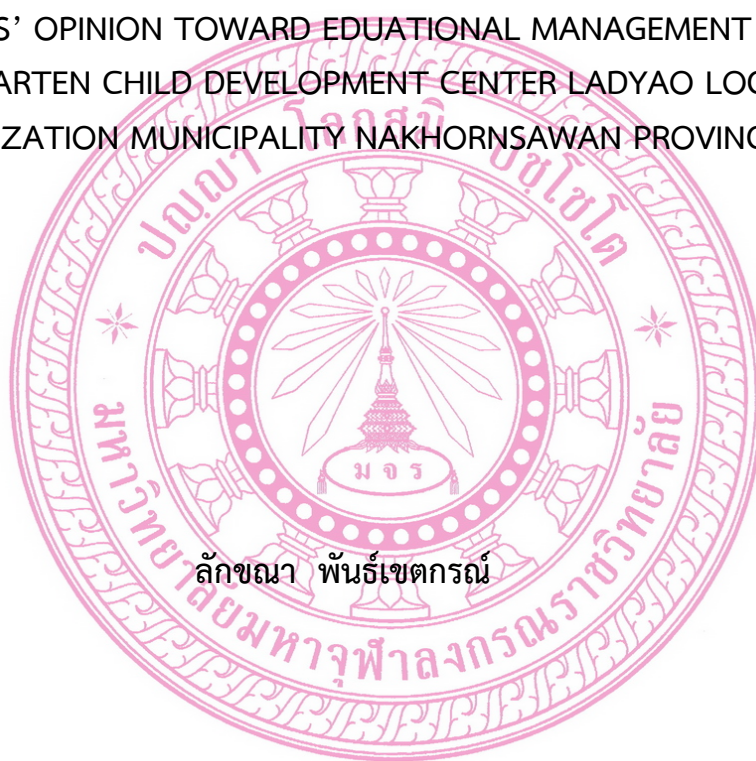




ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
PARENTS' OPINION TOWARD EDUCATIONAL MANAGEMENT IN
KINDERGARTEN CHILD DEVELOPMENT CENTER LADYAO LOCAL
ORGANIZATION MUNICIPALITY NAKHORNSAWAN PROVINCE



ลักษณ์ พันธุ์เขตกรณ์

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

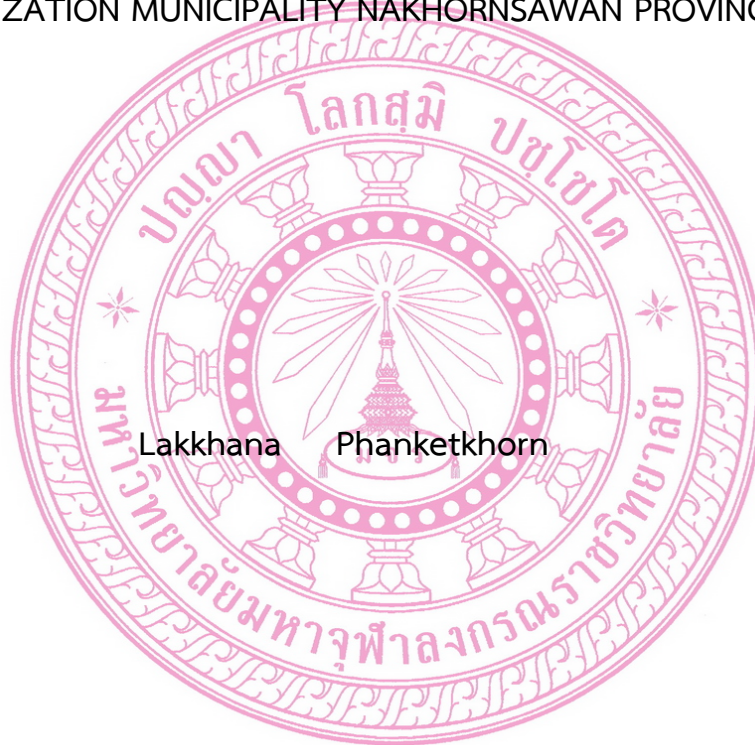


วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



PARENTS' OPINION TOWARD EDUCATIONAL MANAGEMENT IN
KINDERGARTEN CHILD DEVELOPMENT CENTER LADYAO LOCAL
ORGANIZATION MUNICIPALITY NAKHORNSAWAN PROVINCE



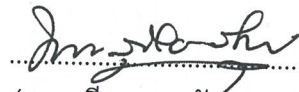
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Educations Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



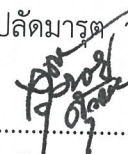


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตาม หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์


ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดมาตุ วรรณกิจโส)


กรรมการ
(ดร.ศุภชัย สุวรรณนิษฐ)


กรรมการ
(ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)

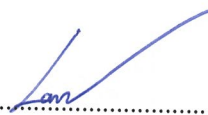

กรรมการ
(ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง
ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา

ประธานกรรมการ
กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย


(นางสาวลักขณา พันธุ์เขตกรณ์)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์
- ผู้วิจัย** : นางสาวลักขณา พันธุ์เขตรกรณ์
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.วรภุช เลื่อนอ้าง ป.ธ.๙., ศษ.ม., ศศ.ม., ป.ร.ด
- : ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา กศ.บ., B.ED., M.Ed., Ph.D.
- : (Educational Evaluation)
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๖ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ๓) เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ๔) เพื่อเสนอแนะรูปแบบในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (T-test) ค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ พบว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองชายและผู้ปกครองหญิงที่มีต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญที่ ๐.๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบตามอายุ การศึกษา รายได้ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าอาชีพที่มีต่อผลความคิดเห็นของผู้ปกครอง และสรุปข้อมูลปัญหา และอุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมทั้งหมด(Grand Total) เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับสำคัญที่ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ โดยจำแนกตาม เพศชายและเพศหญิง ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะของผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานทั่วไป มากที่สุด คือ สถานที่จอดรถไม่มีร่ม และขางทางเข้าออก คือ ควรติดตั้งกล้องวงจรปิดทุกห้อง น้อยที่สุดคือ ควรจัดประชุมผู้ปกครองให้มากขึ้น การทดแทนครูผู้สอนเวลาไม่มาสอน จำนวนครูผู้สอนน้อยกว่าจำนวนนักเรียนมาก รองลงมาคือการทดแทนครูผู้สอนเวลาไม่มาสอน



Thesis Title : Parents 'opinion toward Educational Management in Kindergarten Child Development Center Ladyao Local Organization Municipality Nakhomsawan Province

Researcher : Miss.Lakkhana Phanketkhorn

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst.Prof.Dr. Worrakit Thuenchang
Pali IX, B.A., M.A, Ph.D. (Hi.Ed.)

: Dr.Adisar Korwatthana B.Ed.,M.Ed. (Second Class)
Ph.D. (Educational Evaluation)

Date of Graduation : March 6, 2014

ABSTRACT

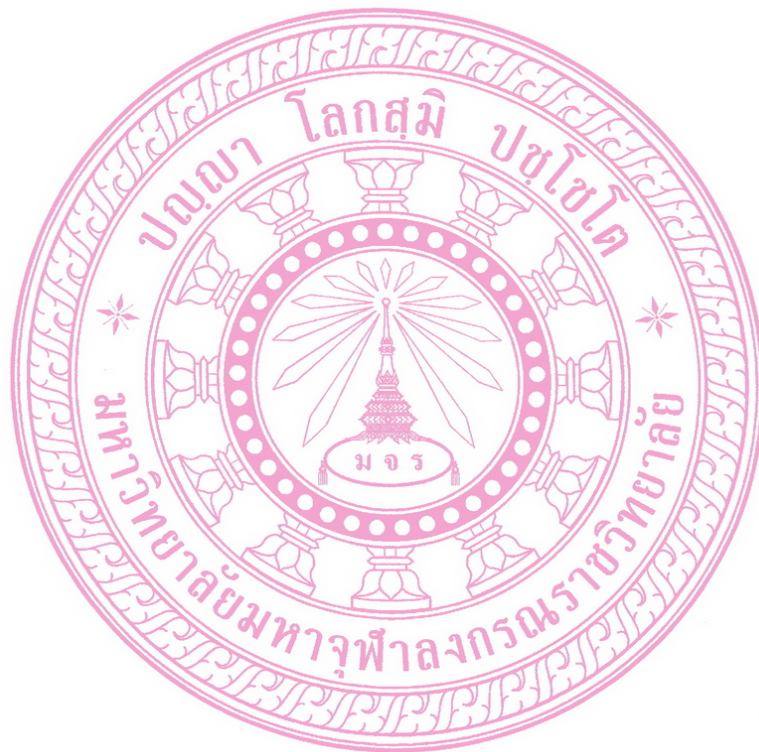
The purposes of this study were as follows(1)to study the parents' opinions towards the administration of Ladyao municipal Children,Center, Ladyao District Nakhonsawan Province (2).to compare the parents' opinions towards the administration of Ladyao municipal Children Center, Ladyao District Nakhonsawan Province classifying by personal factors such as gender, age, education level, occupation and income (3) to solve problems and suggestions in order to develop Ladyao municipal children center Ladyao District Nakhonsawan Province (4) to present the pattern in development of Ladyao municipal children center Ladyao District Nakhonsawan Province

The sample of this study consisted of 152 respondents. The research tool of the study was questionnaire. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (One – Way ANOVA) .

The results of this study were as follows: The parents' opinions towards the administration of Ladyao municipal children center as a whole were at high level. When considering to each problem, every aspects were at high level According to gender, it was found that there were no significant differences at .05 level Referring to age, education level and income there were also no significant differences at .05 level The conclusion of problems, barriers and suggestions has been done by content Analysis and context. However it was found that occupation of parents affected to significant differences at .05 level.

Furthermore comparing to parents' opinions towards the administration of Ladyao children municipal center there were no significant difference referring to gender. It was found that there were no significant different at .05 level by income.

The important suggestion to Ladyao children municipal center, the parking cars should be provided to personnels in the center. The children center to set the digital- eyes. The children Center should set the children Center should have more meeting. The children center should have the teacher instead of the teacher who were absent.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของ คณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์มาโดยตลอดด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี ผู้ทรงคุณวุฒิ ผศ.ดร.สุพจน์ บุญอ่อน พระประจวบ คัมภีร์ธมโม อาจารย์ชาญวิทย์ สินธุบุญ อาจารย์มีชัย พลทองมาก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวและนายกเทศบาลตำบลลาดยาว ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out) และขอขอบคุณผู้ปกครององค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัวและผู้ปกครองในเขตตำบลลาดยาว และคณะบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบลคลองวัว จังหวัดอ่างทอง และผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีต่อผู้วิจัยในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

ขอขอบคุณคุณอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ ทุกรูป/ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ รุ่นที่ ๒ ทุกรูป/ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัย จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คุณค่าอันเป็นประโยชน์ที่พึงเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอบูชาเป็นกตัญญูตเวทีตาแด่ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการศึกษา และได้ร่วมสร้างสรรค์งานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัย จนเป็นผลสำเร็จด้วยดี

นางสาวลักขณา พันธุ์เขตกรณ์

๒ / มีนาคม / ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(๖)
สารบัญ	(๗)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญรูปภาพ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ แนวคิดกับความคิดเห็น	๗
๒.๑.๑ ความหมายความคิดเห็น	๗
๒.๑.๒ ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความคิดเห็น	๘
๒.๑.๓ ความสำคัญของความคิดเห็น	๑๐
๒.๒ ทฤษฎีทางการบริหาร	๑๒
๒.๒.๑ หลักการบริหารงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	๑๒
๒.๒.๒ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑๓
๒.๒.๓ หลักการบริหารงานบุคคล	๑๔
๒.๓ ความหมายของการบริหารโรงเรียน	๑๗
๒.๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงาน	๑๘
๒.๓.๒ หลักการของวิธีบริหารจัดการที่ดี	๑๙
๒.๓.๓ หลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม	๑๙
๒.๓.๔ ประเภทของการติดต่อสื่อสาร	๒๑
๒.๓.๕ เทคนิคในการบริหารความขัดแย้ง	๒๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓.๖. ความรู้ความสามารถในการควบคุม	๒๒
๒.๔ การจัดการความรู้และหลักการจัดการศึกษา	๒๓
๒.๔.๑. การจัดการความรู้	๒๓
๒.๔.๒. องค์ประกอบหลักในการพัฒนาการจัดการความรู้	๒๔
๒.๔.๓. ขั้นตอนการพัฒนาการจัดการความรู้	๒๔
๒.๔.๔. ประโยชน์ของการพัฒนาการจัดการความรู้	๒๔
๒.๔.๕. หลักการจัดการศึกษา	๒๕
๒.๕ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา	๒๗
๒.๕.๑. การบริหารด้านงานวิชาการ	๒๗
๒.๕.๒. การบริหารด้านงานงบประมาณ	๓๑
๒.๕.๓. การบริหารด้านงานบุคคล	๓๓
๒.๕.๔. การบริหารด้านงานทั่วไป	๔๐
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๓
๒.๖.๑. งานวิจัยในประเทศ	๔๓
๒.๖.๒. งานวิจัยในต่างประเทศ	๔๘
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๐
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๑
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๕๑
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๑
๓.๒.๑. ประชากร	๕๑
๓.๒.๒. กลุ่มตัวอย่าง	๕๑
๓.๓ กระบวนการวิจัย	๕๒
๓.๔ เครื่องมือการวิจัย	๕๒
๓.๔.๑. ขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ	๕๒
๓.๔.๒. ลักษณะของเครื่องมือ	๕๓
๓.๔.๓. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	๕๓
๓.๔.๔. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	๕๔
๓.๔.๕. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๔
๓.๔.๖. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๕
๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๕
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๕๘
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๙
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	๖๑
๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	๖๖
๔.๔ ผลผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ	๗๘
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	๘๓
๔.๕.๑. การบริหารงานด้านวิชาการ	๘๓
๔.๕.๒. การบริหารงานด้านงบประมาณ	๘๔
๔.๕.๓. การบริหารงานด้านบุคคล	๘๕
๔.๕.๔. การบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป	๘๖
๔.๖ สรุปผลองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๘๗
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๘๙
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๘๙
๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๙
๕.๑.๒. ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	๙๐
๕.๑.๓. ระดับเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหาร การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	๙๑
๕.๑.๔. สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๙๗
๕.๑.๕. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๙๗
๕.๑.๖. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๙๘
บรรณานุกรม	๙๙
ภาคผนวก	๑๐๐
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๐๕
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๐๖
ภาคผนวก ค สรุปผลการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	๑๐๙
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๒
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๒๐
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ต่างๆ	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

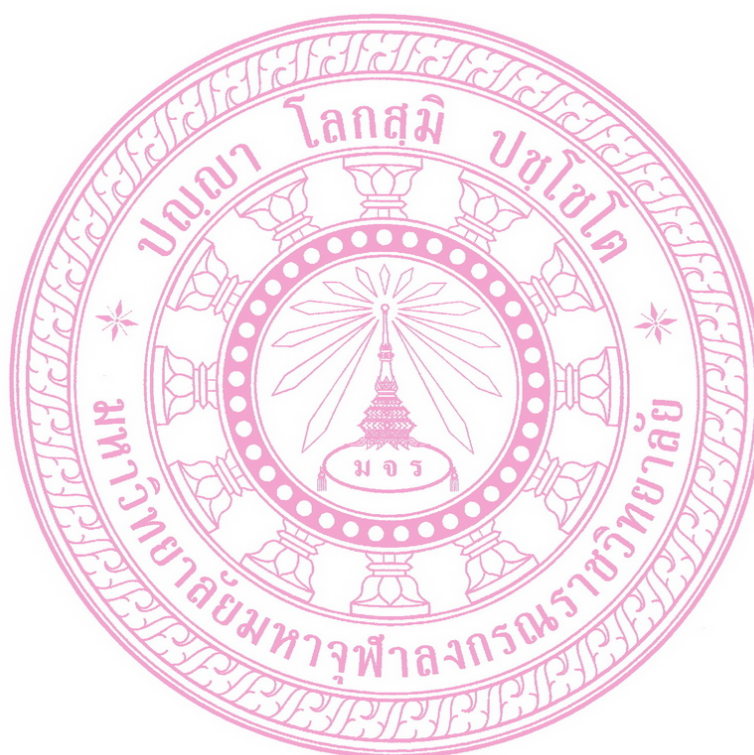
ภาคผนวก ข ภาพการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

๑๔๐

๑๔๘



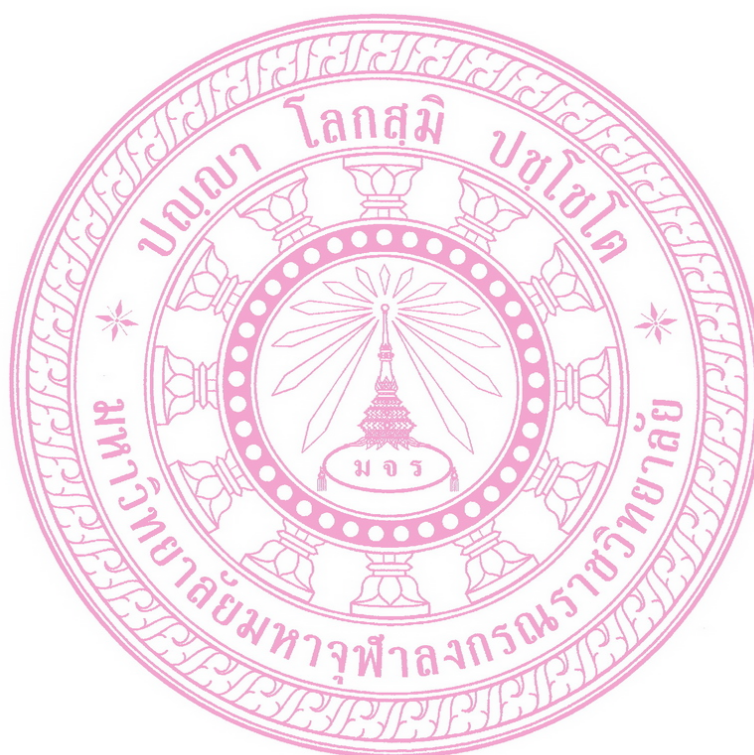
สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๔.๖ แสดงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

หน้า

๘๗



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่นักเรียนโรงเรียนจิตรลดาเมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๑๑ ที่ว่า “การศึกษาของเด็กโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประถมศึกษาถือว่าอยู่ในขั้นสำคัญ และจำเป็นสำหรับเด็กทุกคน ด้วยเหตุนี้จึงมีพระราชบัญญัติ ประถมศึกษาขึ้นเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเล่าเรียนตามหลักสูตรที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ย่อมต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของครูที่เอาใจใส่พยายามอบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีความรู้มีศีลธรรมเพื่อให้เป็นพลเมืองดี ของชาติต่อไปภายหน้าด้วย”

โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาของชุมชนที่มีหน้าที่ให้การศึกษา และอบรมสั่งสอน กุลบุตรกุลธิดาของบุคคลในชุมชน ดังนั้นชุมชนจึงมีสิทธิที่จะรับรู้การจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยมี ส่วนร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาและร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ชุมชนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความพร้อมที่จะพัฒนาโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีปัญหาชุมชนก็จะเข้าใจ ปัญหาของโรงเรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้ปกครองถือว่าเป็นบุคคลในชุมชนที่มีส่วน สำคัญอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุดและมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ของโรงเรียนมากเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตาม ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นและสามารถจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วย

ผู้ปกครองมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของเด็กเพราะบทบาทของผู้ปกครองที่มีต่อ เด็กมิได้จำกัดเฉพาะการเลี้ยงดูอบรมบ่มนิสัยเท่านั้น บทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้ปกครองต้องกระทำ คือ การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุตรหลานของตน เมื่อผู้ปกครองเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมี อิทธิพลต่อการศึกษานักเรียนแล้ว ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาจึงเป็น ตัวกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งว่า นักเรียนควรได้รับการศึกษาอย่างไร ผู้ปกครองที่มีฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มักจะมีความคิดเห็นต่อคุณค่าในการศึกษาแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้ปกครองยังเป็นครูคนแรกและคนสุดท้ายเป็นครูที่สำคัญที่สุดสำหรับเด็กผู้ปกครองเป็นผู้ใกล้ชิดเด็ก มากที่สุดเข้าใจพื้นฐานอันแท้จริงทั้งทางกายและอารมณ์ ฉะนั้นการที่จะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จ ในโรงเรียนนั้น ผู้ปกครองจึงจัดเป็นส่วนที่สำคัญที่จะช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จได้อย่างดีที่สุด^๒

^๒ธีรภัทร์ เจริญดี, “การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ” เขตการศึกษา ๑๑, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, (จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙, หน้า ๒๙.

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองการปกครองตลอดจนการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมของเด็กและเยาวชนของชาติ การจัดการศึกษาในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตรวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ ๓-๕ ขวบในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในวัย ๓-๕ ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา

ส่วนราชการต่างๆที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗,๕๒๐ แห่ง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิดเรียกว่า ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน ๔,๑๕๕ แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่าการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ จำนวน ๒,๖๕๑ แห่งรวมทั้งสิ้น ๑๔,๓๒๖ แห่ง

ส่วนราชการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาเด็กวัย ๓-๕ ขวบ ให้มีความพร้อมด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชนบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธาน และจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) บริหารโดยผู้บริหารโรงเรียน

ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ภายใต้งานส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๔ แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารงานจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ ๒- ๕ ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล

ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่งมาตรฐานออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑.ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ นั้น ควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการต่างๆให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งตามมาตรฐานออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. มาตรฐานด้านบุคลากร

๓. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

๔. มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร

๕. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

๖. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครอง ที่มีต่อการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน และนำผลของการวิจัยในครั้งนี้ไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนางานการบริหารโรงเรียนให้เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้

๑.๒.๓ เพื่อศึกษา / ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเทศบาลตำบลลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ อย่างไรบ้าง

๑.๓.๒ ผู้ปกครองนักเรียนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้แตกต่างกันจะ มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกันหรือไม่

๑.๓.๓ แนวทางและรูปแบบที่พึงประสงค์ในการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเทศบาลตำบลลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยด้านเนื้อหาศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ บริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้ปกครองของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่จะเก็บข้อมูลเป็นภาคการศึกษาที่ ๑ ของปีการศึกษา ๒๕๕๖ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๖ – กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเทศบาลตำบลลาดยาว แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันดังนี้

๑.๖.๑ ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ หรือประสบการณ์ของผู้ปกครอง นักเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยการแสดง ความคิด ความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการ บริหารตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่ง บางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกัน

๑.๖.๒ ผู้ปกครอง หมายถึง บิดา มารดา หรือ ผู้ทำหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ให้การศึกษาของ นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๓ สถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครอง หมายถึง ระดับการศึกษา ลักษณะอาชีพและ รายได้ต่อเดือนของผู้ปกครองหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ดูแลหรือเลี้ยงดูหรือให้การอุปการะค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการเล่าเรียนจำแนกได้ดังนี้

๑. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่

๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองที่มีการศึกษา ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าอนุปริญญา

๒) ปริญญาตรีขึ้นไป หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองที่มีการศึกษาอย่างน้อยตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีขึ้นไป

๒. ลักษณะอาชีพของผู้ปกครอง หมายถึง การประกอบอาชีพของผู้ปกครองอันได้มาซึ่ง รายได้ในการดำรงชีพ ซึ่งอาชีพแต่ละอาชีพมีความหลากหลายและแตกต่างกันในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้

๓. รายได้ผู้ปกครอง หมายถึง รายได้ของครอบครัวรวมกันหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ อุปการะเลี้ยงดูและรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนักเรียน

๑.๖.๔ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว หมายถึง ความรู้สึก ความคิดและความเชื่อของผู้ปกครองที่แสดงออก ต่อการบริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ

บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารงาน ภายในโรงเรียนทั้ง ๔ ด้าน คือ

๑. การบริหารด้านงานวิชาการ
๒. การบริหารด้านงานงบประมาณ
๓. การบริหารด้านงานบุคคล
๔. การบริหารด้านงานทั่วไป

๑. การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

๒. การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

๓. การบริหารด้านงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและ ภาระงาน

๔. การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๖.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กมีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖.๖ เด็กเล็ก หมายถึง เด็กอายุระหว่าง ๒-๕ ปีที่เข้ารับการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาการความพร้อมด้านร่างกาย ด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคมและสติปัญญาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม

๒. ได้ทราบเมื่อถึงความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ของผู้ปกครองนักเรียน

๓. เป็นข้อมูลนำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนไว้พิจารณาปรับปรุงในการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๔. จะได้แนวทางแก้ไขและพัฒนาการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราและข้อมูลต่าง ๆ ในระบบสารสนเทศและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๒ ทฤษฎีทางการบริหาร

๒.๓ ความหมายการบริหารโรงเรียน

๒.๔ การจัดการความรู้และหลักการจัดการศึกษา

๒.๕ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

๒.๕.๑ การบริหารด้านงานวิชาการ

๒.๕.๒ การบริหารด้านงานงบประมาณ

๒.๕.๓ การบริหารด้านงานบุคคล

๒.๕.๔ การบริหารด้านงานทั่วไป

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศไทย

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายความคิดเห็น

กู๊ด (Good) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจโดยไม่ได้มีการพิสูจน์หรือทดสอบความถูกต้องก่อนตัดสินใจ^๑

อิสัค (Isaak) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกทางคำพูดของบุคคลที่แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากการรับฟังคำถาม ซึ่งโดยปกติความคิดเห็นจะแตกต่างจากเจตคติ คือ การแสดงความคิดเห็นมักจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เจตคติจะเป็นการแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องทั่วไปซึ่งมีความหมายกว้างกว่า^๒

เบส (Best) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออกของความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูดหรือการคาดคะเนหรือการแสดงออกในทางพฤติกรรมหรือเหตุการณ์^๓

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

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

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

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

เวปเตอร์ (Webster) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บน ความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริงแต่อยู่ในจิตใจการแสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่น่าจะเป็นไปตามที่คิดไว้^๕

นพมาศ อีระเวคิน กล่าวว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมา โดยการพูด หรือการเขียนมนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริงหรือพูดเพื่อเอาใจผู้ฟัง แต่เมื่อพูดหรือเขียนก็ทำให้เกิดผลทำให้คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่ซ่อนความในใจ^๖

สุธรรม ธราพร กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงทางด้านความรู้สึก หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม อาจจะได้รับ การยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่นได้ ความคิดเห็นนั้นอาจจะเปลี่ยนได้ตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูด หรือการเขียนก็ได้^๗

๒.๑.๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ออสแคมป์ (Oskamp) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นดังนี้

๑. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาหรือความคิดของบุคคล ปัจจัยทางด้านร่างกาย เช่น โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ หรือการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดของบุคคล

๒. ประสบการณ์ของบุคคล เมื่อบุคคลได้รับความรู้สึกจากประสบการณ์โดยตรง จะทำให้เกิดความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

๓. อิทธิพลจากครอบครัว อิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว เมื่อตอนเป็นเด็ก จะส่งผลต่อความคิดและการแสดงพฤติกรรมทางด้านร่างกาย

๔. ความคิดเห็นของกลุ่ม มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องอยู่ร่วมกันในสังคมความคิดเห็นจากกลุ่มทำให้เกิดความคิดเห็นคล้อยตามกัน

๕. สื่อ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลที่ได้รับสื่อเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ^๘

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

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

^๖นพมาศ อีระเวคิน, *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*, (กรุงเทพมหานคร,๒๕๓๙,หน้า ๙๙ :[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒),จาก <http://www.geocities.com/tumbonwadtat/pahupanya.htm>.

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

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

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง สิ่งที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้หลายรูปแบบหลายวิธีการทั้งจากการเรียนรู้ทางตรงและการเรียนรู้ทางอ้อม โดยมีการจัดลำดับกระบวนการเรียนรู้ ความคิดและทำการถ่ายทอดออกมาในหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถสื่อสารให้ผู้รับการถ่ายทอดได้รับรู้ในสิ่งที่คิดนั้น

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดและพูดคุยร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยการจัดประชุม หรือแต่งตั้งคณะกรรมการ^๙

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงความคิด ความรู้สึก ร่วมกันโดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินการ และร่วมกันรับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ^{๑๐}

สร้อยตระกูล อรรถมานะ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า หมายถึง การแสดงความคิดร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินการเพื่อสร้างหรือพัฒนาโดยตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ^{๑๑}

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

สัมฤทธิ์ การเพ็ง กล่าวถึง ความคิดเห็นว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์การ ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้องหากมีการที่จะตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน^{๑๓}

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก เจตคติ หรือ ประสพการณ์ของบุคคล โดยการแสดงความคิด ความรู้สึกร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินการและร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคมหรือประเทศชาติ

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

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

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

^{๑๒}สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๙.

^{๑๓}สัมฤทธิ์ การเพ็ง, วารสารวิชาการ, การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ๘(๓) ๒๕๔๕, หน้า ๙-๑๑.

๒.๑.๓ ความสำคัญของความคิดเห็น

สมโชค แก้วสีกอง ให้ความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลนั้นโดยตรงซึ่งจะเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้^{๑๔}

นวนพ วงศ์เสงี่ยม ให้ความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความรู้สึกออกมาโดยการพูด หรือการเรียนรู้ การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบายแผนงานโครงการต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน การดำเนินงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและความพอใจของผู้ร่วมงาน^{๑๕}

จากที่นักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดเห็นมีความสำคัญคือ การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น แสดงออกจากการพูด การเรียน ฯลฯ ซึ่งการแสดงออกนั้นจะเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้การศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญามีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

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

๒. การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- ๑) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- ๒) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

๓) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

๔) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๕) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการจัดการศึกษา

^{๑๔} สมโชค แก้วสีกอง, การศึกษาสภาพและความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แผนวงจรรวมของบริษัทข้ามชาติ ตามความคิดเห็นของวิศวกร, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิศวกรรมศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^{๑๕} นวนพ วงศ์เสงี่ยม, ความคิดเห็นความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการระบบธนาคารอิสลามของธนาคารออมสิน สาขาหนองจอก, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙.

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

นโยบายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๕๙

ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายเพื่อดำเนินการไว้ในวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ และแนวนโยบาย ๑๑ ประการดังนี้

วัตถุประสงค์ ๑ พัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนานโยบายคือ

๑. พัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้
๒. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน
๓. ปลุกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๔. พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเองและเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขัน

วัตถุประสงค์ ๒ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้นโยบาย คือ

๕. พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างความรู้ ความคิด ความประพฤดีและคุณธรรมของคน
๖. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา
๗. สร้างสรรค์ ประยุกต์ใช้ และเผยแพร่ความรู้และการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ ๓ พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้

๘. ส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
๙. จำกัด ลด ขจัดปัญหาทางโครงสร้าง เพื่อความเป็นธรรมในสังคม
๑๐. พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๑๑. จัดระบบทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

จากจุดมุ่งหมายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่งการปฏิรูปการเรียนการสอน โดยการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียนให้นักเรียนได้ประโยชน์มากที่สุด

๒.๒ ทฤษฎีทางการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดทางการบริหารต่างๆ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริตลอดระยะเวลา ๖๐ ปีที่ผ่านมาและมีโครงการในพระราชดำริต่างๆ มากมายที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสมควรจะทำการศึกษาหลักการทางงานต่างๆ ที่พระองค์ทรงใช้ในการบริหารจัดการ

๒.๒.๑ หลักการบริหารงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

หลักการทรงงาน ๙ ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงใช้ในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดระยะเวลา ๖๐ ปี ที่พสกนิกรควรจะได้น้อมมาเป็นหลักการใน การปฏิบัติตนเป็นกรอบความคิดสำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การและเป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เพื่อความอยู่ดีมีสุขโดยถ้วนหน้า คือ^{๑๖}

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

๒. หลักการพึ่งตนเอง คือ การมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเอง สามารถมีอาหาร ที่อยู่อาศัย เพียงพอแก่สุขภาพและการดำรงชีพ โดยไม่ต้องตกเป็นเบี้ยล่างหรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่น

๓. หลักการระเบิดจากข้างใน คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความพร้อม และ การมีส่วนร่วมเริ่มดำเนินการโดยประชาชนในพื้นที่มีการริเริ่มจากภายนอก เช่น การสนับสนุน การประกอบอาชีพ โดยการใช้เทคโนโลยีชาวบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เรียบง่ายและมีราคาถูก ชาวบ้านสามารถเรียนรู้ได้เร็วและมีไว้ใช้เอง การสนับสนุนให้ประชาชนอยู่รวมกลุ่มกันหรือร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนของตนก่อน แล้วจึงค่อยขยายการพัฒนาออกมาสู่โลกภายนอก

๔. หลักค่อยเป็นค่อยไป คือ การดำเนินงานที่คำนึงถึงทุกปัจจัยและเงื่อนไขเวลา ให้มีความพอดี สมดุล รอบคอบ และสอดคล้องกับลักษณะของสังคมและภูมิสังคม มิใช่การดำเนินงานในลักษณะ “ก้าวกระโดด” หรือในแนวทางอนุรักษนิยมสุดโต่ง เช่น การไม่เร่งรัดนำความเจริญเข้าไปสู่ชุมชนในภูมิภาคที่ยังมีได้ทันตั้งตัวแต่ให้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีความสามารถในการรับแรงปะทะจากสถานการณ์ของโลกภายนอกได้

๕. หลักการรวมที่จุดเดียว คือ การดำเนินงาน ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาในรูปแบบของ “การพัฒนาแบบผสมผสาน” ที่ให้ผลเป็นการ “บริการรวมที่จุดเดียว” เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน จากการที่ต่างคนต่างทำ มาสู่การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจน ในโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ในทุกภูมิภาคของประเทศ ที่เป็นศูนย์รวมของการศึกษาค้นคว้าทดลอง และปฏิบัติการพัฒนาในแขนงต่างๆ โดยยึดถือข้อเท็จจริง และปัญหาในแต่ละภูมิภาคที่แตกต่างกันเป็นหลัก

^{๑๖} ภาณุพงศ์ สุนทรา, หลักการทรงงาน ๙ ประการ, [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://www.skarea1.org/srms/pic/panu3.doc>. ๒๕๕๔.

๖. หลักการไม่ติดตำรา คือ การไม่นำเอาทฤษฎีหรือหลักวิชาการของผู้อื่นมาดำเนินการ โดยปราศจากการพิจารณาให้ถ่องแท้ ด้วยสติปัญญาว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย และสังคมไทยหรือไม่ นักวิชาการชั้นสูงที่ได้รับการศึกษามาจาก ตะวันตก มักจะนำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาใช้กับประเทศไทยโดยไม่รอบคอบ และพิจารณาถึงความแตกต่างในด้านต่างๆ ให้รอบคอบ ในที่สุด ก็มักจะประสบความล้มเหลวหรือไม่บังเกิดผลดีต่างๆ เต็มที่

๗. หลักการทำให้ง่าย คือ การวางแผน ออกแบบ ค้นหาวิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะ เรียบง่าย ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทั้งในด้านแนวความคิดและด้านเทคนิควิชาการ มีความสมเหตุสมผล ทำได้รวดเร็ว สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้จริง และสามารถนำไปเป็นตัวอย่างได้

๘. หลักแห่งความเป็นจริงตามธรรมชาติ คือ แนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติ ให้เข้าสู่ระบบปกติ โดยใช้ธรรมชาติเป็นตัวดำเนินการ เช่น การนำน้ำดีขับไล่ น้ำเสียหรือเจือจางน้ำเสีย ให้กลับเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ การบำบัดน้ำเสียโดยใช้ผักตบชวา ซึ่งมีอยู่ตามธรรมชาติให้ดูดซับสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ การปลูกป่า โดยไม่ต้องปลูก ในโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้น

๙. หลักการขาดทุนคือกำไร คือ การดำเนินงานที่ยึดผลสำเร็จแห่งความ “คุ้มค่า” มากกว่า “คุ้มทุน” คำนึงถึงผลประโยชน์ของคนส่วนรวมมากกว่าผลสำเร็จที่เป็นตัวเลขอันเป็น ผลประโยชน์ของกลุ่มคนส่วนน้อย เล็งเห็นผลที่ได้จากการลงทุนเพื่อประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ อัน ได้แก่ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนซึ่งตีค่าเป็นตัวเงินไม่ได้ ซึ่งถ้าหากพิจารณาตามหลักเศรษฐศาสตร์ แล้ว อาจจะถือว่าเป็นการลงทุนที่ขาดทุนหรือไม่คุ้มทุน

สรุปได้ว่า หลักการทรงงาน ๙ ประการที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรง พระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทยถือว่าเป็นสิ่งสูงค่าที่มีคุณประโยชน์มากมาย ซึ่งสามารถน้อมนำมา ประยุกต์ใช้เป็นหลักในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเจริญและความสุขแก่โรงเรียนและ ท้องถิ่น

๒.๒.๒ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานเมื่อ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ทรงพระราชทานแนวคิดเกี่ยวกับ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ไว้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลาง ที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติของ ประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้ ดำเนินไปในทางสายกลาง มีความพอเพียง และมีความพร้อมที่จะจัดการต่อผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวังในการ วางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน เศรษฐกิจพอเพียงไม่ใช่เพียงการประหยัด แต่เป็นการดำเนินชีวิต อย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อให้สามารถอยู่ได้แม้ในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงที่ทรงปรับปรุงพระราชทานเป็นที่มาของนิยาม “๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข” ที่ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ นำมาใช้ในการรณรงค์เผยแพร่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อยู่
ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยความ “พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้ และ
คุณธรรม” พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน เงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) เงื่อนไข
คุณธรรม (ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน แบ่งปัน)^{๑๗}

จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าวที่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรง
พระราชทานแนวคิดให้แก่พสกนิกรชาวไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับทฤษฎีการบริหารต่างๆ
เพื่อให้เกิดความสมดุลในทฤษฎีการบริหารและสามารถทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมี
ความพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันและอยู่บนเงื่อนไขของความรู้คุณธรรมซึ่งสามารถนำไป
ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

๒.๒.๓ หลักการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ (Douglas McGregor) Douglas McGregor ได้ให้
ความสนใจที่นำไปสู่บทสรุปเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ แมคเกรเกอร์มีความคิดเห็น
ต่อองค์การแบบดั้งเดิมที่มีการแบ่งฝ่ายการทำงานอย่างเฉพาะเจาะจงจะมีการควบคุมการตัดสินใจไว้ที่
ส่วนกลางและมีการติดต่อสื่อสารแบบเบี่ยงเบนลงล่างว่ามีใช้เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดผลผลิตที่จำเป็นทาง
เศรษฐกิจ แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งสมมติฐาน
นี้แมค เรียกว่า ทฤษฎี X^{๑๘}

สมมติฐานของทฤษฎี X

๑. คนโดยทั่วไปไม่ชอบการทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
๒. คนไม่คิดริเริ่ม ไม่ทะเยอทะยาน ชอบให้สั่งการและใช้อำนาจบังคับบัญชา
๓. คนเห็นแก่ตัวเองมากกว่าเห็นแก่องค์การ
๔. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จึงต้องใช้เงินเพื่อการจูงใจ
๕. คนมักโกงและหลอกลวงจึงต้องมีการให้คำแนะนำและการควบคุมการทำงาน

Douglas McGregor มีแนวความคิดว่าการบริหารควรต้องใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การ
ใหม่และมีการฝึกปฏิบัติโดยมองถึงธรรมชาติของมนุษย์ในแนวทางที่ตรงกันข้าม ซึ่งเขาได้สรุปสมมติฐาน
เบื้องต้น และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี Y

สมมติฐานของทฤษฎี Y

๑. คนจะให้ความร่วมมือและมีความรับผิดชอบถ้าสภาวะการทำงานทำให้พอใจ
๒. คนไม่เกลียดคร้านขยันและไว้วางใจได้ โดยจะควบคุมตนเองในการทำงานให้เกิดผลดี
ต่อองค์การ
๓. คนมีความคิดริเริ่มในการทำงานถ้าได้รับการจูงใจมากกว่าการจูงใจที่เป็นตัวเงิน

^{๑๗} เศรษฐกิจพอเพียง, พระราชดำรัสแก่พสกนิกรชาวไทย, ในวิกิพีเดีย - สารานุกรมเสรี. [ออนไลน์].
ค้นเมื่อ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๐, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>, ๔ ธันวาคม, ๒๕๕๐.

^{๑๘} จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ ๑),
(กรุงเทพมหานคร: บัค พอยท์, ตุลาคม ๒๕๔๕), หน้า ๘๐.

๔. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Douglas McGregor ได้แนะนำเทคนิคการบริหารโดยเสนอให้มีการปรับโครงสร้างองค์การใหม่เขากล่าวว่า “การกระจายอำนาจและการมอบอำนาจ ควรทำให้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้คนมีเสรีภาพและหลุดพ้นจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดตามข้อบังคับขององค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะก่อให้เกิดผลดีต่อการควบคุมตนเองของคนในองค์การ”

สรุปได้ว่า ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาผู้บริหารสามารถนำเอาทฤษฎีของ (Douglas McGregor) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้เริ่มตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือกอบรมพัฒนา บรรจุแต่งตั้ง ติดตามประเมินผล และให้ประโยชน์ตอบแทน จากแนวคิดขององค์การบริหารสมเด็จพะเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและแนวคิดตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor สามารถนำมาบูรณาการเพื่อให้เกิดแนวคิดทางด้านการบริหารงานบุคคลในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ดังต่อไปนี้การประยุกต์ระหว่างปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ขององค์การบริหารสมเด็จพะเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม X Y / X ๑. ไม่ชอบทำงาน ๒. ขาดความกระตือรือร้น ๓. ขาดความรับผิดชอบ ๔.ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ๕. ต้องมีคนควบคุม Y ๑. ชอบทำงาน ๒. มีความกระตือรือร้น ๓. มีความรับผิดชอบ ๔. ชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๕. ควบคุมตัวเองได้

การประยุกต์ระหว่างปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี ในมุมมองของผู้บริหารการศึกษา

- ให้แยกผู้ได้บังคับบัญชาออกเป็น ๒ กลุ่มตามทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์
- เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาถูกแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มแล้วการบริหารจัดการผู้ได้บังคับบัญชาจึงกำกับด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความพอประมาณ

๑. มีความพอประมาณ ในด้านการดำเนินงานโดยใช้หลักความพอประมาณ ว่างานแต่ละชนิดควรใช้บุคลากรจำนวนเท่าใด ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทางด้าน X หรือ ด้าน Y จะผสมผสานกันอย่างไร จึงจะเพียงพอในการดำเนินงาน

๒. มีความพอประมาณในด้านการตรวจสอบ ถ้าเป็นบุคลากรทางด้าน X ควรจะทำอะไรและบุคลากรทางด้าน Y จะทำอะไร จะต้องไม่ทำให้เกิดการตรวจสอบจนรู้สึกเหมือนถูกกลั่นแกล้งหรือควบคุมมากเกินไป จนรู้สึกทำให้ผู้ถูกตรวจสอบขาดอิสระในการทำงาน

๓. มีความพอประมาณในด้านการประเมินผล และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเหมาะสม

ความมีเหตุมีผล

๑. การจะดำเนินการในทุก ๆ ด้าน ควรจะต้องไตร่ตรองอย่างมีเหตุมีผลเพื่อรองรับ การดำเนินการไม่ว่า จะบริหารบุคลากรทางด้าน X หรือ บุคลากรทางด้าน Y

๒. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการตรวจสอบหรือควบคุมในการทำงานของบุคลากร

๓. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการประเมินผลงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละบุคคล

๔. ควรจะมีเหตุผลรองรับ ในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล

มีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑. มีภูมิคุ้มกันที่ดีในด้านการดำเนินการต่าง ๆ โดยมีแผนการที่จะดำเนินการอย่างชัดเจนและรอบคอบและมีการวางแผนรองรับหากผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรที่จะทำงานแทนควรจะเป็นใคร และดำเนินการอย่างไร

๒. มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในด้านการตรวจสอบ ติดตามควบคุม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ไม่ไว้วางใจใครมากเกินไป อย่างไม่มีเหตุผล

เงื่อนไขความรู้

๑. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการด้านต่างๆ ตั้งแต่การเริ่มต้นสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้ง ควรดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความรู้

๒. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการตรวจสอบติดตามหรือควบคุม ต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขของความรู้และข้อมูลที่ชัดเจน

๓. ผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลในลักษณะ X หรือ Y การดำเนินการในเรื่องการประเมินผล หรือการให้รางวัลตอบแทน จะต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขความรู้และข้อมูลที่ชัดเจน

เงื่อนไขคุณธรรม

๑. มีคุณธรรม ในด้านการดำเนินงานต่างๆ สำหรับบุคลากรทุกฝ่าย โดยไม่กลั่นแกล้งหรือสร้างอิทธิพล

๒. มีคุณธรรม ในด้านการควบคุม ติดตามตรวจสอบและประเมินผล

๓. มีคุณธรรม ในด้านการให้ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล หรือการให้คุณให้โทษ

๔. ไม่ว่าคนในรูปแบบ X หรือ Y ทำผิดก็ได้รับโทษเท่ากัน ทำดีก็ได้รับรางวัลเท่ากัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ข้อดีของทฤษฎีของ ดักลาส แมคเกรเกอร์ อาจเกิดความลำเอียงหรือไม่เป็นกลาง ขึ้นได้ในการพิจารณาหรือปฏิบัติ เมื่อมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้าไปควบคู่ด้วยทำให้ทฤษฎีมีความเป็นกลางน่าเชื่อถือมากขึ้น

๒. ไม่มองคนในภาพพจน์หรือทัศนคติในแง่ลบจนเกินไป ไว้วางใจมากเกินไป

๓. ไม่มองคนในภาพพจน์หรือทัศนคติในแง่ลบจนเกินไป หรือ ควบคุมมากเกินไป

๔. ทางด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เมื่อได้รับการประยุกต์มาปรับใช้กับทฤษฎี X และทฤษฎี Y ก็สามารถนำมาใช้บริหารคนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสมบูรณ์มากขึ้นในทางทฤษฎี

๕. สามารถแยกแยะการบริหารคนได้อย่างชัดเจน มีหลักการและเหตุผล

๖. สามารถทำให้ระบบมีความเป็นธรรมที่ชัดเจนขึ้น มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย

๗. มีการควบคุมด้วยเหตุด้วยผลที่ชัดเจน

๘. ไม่นิยมเอียงหรือสุดโต่งทางด้านใดด้านหนึ่ง

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

๒.๓ ความหมายของการบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหารโรงเรียน มีผู้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียน ออกไป ในหลายความคิดเห็นแต่ส่วนใหญ่ก็จะเกี่ยวเนื่องกับ หลักการบริหารองค์การและการบริหารงาน บุคคล จึงขอยกตัวอย่างผู้ที่ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน จากผู้ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนมากแล้วไว้ ดังนี้

อัมพร เลิศณรงค์ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการบริการ เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ จากบุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นงานบริหารการศึกษาในโรงเรียนจึงเป็น กิจกรรม ต่างๆ ที่อยู่ ภายใต้การควบคุมดูแลและรับผิดชอบของหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่บริหารภายในโรงเรียนเพื่อ พัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย^{๑๙}

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ จากบุคลากรหลายฝ่ายร่วมมือเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ตามที่รัฐกำหนดไว้โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและสามารถอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข^{๒๐}

จิรพร เตยวิรัตน์ กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน นับว่าเป็นภารกิจหลักของ ผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ เพราะถ้า ระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือก วิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงาน นั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่กิจกรรมที่ ผู้บริหารจะกระทำ เพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จได้แก่ผู้ช่วย

^{๑๙} อัมพร เลิศณรงค์, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของ โรงเรียนประถมสาธิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราช ภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๗.

^{๒๐} สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน สมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๗

ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญาความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำเอาเทคนิควิธีการ และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน^{๒๑}

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้ดำเนินการบริหาร และให้บริการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการบริหาร ภายใต้กรอบอำนาจของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสังคม โดยจะต้องพัฒนานักเรียนในทุกด้านตั้งแต่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจน คุณธรรม จริยธรรม

๒.๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงาน

ความรู้เกี่ยวกับหลักการปกครองและการบริหารงานได้กล่าวถึง หลักการปกครองและการบริหารงานโดยนำทฤษฎีการบริหารในรูปแบบต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปกครองและการบริหาร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวความคิดดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปกครองและบริหารสถานศึกษาได้ ซึ่งหลักการปกครองและการบริหารงานต่าง ๆ มีดังนี้ กระบวนการบริหาร ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารที่ เรียกว่า (POSDCORB) ดังนี้

P = Planning การวางแผน

O = Organizing การจัดองค์การ

S = Staffing การสรรหาคนเข้าทำงาน

D = Directing การอำนวยการ

Co = Coordinating การประสานงาน

R = Reporting การรายงาน

B = Budgeting การงบประมาณ

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

เทคนิคการบริหารงาน สื่อความเข้าใจ (ด้วยถ้อยคำภาษา เช่น พูด เขียน หรือไม่ใช่ ถ้อยคำ เช่น เครื่องหมายและสัญญาณ) มีการตั้งใจ การวินิจฉัยสั่งการ (โดยสามัญสำนึกหรือเหตุผล)

กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ

- พิจารณาปัญหา
- เลือกแนวทางแก้ไขปัญหา
- วิเคราะห์แนวทางแก้ไข
- พิจารณาผลดีผลเสีย
- ดำเนินการและวิธีปฏิบัติ

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

๒.๓.๒ หลักการของวิธีบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ประกอบด้วย

๑. **หลักนิติธรรม** คือ พยายามดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในกรอบของกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร รวมทั้งการใช้อำนาจการบริหารด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม

๒. **หลักคุณธรรม** มีจุดมุ่งหมาย ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ทั้งในแง่ของศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม

๓. **หลักความโปร่งใส** เป็นเรื่องของการกระทำกิจการใดๆ ด้วยความเปิดเผย และสามารถตรวจสอบได้

๔. **หลักการมีส่วนร่วม** ต้องจัดให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม คนที่มีส่วนร่วมคือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานนั้น

๕. **หลักความรับผิดชอบและตรวจสอบได้** ผู้ใช้อำนาจต้องยินดีรับผิดชอบต่อผลการกระทำ หรือการตัดสินใจของตนเอง ไม่ว่าทิศทางใดก็ตาม

๖. **หลักความคุ้มค่า** มีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างระมัดระวังและมีคุณภาพ ทั้งคุณภาพในเชิงทักษะฝีมือการทำงาน และคุณภาพในเชิงนามธรรม

๗. **หลักคุณภาพหรือมาตรฐาน** การบริหารจัดการที่ดีต้องมีกลไกที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ คือต้องรู้ว่า จะต้องทำอะไร อะไร มาตรฐานหรือกติกาอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจะสามารถตรวจสอบได้ว่ากลไกนั้นมีอยู่ และเป็นไปอย่างพึงประสงค์หรือไม่

๘. **หลักความพึงพอใจ** เมื่อองค์กรเรียกร้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอุทิศตนและเสียสละแก่องค์กร องค์กรก็จำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้นในระดับหนึ่งด้วยการสร้างความพึงพอใจให้ทุกฝ่าย กระทำได้โดยใช้หลักดุลยภาพ การสร้างดุลยภาพนี้ ต้องมีกลไกที่ชัดเจน และถ้ามีความขัดแย้งกันของความพึงพอใจ ต้องมีกระบวนการควบคุมตรวจสอบดูแลมาตรฐานด้วย

กระบวนการวางแผน แบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน คือ

๑. **ขั้นวางแผนคือ** ให้รู้ว่าทำอะไร จะทำอย่างไร จะให้ใครทำอะไร จะลงมือทำเมื่อไร ซึ่งทิศทางของแผนจะต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

๒. **ขั้นปฏิบัติตามแผน**

๓. **ขั้นตรวจสอบและปรับปรุงแผน**

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

๒.๓.๓ หลักของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

๑. **ด้านการบริหารผู้บังคับบัญชา** ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้องและผู้ร่วมงานมีความมั่นคงในสัจจะ และเป็นพี่พี่ของลูกน้องได้

๒. **ด้านประสิทธิภาพของงาน** ต้องยอมให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๓. **ด้านผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน** ต้องมีการยอมรับการบังคับบัญชาและมีความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การบริหารทีมงาน (Team Management) หมายถึงการสร้างกลุ่มบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการประสานงาน สนับสนุนกัน ทำหน้าที่แทนกันได้ และมีความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การในทิศทางอย่างเดียวกัน และสมาชิกในกลุ่มยอมรับในบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้โดยเน้นการได้น้ำใจคนและผลงานดีเยี่ยมในนามกลุ่มเป็นสำคัญ โดยการวางแผนปฏิบัติงานหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดย การรวบรวมข้อมูล แจกข้อมูลให้ทุกคนในกลุ่มทราบ การวางแผนการปฏิบัติตามข้อมูล โดยใช้กราฟก้างปลา มีการฝึกอบรมใช้ห้องปฏิบัติ เพื่อเรียนรู้ตนเอง พฤติกรรมของตนที่มีผลต่อกลุ่ม วิธีการทำงาน การเรียนรู้และหลักการมนุษยสัมพันธ์ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคคล

การบริหารระบบสารสนเทศ (Management Information System / MIS) หมายถึงระบบที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ช่วยในการจัดการเกี่ยวกับข้อมูลและข่าวสาร เพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน ในการบริหารงาน ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในองค์การ

การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดหรือวางหรือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ บุคคล และทรัพยากรการบริหารประเภทต่าง ๆ เพื่อดำเนินการไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กระบวนการในการจัดองค์การ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ประการคือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ

ประเภทของโครงสร้างองค์การ มี ๖ ประเภท คือโครงสร้างองค์การแบบงานหลัก แบบงานหลักและที่ปรึกษา แบบแยกตามหน้าที่ แบบคณะกรรมการ แบบโครงการ และแบบผสม จะต้องใช้ประเภทของโครงสร้างและรูปแบบต่าง ๆ ตามแต่ผลงานที่เหมาะสมดังนี้

๑. โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line Organization) เป็นพื้นฐานของการปรับโครงสร้างเป็นแบบอื่น ๆ โครงสร้างแบบนี้มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา

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

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

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

๕. โครงสร้างองค์การแบบโครงการ (Project Organization Structure) เป็นองค์การที่ตั้งขึ้นมาเพื่อบริหารงานเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งนับเป็นองค์กรชั่วคราวที่มีความคล่องตัวในการปรับตัวสูง

๖. โครงสร้างองค์การแบบผสม (Matrix Organization) เป็นการจัดองค์การที่มีลักษณะผสมระหว่างโครงสร้างองค์การแบบโครงการและโครงสร้างองค์การแบบหน้าที่เฉพาะ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวสูง แต่อาจเกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ

การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึงการกระทำและหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินไปในลักษณะที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทั่วไปอย่างสามัญ

๒.๓.๔ ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

๑. การติดต่อสื่อสารแบบพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดแจ้ง

๒. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่คำนึงถึงความรู้จักชอบพอกันเคยกันเป็นส่วนตัวการติดต่อสื่อสาร จากบนไปล่าง จากล่างไปบน และตามแนวนอน

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

รูปแบบการประสานงาน

๑. การประสานงานระดับบนลงล่าง

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

๒. การประสานงานในระดับเดียวกัน แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

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

การประชุม หมายถึงการให้บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปมาพบกันโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจ แสดงความคิดเห็น และหาข้อยุติ

การบริหารการประชุม ประกอบด้วย ศึกษาและวางแผนการประชุม สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนมีส่วนร่วม และนำให้ที่ประชุมตัดสินใจ

การประชุมที่มีสิทธิผล ประกอบด้วย การบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ใช้เวลาเหมาะสม ผู้เข้าร่วมประชุมพอใจและผูกพันกับผลการประชุม

๒.๓.๕ เทคนิคในการบริหารความขัดแย้ง

การหลีกเลี่ยง รอให้ความขัดแย้งสลายตัว

- ไม่ควรใช้ เมื่อต้องการแก้ปัญหาเร่งด่วน
- ต้องการแก้แค้น
- การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

การร่วมมือกัน

- เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- ไม่ควรใช้เมื่อต้องการแก้ไขปัญหาระยะยาว
- การเข้าครอบงำหรืออำนาจตัดสินใจ
- การเจรจาต่อรองหรือการร่วมมือกัน
- การหันหน้าเข้าหากัน

แนวทางแบบ ๕ ส. เป็นแนวความคิดในการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

๑. สะสาง คือ การแยกสิ่งของที่ไม่ต้องการและจัดของที่ไม่ต้องการทิ้งไป
๒. สะดวก คือ การจัดวางสิ่งของต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีการกำหนดทางเดินและที่วางให้ชัดเจน
๓. สะอาด คือ การทำความสะอาด รวมถึงสถานที่ทำงานต้องสะอาด
๔. สุขลักษณะ คือ สภาพสะอาดหมดจด ถูกสุขลักษณะ และบำรุงรักษาให้คงอยู่ตลอดไป
๕. สร้างนิสัย คือ การฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างนิสัยในการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

๒.๓.๖ ความรู้ความสามารถในการควบคุม กำกับดูแลและติดตามประเมินผล

ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control) คือสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคนใดมีขอบเขตความรับผิดชอบบังคับบัญชาเพียงใด มีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากี่คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชากี่หน่วยงาน (หลักการของระบบราชการ คือเน้นสายการบังคับบัญชา)

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) หมายถึงการบริหารงานที่อำนาจควบคุมบังคับบัญชา จะมีอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเด็ดขาด หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องระบุชัดแจ้งลงไปว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ และมีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาแค่ไหน เพียงไร เพื่อประกันการปิดความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานก้าวก้าว การสั่งงานซ้ำหรือซ้อนกันแกนต์ชาร์ท (Gantt's Chart) เป็นเครื่องมือควบคุมการบริหารงาน ที่คิดค้นขึ้นมาในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๑ โดยนายเฮนรี แอลแกนต์ แกนต์ชาร์ท มีลักษณะเป็นตารางปฏิทินเส้นตรง ซึ่งกำหนดเวลาในอนาคตไว้ทางแนวนอน และงานที่ปฏิบัติไว้ทางแนวตั้ง แบ่งออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ คือ ตารางบันทึกการทำงานของคนที่เครื่องจักร ตารางแผนผังงาน ตารางคอยงาน ตารางความก้าวหน้าการประเมินผลและตรวจสอบผลงาน (Program Evaluation and Review Technique PERT) หมายถึงวิธีการประเมินผล และตรวจสอบแผนงาน โดยเฉพาะงานที่มีขอบข่ายหลายอย่าง และเป็นงานที่มีลักษณะต่อเนื่องกัน ไม่ใช่งานที่ต้องปฏิบัติซ้ำ ๆ กัน โดยมีพื้นฐานจากแนวความคิดในเรื่องข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่วงการดำเนินงานซึ่งในบางช่วงจำเป็นต้องเร่งรัด หรือบางช่วงสามารถยืดหยุ่นการทำงาน แต่ในที่สุดได้รับความสำเร็จในเวลาที่กำหนดหลัก

สำคัญประการหนึ่งของ (PERT) คือการประมาณระยะเวลาในกิจการต่าง ๆ เพื่อหาระยะเวลาของโครงการทั้งหมด โดย (PERT) ใช้วิธีประมาณ ๓ ชนิด คือ

๑. เวลาที่คาดว่าจะทำได้เร็วที่สุด (a)

๒. เวลาที่คาดว่าจะใกล้เคียงที่สุด (m)

๓. เวลาที่คาดว่าจะช้าที่สุด (b)

TE = เวลาที่เร็วที่สุด TL = เวลาที่ช้าที่สุด

SWOT กฎการวิเคราะห์งาน ใช้ในการวิเคราะห์หน่วยงานหรือองค์กร

Strength คือ จุดแข็งหรือจุดเด่นที่เสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

Weakness คือ จุดอ่อนหรือจุดด้อย ของหน่วยงาน

Opportunity คือ โอกาสที่หน่วยงานจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Threat คือ ข้อจำกัดหรือแรงกดดันที่บั่นทอนให้หน่วยงานอ่อนแอ

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศและรูปแบบวิธีการบริหารต่าง ๆ ที่ได้ทำศึกษาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียน มีส่วนสัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของตน การศึกษาและทำการวิจัยจึงควรศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาการบริหาร จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารต่างๆ ที่ได้กล่าวไว้แล้วในช่วงต้นผู้วิจัยได้เลือกแนวทางการบริหารงานโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพราะผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการบริหารดังกล่าวเป็นไปตามบทบัญญัติที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา ๓๙ ของพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้แบ่งงานการบริหารโรงเรียนออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

๒.๔ การจัดการความรู้และหลักการจัดการศึกษา

๒.๔.๑ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความหมายของ (Knowledge Management) คือ การบริหารจัดการข้อมูลความรู้ ให้ข้อมูลความรู้มีความเป็นระเบียบครบถ้วนง่ายต่อการนำไปใช้และจัดเก็บตามความต้องการเก็บรักษาความรู้ เพื่อให้ความรู้อยู่ควบคู่กับองค์กรตลอดไปโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์ประกอบของการจัดการความรู้

๑. คน (People) หมายถึง บุคคล พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีผลกระทบกับองค์กร

๒. สถานที่ (Place) หมายถึง ที่ที่ทุกคนในองค์กรสามารถระดมความคิดร่วมกันได้

๓. ข้อมูล (Thing) หมายถึง ทุกสิ่งที่น่าสนใจและให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นได้โดยง่าย การวิเคราะห์แยกแยะหมวดหมู่ของข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญ

๒.๔.๒ องค์ประกอบหลักในการพัฒนาการจัดการความรู้

๑. ผู้นำ (Leadership) จะต้องเป็นผู้นำหรือทำให้เป็นตัวอย่างและขยายต่อไป บุคคลอื่นรับทราบ และปฏิบัติตามต่อไป

๒. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญมีความชัดเจนเด็ดขาด ในการจัดการความรู้มีตัวอย่างปฏิบัติที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร

๓. การเข้าถึงแหล่งความรู้ (Access) ต้องเข้าถึงได้ตรงตามความต้องการและ ทันสมัย

๔. เทคโนโลยี (Technology) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการ

๕. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เรื่องนี้ต้องทำกันอย่างจริงจัง

๖. บรรยากาศอิสระ แต่จริงจัง ไม่บังคับ แต่มีกรอบปฏิบัติและต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

๒.๔.๓ ขั้นตอนการพัฒนาการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

๑. การจัดหาหรือการสร้างความรู้ (Knowledge Creation Acquisition)

๒. การจัดเก็บความรู้ (Knowledge Organization Storage)

๓. การเผยแพร่ความรู้ (Knowledge Distribution)

๔. การใช้โปรแกรมการจัดการความรู้ (Knowledge Application)

กระบวนการในการสร้างการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๔ ระยะ

๑. ขั้นการวางโครงสร้างพื้นฐานของการจัดการความรู้ (Infrastructural Evaluation)

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

๓. ขั้นตอนการพัฒนาระบบที่ได้มีการประเมินแล้ว (System Development)

๔. ขั้นตอนการประเมินระบบการจัดการความรู้ที่ได้สร้าง (Evaluation)

๒.๔.๔ ประโยชน์ของการจัดการความรู้

๑. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

๒. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรลาออก หรือเสียชีวิต

๓. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด

๔. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปันความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทําอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาค้น และพัฒนาองค์กร

๕. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานให้รวดเร็วเพราะ มีสารสนเทศ หรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการ เหตุผล และน่าเชื่อถือช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ

๖. ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน

๗. เมื่อพบข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ทันที่

๘. แปลรูปความรู้ให้เป็นทุนซึ่งเป็นการสร้างความท้าทายให้องค์กรผลิตสินค้าและบริการจากความรู้ที่มี เพื่อเพิ่มคุณค่า และรายได้ให้กับองค์กร

๙. เพื่อการสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายของจินตนาการที่ยิ่งใหญ่

๑๐. เปลี่ยนวัฒนธรรม จากวัฒนธรรมอำนาจ / แนวตั้ง สู่วัฒนธรรมความรู้ / แนวราบ

๑๑. ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น

๑๒. การจัดการความรู้ช่วยให้องค์กรมีความเข้าใจลูกค้า แนวโน้มของการตลาด และการแข่งขันทำให้เพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

๑๓. การพัฒนาทรัพยากรสินทางปัญญาเป็นการพัฒนาความสามารถขององค์กรในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรสินทางปัญญาที่มีอยู่

๑๔. การยกระดับผลิตภัณฑ์นำการจัดการความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

๑๕. การบริหารลูกค้า การศึกษาความสนใจและความต้องการของลูกค้า เป็นการสร้างความพึงพอใจและเพิ่มยอดขายและการสร้างรายได้

๑๖. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน^{๒๒}

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

๒.๔.๕ หลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ หน้า ๓ – ๔ เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๗๔ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒ ในหมวดที่ ๑ บททั่วไปเกี่ยวกับ ความมุ่งหมายและหลักการได้กล่าวไว้ในมาตรา ๖ ถึงมาตรา ๙ ดังนี้^{๒๓}

มาตรา ๖ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

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

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

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

มาตรา ๘ การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

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

มาตรา ๙ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้

- ๑) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- ๒) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
- ๔) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ๕) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- ๖) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ๆ

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

๒.๕ การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการได้วางขอบข่ายภารกิจการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือการบริหารด้านงานวิชาการ การบริหารด้านงานงบประมาณ การบริหารด้านงานบุคคลและการบริหารด้านงานทั่วไป^{๒๔}

๒.๕.๑ การบริหารด้านงานวิชาการ

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับกิจกรรมที่พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อใช้พัฒนาผู้เรียนและเป็นเครื่องชี้วัดที่สำคัญถึงความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยได้มาตรฐานรวมทั้งใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ทันสมัยและสามารถเกิดความคิดในการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและช่วยส่งเสริมการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างมีคุณภาพและเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการทำงานร่วมกับสังคมอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางขอบข่ายของการบริหารด้านงานวิชาการในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

๑) ศึกษาวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๔ สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

๒) วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓) จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

๔) นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

๕) นิเทศการใช้หลักสูตร

^{๒๔} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๓ - ๖๔.

๖) ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

๗) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

๒. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๑) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระแต่ละหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒) ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรม ต่างๆ ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ ให้สมดุลกัน ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

๓) จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตรเช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่นๆตามความเหมาะสม

๔) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

๓. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

๑) กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

๒) ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผล และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

๓) ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการ การปฏิบัติและผลงาน

๔) จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการและอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๕) พัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

๔. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๑) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

๒) ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มการเรียนรู้ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น

๕. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ
- ๒) ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมการเรียนการสอน
- ๓) จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการ
- ๔) ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
- ๕) การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๖. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

- ๑) สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้แก่ครู สถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- ๒) จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การนิเทศการศึกษา

- ๑) จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- ๒) ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา
- ๓) ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
- ๔) ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษาการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

๘. การแนะแนวการศึกษา

- ๑) จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการ และวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการการเรียนการสอน
- ๒) ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา
- ๓) ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา

๔) ประสานความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

๙. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

๑) จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รับรองการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

๒) กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวง เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

๓) วางแผนการพัฒนาคูณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคูณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

๔) ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๐. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

๑) การศึกษาสำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

๒) จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา และที่จัดโดยบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๓) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชนท้องถิ่น

๑๑. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

๑) ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

๒) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๑๒. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

๑) สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๒) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๓) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

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

๒.๕.๒ การบริหารด้านงานงบประมาณ

ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานงบประมาณมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินโดยใช้งบประมาณ เพื่อใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานในสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงาน และการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียนทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงาน

โรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการได้วางขอบข่ายของการบริหารด้านงานงบประมาณ ในสถานศึกษาไว้ดังนี้

๑. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ

- ๑) การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- ๒) การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- ๓) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ

๒. การจัดสรรงบประมาณ

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

๓. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- ๑) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- ๒) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

๔. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

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

๕. การบริหารการเงิน

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

๖. การบริหารบัญชี

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

๗. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

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

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณ หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานงบประมาณมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานการเงินโดยใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษาและควบคุมผลการดำเนินงานและการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละงบประมาณรวมทั้งจัดหาแหล่งรายได้มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ทำให้สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารงานโรงเรียน

๒.๕.๓ การบริหารด้านงานบุคคล

งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษาวินัยและการให้ออกจากงานจึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคนดีมีความสามารถและบรรจุแต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอโดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะยาวโดยทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ กระทั่งวงศศึกษานิเทศก์ ได้วางขอบข่ายการบริหารด้านงานบุคคล ในสถานศึกษาไว้ดังนี้^{๒๕}

๑. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

- ๑) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
- ๒) การกำหนดตำแหน่ง
- ๓) การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

๒. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

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

^{๒๕} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, ๒๕๔๖, หน้า ๕๑.

๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

- ๑) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓) การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
- ๔) การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
- ๕) เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
- ๖) งานทะเบียนประวัติ
- ๗) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- ๘) การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๙) งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ การดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

๔. วินัยและการรักษาวินัย

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

๕. งานออกจากราชการ

- ๑) การลาออกจากราชการ
- ๒) การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๓) การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
- ๔) การให้ออกจากราชการไว้อ่อน
- ๕) การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
- ๖) กรณีมีมลทินมัวหมอง
- ๗) กรณีได้รับโทษจำคุก โดยคำสั่งของศาล หรือ รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖. การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก

การบริหารงานบุคคลในยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบไปจากเดิมที่ไม่ได้พูดกันแต่เรื่องของงานบุคคลแบบที่เรียกว่า (Personal) ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารที่ผู้บริหารมักใช้เวลาไปกับการทำงานด้านเอกสาร หรืองานบุคคลเชิงธุรการเกือบ ๖๐% งานส่วนใหญ่จะหมดไปกับการแก้ไขปัญหาประจำวันมากกว่าการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อปรับระบบงานบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรและจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขัน ความพยายามที่จะสร้างความได้เปรียบทางการค้า จึงเป็นเหตุให้แนวโน้มของการบริหารงานบุคคลเริ่มเปลี่ยนไปโดยเปลี่ยนจาก (Personal) มาเป็น (Human Resource) งานบุคคลเริ่มมี

บทบาทการทำงานที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่องค์การกำหนดขึ้น พบว่า เวลาส่วนใหญ่ของงานบุคคลจะใช้ในการวางแผนการทำงานทั้งแผนแม่บท (Master Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้เวลาประมาณ ๖๐ % ของเวลาทั้งหมดในแต่ละวัน การจัดระบบงานบุคคลจะเน้นกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive Strategy) ที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สามารถทำงานรองรับกับนโยบายกลยุทธ์และเป้าหมายธุรกิจมากขึ้น อีกทั้งเป็นการวางแผนการทำงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานที่เป็นกลุ่มลูกค้าของตน โดยไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาถึงจะเข้าไปดำเนินการการบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุกต้องเริ่มจากการประเมินสถานการณ์ปัญหา และความพร้อมในการนำระบบหรือแนวทางการบริหารงานบุคคลใหม่ ๆ มาใช้ในองค์การ (Organizational Assessment) และเมื่อเราทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์และสรุปผลว่าควรเตรียมแผนงานหรือวิธีการอย่างไรเพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพบว่ามีหลายต่อหลายองค์การได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานบุคคลในแต่ละฟังก์ชันที่เน้นกลยุทธ์เชิงรุกมากขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนการทำงานของงานในแต่ละ ฟังก์ชัน ดังต่อไปนี้^{๒๖}

๗. งานสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection Function) ผู้บริหารที่ดูแลรับผิดชอบกับงานบุคคลจะต้องมีส่วนร่วมในการประชุมกับคณะกรรมการของบริษัท เพื่อรับทราบแนวคิดและรูปแบบการดำเนินงาน รวมทั้งนโยบายหรือกลยุทธ์ของบริษัท เพราะจะได้เตรียมความพร้อมของกำลังคนให้เป็นไปตามทิศทางขององค์การมากขึ้น เช่น หากรับรู้ว่ายบริษัทกำลังจะมีโครงการก่อสร้างใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในปีหน้าประมาณ ๑๐ โครงการครอบคลุมทั้งกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ผู้บริหารหน่วยงานบุคคลต้องเริ่มคิดและ วางกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกคนทั้งจากภายในและ ภายนอกองค์กร มิใช่รอให้หน่วยงานขอคนก่อนถึงเริ่มสรรหาให้ เพราะอาจทำให้ไม่สามารถหาคนได้ทันกับความต้องการของแต่ละหน่วยงานบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ทำงาน ด้านสรรหาและคัดเลือกต้องเริ่มคิดแล้วว่าสรรหาคนได้จากแหล่งไหนบ้างให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานที่ต้องการ ไม่ใช่อรอให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แหล่งที่จะสามารถสรรหาคนนั้นมีมากมายหลายแหล่ง เช่น ติดประกาศหรือออกบูธที่มหาวิทยาลัยหรือตาม Job Fair ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตามเพื่อนหรือสมาชิกที่เป็นเครือข่ายประกาศผ่านทางเว็บไซต์หรืออินทราเน็ตของบริษัท ใช้เว็บไซต์ของบริษัทภายนอกติดต่อ แจกใบปลิว ติดต่อกองแรงงาน เป็นต้น กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครถือว่าเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการที่สำคัญที่สุด โดยการคัดเลือกคนเก่ง คนดีมีฝีมือเข้ามาทำงานกับบริษัท ซึ่งต้องผ่านกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้คนที่มีบุคลิกลักษณะให้สอดคล้องกับความสามารถหลักและความสามารถในการทำงานที่องค์การต้องการ ดังนั้นก่อนที่จะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ผู้ที่ทำงานด้านการสรรหาและคัดเลือกต้องกำหนดก่อนว่าอะไรคือ ความสามารถหลักขององค์การ และอะไรคือความสามารถในงานของตำแหน่งงานความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นใช้สำหรับพนักงานทุกคนทุกระดับ ตำแหน่งงานนั้นไม่ควรเกิน ๕ ด้านทั้งนี้การกำหนดความสามารถหลักต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์การที่อยากจะให้คนในองค์การมีพฤติกรรมอย่างไรที่เหมือน ๆ กัน ตัวอย่างของความสามารถหลัก เช่น การมีจิตสำนึกของงานบริการ (Service Mind)

^{๒๖} อารณ ภูวพิทักษ์, การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘.

การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การทำงานเป็นทีม (Team Working) เป็นต้น

สำหรับความสามารถในงานเป็นความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจแบ่งได้เป็น ๒ หมวดหมู่ ได้แก่

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

๒. ความสามารถด้านเทคนิคเฉพาะงานที่เน้นทักษะในการทำงานเฉพาะหน่วยงาน เช่น หน่วยงานขายจะมีความรู้เกี่ยวกับสินค้า (Product Knowledge) ทักษะในการขาย (Selling Skills) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นต้น การหาความสามารถของตำแหน่งที่เราจะสรรหา จึงใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถตรงกับความสามารถที่ระบุไว้ในตำแหน่งงานที่ต้องการ การเตรียมคำถามที่จะสัมภาษณ์ จึงเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญเพื่อใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสม ทั้งนี้การเตรียมคำถามจะอยู่บนพื้นฐานของลักษณะพฤติกรรมของความสามารถที่ระบุหรือต้องการให้มี ซึ่งจะครอบคลุมถึงความสามารถหลัก ความสามารถด้านการบริหารจัดการงานและความสามารถเฉพาะงานสำหรับประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินกลยุทธ์เชิงรุกด้านการสรรหาและคัดเลือกตามที่ได้กล่าวไว้แล้ว จะทำให้หน่วยงานมีเวลาเตรียมความพร้อมในการหาคน รวมถึงการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับลักษณะพฤติกรรมที่องค์กรต้องการและพฤติกรรมที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ควรจะมีตามที่กำหนดขึ้น^{๒๗}

๘. การจัดฝึกอบรม (Training) ทิศทางหรือแนวคิดของการจัดฝึกอบรมได้เปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมโดยการบริหารงานฝึกอบรมด้วยกลยุทธ์เชิงรุกมากกว่ากลยุทธ์เชิงรับ ในอดีตเราอาจจะฝึกอบรมตามความต้องการจากหน่วยงานและเมื่อหน่วยงานแจ้งความต้องการเสนอให้จัดฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานฝึกอบรมก็จะดำเนินการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ในลักษณะของการฝึกอบรมภายใน (In House Training) หรือจัดส่งคนเข้าฝึกอบรมในลักษณะของการฝึกอบรมภายนอก (Public Training) นอกจากนี้ยังมีหลายต่อหลายองค์การที่จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีตามความจำเป็น (Need) ของหน่วยงานโดยการจัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อให้หน่วยงานต่างๆ เลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอให้ฝ่ายหรือแผนกฝึกอบรมสรุปและจัดทำเป็นแผนฝึกอบรมประจำปีต่อไป

การบริหารงานฝึกอบรมด้วยกลยุทธ์เชิงรุกรุนั้น จะไม่ใช่แค่เพียงจะจัดโปรแกรมฝึกอบรมตามความจำเป็นหรือความต้องการของหน่วยงานเท่านั้น ทั้งนี้จะต้องหมายรวมถึงการคิดล่วงหน้าว่าองค์การเราจะต้องจัดฝึกอบรมในเรื่องใดบ้างตามความสามารถที่ต้องการ โดยต้องตอบให้ได้ก่อนว่าความสามารถหลัก (Core Competency) ขององค์การคืออะไร และอะไร คือความสามารถในการบริหารจัดการงาน (Managerial Competency) รวมถึงความสามารถเฉพาะงานของแต่ละตำแหน่งงานคืออะไร (Technical Competency) เนื่องจากการกำหนดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรม

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙.

จะต้องสอดคล้องกับความสามารถที่กำหนดขึ้น โดยฝ่าย/แผนกฝึกอบรมจะต้องเริ่มดำเนินการสำรวจสถาบันหรือวิทยากรท่านใดบ้างที่จัดโปรแกรมการฝึกอบรมตรงตามความสามารถที่กำหนดขึ้นมา และคัดเลือกสถาบันหรือวิทยากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งวิธีนี้จะทำให้สามารถควบคุมงบประมาณและวางแผนการจัดฝึกอบรมได้ตลอดทั้งปี

นอกจากนี้การบริหารงานฝึกอบรมเชิงรุกนั้นยังต้องสามารถบอกล่วงหน้าได้ว่า เมื่อพนักงานคนหนึ่งเข้ามาทำงานกับองค์กรจนถึงพนักงานลาออกไปจากองค์กร พวกเค้าจะต้องทราบแล้วว่าต้องได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรหรือโปรแกรมใดบ้าง ซึ่งจะเรียกการจัดอบรมดังกล่าวนี้ว่า เส้นทางหรือผังการฝึกอบรมพนักงาน (Training Roadmap) ซึ่งการจัดทำจะต้องวางแผนระยะยาว ๕ ปีว่าโปรแกรมหรือหลักสูตรที่องค์กรต้องการคืออะไรและการนำแผนระยะยาวมาดำเนินการเป็นรายปี^{๒๘}

๙. การพัฒนาบุคลากร (Human Development) การพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน (Career Development) ที่ประกอบไปด้วยการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) ผังทดแทนตำแหน่งงาน (Session Plan) และแผนพัฒนาคนเก่ง คนดีมีฝีมือ (Talent Development) สำหรับการจัดทำผังความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานนั้นเป็นการกำหนดโอกาสหรือทิศทางที่พนักงานสามารถก้าวเดินต่อไปได้ ซึ่งจะครอบคลุมถึงสายอาชีพในแนวดิ่ง (Vertical) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) และสายอาชีพในแนวนอน (Horizontal) ได้แก่ การโอนย้ายงาน (Transfer) ทั้งนี้การจัดทำให้กับพนักงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสามารถ (Competency) ของกลุ่มงาน ซึ่งเริ่มจากการกำหนดกลุ่มงานให้ชัดเจนก่อนว่าจะมีกี่กลุ่มงาน โดยกลุ่มงานที่กำหนดขึ้นมานั้นจะพิจารณาจากความสามารถที่เหมือนกันให้จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน หลังจากนั้นจึงพิจารณาสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานว่าจะสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายไปยังกลุ่มงานใดได้บ้าง

ส่วนแนวคิดของการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงานเรียกว่า (Succession Plan) นั้นเป็นการหา ผู้สืบทอดตำแหน่งงานในระดับบริหารหรือระดับจัดการ โดยส่วนใหญ่จะกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งงานไม่เกิน ๓ คน โดยการจัดลำดับว่าใครจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานคนที่หนึ่ง สอง และสาม ทั้งนี้จะพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน ศักยภาพและความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง หลังจากนั้นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยการจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารตามความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานที่จะต้องเลื่อนตำแหน่งงานขึ้นไป นอกจากนี้ยังควรจะต้องแจ้งให้กับพนักงานว่าใคร ถูกคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานเนื่องจากจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันขึ้น ความไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันการไม่ยอมให้ข้อมูลหรือส่งข้อมูลให้ล่าช้า การให้ข้อมูลที่ผิดๆ เพื่อจะทำให้ผู้อื่นมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี

สำหรับแนวคิดของการพัฒนาคนเก่งหรือคนดีมีฝีมือ (Talent Development) นั้นจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนที่มีความสามารถสูง กล่าวคือ เป็นคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (High Performance) และศักยภาพในการทำงานที่สูง (High Potential) โดยเริ่มจากการประเมิน

^{๒๘} อ้างแล้ว, หน้า ๓๐.

เพื่อหากลุ่มงานที่เป็นคนเก่งขององค์กรซึ่งอาจเป็นได้ทั้งในระดับผู้บริหาร หรือระดับพนักงาน ทั้งนี้ การพัฒนาคนเก่งนั้นจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDPs) โดยการจัดอบรมและพัฒนาคนเก่งตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการดังนั้น การบริหารงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกนั้น จะต้องเริ่มต้นพิจารณาว่าอะไรคือความสามารถหลักขององค์กร อะไรคือความสามารถด้านการบริหารจัดการงานและอะไรคือความสามารถทางเทคนิคเฉพาะงาน หลังจากนั้นจึงเริ่มดำเนินการวางแผน การฝึกอบรมและกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น^{๒๙}

๑๐. การบริหารค่าตอบแทน (Compensation) แนวโน้มการบริหารค่าตอบแทนได้เปลี่ยนรูปแบบไปโดยเริ่มจากการประยุกต์หลักการหรือแนวคิดด้านความสามารถ (Competency) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs : Key Performance Indicators) มาใช้ในเรื่องการจ่ายผลตอบแทนมากขึ้น พบว่ามีหลายต่อหลายองค์กรที่ได้ปรับเงินเดือนให้พนักงานเพิ่มขึ้น (Salary Increased) โดยการผูกโยงเกรดกับช่วงคะแนนรวมที่ได้จากการประเมินผลตามระดับความสามารถ หรือ Competency ที่ทำได้จริง และผลงานที่เกิดขึ้นจริงจากตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดขึ้นมา (Key Performance Indicators) ทั้งนี้ก่อนที่จะสรุปผลคะแนนที่ได้จากการประเมินนั้นองค์กรจะต้องตอบให้ได้ก่อนว่าจะให้น้ำหนักของการประเมินความสามารถ เป็นกี่เปอร์เซ็นต์และจะให้น้ำหนักของการประเมินผล จากผลการทำงานหรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นเป็นเท่าไรบ้าง ซึ่งเปอร์เซ็นต์ที่กำหนดขึ้นมานั้นคงจะไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวว่าควรจะเป็นเท่าไรได้บ้างขอให้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละองค์กรจะเห็นได้ว่าการปรับเงินเดือนขึ้นให้พนักงานในแต่ละรอบปีนั้น ปัจจัยที่จะมีผลต่อเปอร์เซ็นต์การขึ้นเงินเดือนนั้นก็คือ คะแนนที่ได้จากการประเมินทั้งความสามารถ (Competency) และตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) แต่สำหรับเรื่องของการจ่ายโบนัสให้กับพนักงานนั้นปกติจะนำเอาผลที่ได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPIs) มาพิจารณาให้โบนัสแก่พนักงาน การจ่ายโบนัสให้กับพนักงานนั้นจะถูกกำหนดขึ้นจากนโยบายขององค์กรว่าในแต่ละปีองค์กรจะให้โบนัสแก่พนักงานเป็นกี่เปอร์เซ็นต์เมื่อเทียบกับผลประกอบการที่เกิดขึ้น ดังนั้นนโยบายการจ่ายโบนัสสามารถประกาศได้ตั้งแต่ต้นปี แต่จำนวนเงินที่จะจ่ายให้กับพนักงานนั้นจะต้องรอสรุปรายได้และผลประกอบการที่เกิดขึ้นในปีนั้น ๆ^{๓๐}

๑๑. การจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การหาวิธีการหรือเทคนิคในการสร้างสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีขึ้นในทีมงาน หน่วยงาน และองค์กร การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้วยกลยุทธ์เชิงรุกนั้น บทบาทของผู้ที่ทำงานในส่วนนี้จะต้องเปลี่ยนรูปแบบไปมิใช่เพียงแค่จัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ให้กับพนักงานมาสังสรรค์หรือร่วมกิจกรรมด้วย เช่น จัดกิจกรรมเลี้ยงวันเกิดให้กับพนักงานที่เกิดในช่วงเดือนเดียวกัน หรือ การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปี เป็นต้น แต่บทบาทของงานบุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในองค์กรนั้นจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษา (Consult) แก่หัวหน้างานและพนักงานได้ในทุกระดับตำแหน่ง

^{๒๙} อ้างแล้ว, หน้า ๓๑.

^{๓๐} อ้างแล้ว, หน้า ๓๒.

งานได้ บางแห่งจะตั้งเป็นคลินิกทางด้านงานหรือทีมให้คำปรึกษา และบางแห่งจะกำหนดขึ้นเป็นโครงการเพื่อเข้าถึงพนักงาน เช่น โครงการเดินสายพบพนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้หัวหน้างาน หรือพนักงานมาพูดคุย ขอคำปรึกษาแนะนำถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองทั้งเรื่องส่วนตัว ปัญหาในการทำงานจากตัวเนื้องานเอง จากหัวหน้างาน จากลูกน้อง จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากลูกค้า ซึ่งหน่วยงานบุคคลที่ทำงานในส่วนของแรงงานสัมพันธ์นี้เองจะต้องสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่พนักงานได้เป็นอย่างดี

บทบาทของการบริหารงานบุคคลในฟังก์ชันงานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนและการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้นจะมุ่งเน้นการทำงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ธุรกิจมากขึ้นการบริหารงานบุคคลได้เริ่มเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์ธุรกิจ (Strategic Partner) เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานที่องค์กรกำหนดขึ้นประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

๑. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) คิดนำเสนอแผนงาน วิธีการหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

๒. ตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารหน่วยงาน และพนักงานเห็นชอบและให้ความร่วมมือในการนำวิธีการหรือโครงการใหม่ๆ มาปฏิบัติ

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

๔. การให้คำปรึกษา (Consulting) ต้องเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีแก่พนักงานทั้งในระดับบริหารและมีใช้ระดับบริหาร มีลักษณะของนักจิตวิทยาพอสมควรรู้ว่าควรจะทำอะไรและฟังในเวลาใดที่เหมาะสม

๕. มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) มีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเข้ากับคนอื่น ๆ ได้จะทำให้เวลาทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ^{๓๑)}

แนวความคิดการบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก เป็นการกำหนดเป้าหมายวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการต่าง ๆ ในการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรมาร่วมงาน โดยมีการกำหนดบทบาทที่สำคัญในด้านการสรรหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เป็นเพียงการรอคอยให้มีผู้มาร่วมงานเท่านั้น แต่คือการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอย่างดี และพุ่งเข้าหาเป้าหมายซึ่งก็คือบุคลากรที่เราต้องการมาร่วมงานโดยไม่รอคอย ซึ่งมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน ให้อิสระในการทำงาน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ คนมีความสามารถพิเศษควรจะได้รับเมื่องานบรรลุเป้าหมาย

^{๓๑)} อ้างแล้ว, หน้า ๓๕.

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานบุคคล หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การกำหนดระเบียบวินัยและการรักษา วินัยและการให้ออกจากงาน จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาคนดีมีความสามารถและบรรจุแต่งตั้งให้แต่ละคนมีความเหมาะสมกับงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาในระยะยาว โดยทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่ถูกต้องเหมาะสมและมีความชัดเจนและมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ

๒.๕.๔ การบริหารด้านงานทั่วไป

งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้านการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารงานทั่วไปจะเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไปยังเกี่ยวข้องถึงการประสานงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้วางข่ายและภารกิจของการบริหารด้านงานทั่วไป ไว้ดังนี้^{๓๒}

๑. การดำเนินงานธุรการ
๒. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๔. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
๕. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
๘. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

^{๓๒} กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, ๒๕๔๖,

๙. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

๑๐. การรับนักเรียน

๑๑. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตาม
อัธยาศัย

๑๒. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

๑๓. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

๑๔. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

๑๕. การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน
องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๑๖. การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

๑๗. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

๑๘. งานบริการสาธารณะ

๑๙. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไป หมายถึง ขอบข่ายของงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้กับผู้เรียนทางด้าน การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารด้านงานทั่วไปเป็นงานที่ช่วยส่งเสริมและประสานงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปจะเชื่อมโยงงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้กิจกรรมโดยรวมในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์ การบริหารงานทั่วไปยังเกี่ยวข้องถึงการประสานงานร่วมมือกับชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา

เดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล ได้จัดการศึกษาปฐมวัยแก่เด็กอายุ ๓- ๕ ขวบในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยใช้งบประมาณจากเงินรายได้เทศบาลเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กในวัย ๓- ๕ ขวบ ให้ได้รับการพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษา

ส่วนราชการต่างๆที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ดำเนินการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗,๕๒๐ แห่ง กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิดเรียกว่า ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด จำนวน ๔,๑๕๕ แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการ

ประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในโรงเรียน เรียกว่าการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ จำนวน ๒,๖๕๑ แห่งรวมทั้งสิ้น ๑๔,๓๒๖ แห่ง

ส่วนราชการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาเด็กวัย ๓- ๕ ขวบ ให้มีความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อศักยภาพในการศึกษาต่อในระดับประถมศึกษาเช่นเดียวกัน แต่ก็มีโครงสร้างการบริหารงานและความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของกรมการพัฒนาชุมชนบริหารงานโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนผู้ปกครอง/ผู้นำท้องถิ่น ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด/มัสยิด ประกอบด้วย ผู้แทนครูผู้สอน ผู้แทนครูพี่เลี้ยง ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนสถานศึกษา และ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเจ้าอาวาส/อิหม่าม เป็นประธาน และจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) บริหารโดยผู้บริหารโรงเรียน

ต่อมาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆดำเนินการได้ถ่ายโอนให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๕ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ภายใต้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณและการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่างๆถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๔ แต่ก็ยังมีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารงานจัดการ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรับผิดชอบภารกิจในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถานศึกษาแห่งแรกที่มีคุณภาพและมาตรฐานสามารถให้บริการตอบสนองชุมชนด้านการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย อายุ ๒- ๕ ขวบ อย่างทั่วถึงและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพตามอำนาจหน้าที่ และเจตนารมณ์ของรัฐบาล

ดังนั้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แบ่งมาตรฐานออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑.ด้านบุคลากร และการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓.ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากชุมชน

ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเห็นว่า มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ นั้น ควรจะปรับปรุงเนื้อหาหลักเกณฑ์ หรือหนังสือสั่งการต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับนวัตกรรมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งตามมาตรฐานออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑. มาตรฐานด้านการบริหารการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๒. มาตรฐานด้านบุคลากร
๓. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
๔. มาตรฐานด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
๕. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
๖. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยในประเทศไทย

กาญจนา ไรท์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า

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

สุรสิทธิ์ แก้วใจ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ผู้ปกครองนักเรียนใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ปัจจัยทางด้านวิชาการ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ปัจจัยด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม ได้แก่ โรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ปลอดภัย ห้องเรียนมีความสะอาดมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะครู ได้แก่ ผู้ปกครองส่วนใหญ่เลือกโรงเรียนที่ผู้บริหารมีบุคลิกดี มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นต่อการพัฒนาความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน ปัจจัยทางด้านค่าธรรมเนียมการเรียน พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่เลือกโรงเรียนพิจารณาจากโรงเรียนที่ยินยอมให้ผู้ปกครองผ่อนชำระค่าเล่าเรียนได้^{๓๔}

^{๓๓} กาญจนา ไรท์ ไกรกุล, ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลาน เข้าเรียน ระดับ ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๑.

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

อดิศักดิ์ บุตรเหล่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านวิชาการผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียน จัดการศึกษา เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความรู้ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้คล่อง ส่งเสริมให้มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์โดยเน้นให้นักเรียนมีมารยาท มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักแห่งศาสนา ด้านอาคารสถานที่ ผู้ปกครองคาดหวังให้จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดร่มรื่นสวยงามด้วยธรรมชาติมีห้องปฏิบัติทางภาษาห้องคอมพิวเตอร์และห้องสมุดมีหนังสือให้ค้นคว้าจำนวนมาก ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนผู้ปกครองคาดหวังให้โรงเรียนเป็นแหล่งบริการการศึกษา นอกโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยเชิญเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ^{๓๕}

ธารมณี เหลืออรุณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

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

๒. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน อันดับแรกคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยเฉพาะการคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและคุณสมบัติของครู ส่วนปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลานที่เกี่ยวข้องกับตัว ผู้ปกครอง คือ การพิจารณาความสะดวกในการเดินทางเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

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

๔. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๓๖}

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

^{๓๖} ธารมณี เหลืออรุณ, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖), หน้า ๗๓-๗๔,

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ในการบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนระหว่างรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านวิชาการมีความต้องการการมีส่วนร่วมทางวิชาการมากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในกิจการศูนย์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดขึ้น มีส่วนร่วมประชุมปรึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตร และมีส่วนร่วมมือในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนด้านบุคลากร มากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของคณะครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของบุคลากรและมีส่วนร่วมเสนอแนะวิธีพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนชุมชนจัดขึ้นและมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมทางศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ^{๓๓๗}

วิชาญ ศรีชาย ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ควรพัฒนาปรับปรุงงานทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้ งานวิชาการควรปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดการสอนเน้นวิชาภาษาอังกฤษ จัดเด็กเข้าชั้นเรียนโดยไม่คำนึงถึงเด็กเรียนเก่งหรือเด็กเรียนอ่อนการวัดและการประเมินผลงานกิจการนักเรียนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัยด้านคุณธรรมจริยธรรมและมารยาทที่ดีงาม จัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดอย่างเพียงพอ ให้บุคคลภายนอกนำอาหารที่ถูกสุขลักษณะเข้ามาขายและการช่วยเหลืองานการศึกษาของบุคคล ผู้บริหารมีบุคลิกภาพที่น่าเคารพเชื่อถือการทำงานร่วมกับผู้ปกครองในการพัฒนาโรงเรียน ครูผู้สอนควรมีความเอาใจใส่นักเรียนทุกคนจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจสอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียน งานอาคารสถานที่ควรมีความสะอาดร่มรื่นมีรั้วรอบขอบชิดให้ความสำคัญกับห้องพยาบาลและควรให้บริการสนามกีฬาเพื่อการออกกำลังกายแก่

^{๓๓๗} สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

ชุมชน งานสัมพันธ์ชุมชนควรจัดให้มีประชุมผู้ปกครองนักเรียน การใช้ป้ายประกาศของโรงเรียน จัดให้มีการบริหารด้านความรู้แก่ชุมชนและมีการจัดตั้งสมาคมหรือชมรมศิษย์เก่า^{๓๘}

จรรยา ศุภกาญจน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ และเขต ๒ มีรายละเอียดดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผนหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ไม่มีการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมาคือ ขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาของโรงเรียน พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ รองลงมาคือ บุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอและต้องรับภาระงานหลายอย่าง^{๓๙}

จินตนา จาดโต ได้ทำการวิจัยเรื่องความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคาดหวังของผู้ปกครองในด้านบุคลากรมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดในด้านคุณลักษณะครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และอบรมสั่งสอนนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนควรพัฒนาวิธีการสรรหาครูและอาจารย์ของโรงเรียนเพื่อโรงเรียนจะได้มีครูและอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอนและมีจำนวนที่เพียงพอและควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและควรจะพัฒนาการบริหารดำเนินงานบุคคลอย่างเป็นระบบ และพบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างไม่ค่อยจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมกับโรงเรียน^{๔๐}

สุนันทา รุ่งเนียม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นตรงกันว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ^{๔๑}

จรี อุไรวัฒนา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และ เขต ๒ พบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้มีการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและด้านการยกระดับคุณภาพการได้มีการกำหนดนโยบายและแนว

^{๓๘}วิชาญ ศรีชาย, ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกระบี่, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๖-๖๗.

^{๓๙}จรรยา ศุภกาญจน์, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ เขต ๒, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๙๔.

^{๔๐}จินตนา จาดโต, ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร, *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

^{๔๑}สุนันทา รุ่งเนียม, การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต* (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๗.

ทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก^{๔๒}

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินงานความปลอดภัยในโรงเรียน

๑. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจจริงเอาใจกับการดำเนินนโยบายนั้น เนื่องจากปัญหาความไม่ปลอดภัยในโรงเรียนเป็นปัญหาสำคัญต่อสุขภาพเด็กนโยบายในระดับสูงไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการหรือกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญและมีการกำหนดเป็นพันธกิจให้ดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ประกอบกับความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นความต้องการพื้นฐานที่ผู้ปกครองทุกคนต้องการให้โรงเรียนดำเนินการ และเป็นสิทธิพื้นฐานที่เด็กควรจะได้รับ

๒. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดตั้งกลุ่มเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียนอันประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักการ บุคลากรอื่นในโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครองเพื่อร่วมพลังในการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยต่างๆในโรงเรียน

๓. กลุ่มสร้างเสริมความปลอดภัย ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการเฝ้าระวัง กำจัดความเสี่ยง รวมทั้งการสร้างเสริมความปลอดภัยต่างๆ

๔. โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องมีระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัย อันประกอบด้วย การเดินสำรวจจุดเสี่ยง การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเสี่ยง การบันทึกการบาดเจ็บ

๕. โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของตนโดยครอบคลุม ๖ มาตรการหลัก คือ มาตรการความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน มาตรการคุ้มครองเด็กจากความรุนแรง การทำร้ายตนเอง สภาวะยากลำบาก และการถูกละเลยทอดทิ้ง มาตรการความปลอดภัยในการเดินทางกลับไปโรงเรียน มาตรการความปลอดภัยในการจัดกิจกรรมการศึกษา การกีฬา นันทนาการทั้งในและนอกโรงเรียน การสอนหลักสูตรความปลอดภัยเพื่อสร้างทักษะและจิตสำนึกความปลอดภัยแก่เด็กและ แผนฉุกเฉินและระบบส่งต่อฉุกเฉินในโรงเรียน^{๔๓}

พระภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครอง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้ปกครองมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการจัดการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่า ด้านวิชาการ

^{๔๒} จูรี อุไรวัฒนา, การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘), หน้า ๙๕.

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

ผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่าผู้ปกครองที่มี วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๔๔}

๒.๖.๒ งานวิจัยในต่างประเทศ

ไวทเกอร์ (Whitaker) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจด้านการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองที่ไม่มีความสะดวกในการรับข้อมูลหรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียน จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบายการตัดสินใจทางการศึกษาส่วนผู้บริหารเห็นว่าผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญต่อโรงเรียนในการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักและจัดโครงการให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม^{๔๕}

จอยซ์ (Joyce) ได้วิจัยหาเหตุผลของผู้ปกครองที่เลือกโรงเรียนชั้นประถมศึกษาของรัฐระหว่าง ๒ รัฐ โดยกลุ่มผู้ปกครอง ๒ กลุ่ม ผลของการวิจัยสรุปความต้องการบุคลากรของโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งในวินัยของหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่เป็นสิ่งที่ดึงดูดความสนใจของผู้ปกครองได้มากและผู้ปกครองต้องการสภาพบรรยากาศที่ดี การเดินทางสะดวกและชื่อเสียงของโรงเรียน คือคุณภาพของโรงเรียนที่ผู้ปกครองจะเลือกให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ปกครองจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของรัฐ ผู้ปกครองและยินดีจะช่วยเหลือ ร่วมมือกับทางโรงเรียนอย่างเต็มที่^{๔๖}

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

^{๔๔}พระภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, สภาพที่เป็นจริงปละความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ จัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี), ๒๕๕๑.

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

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

^{๔๗}Barnes, R. A."African and American Parents Involvement in Their Children's Schooling", **Dissertation Abstracts International**, 55:3152-A (October1995). Abstract

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

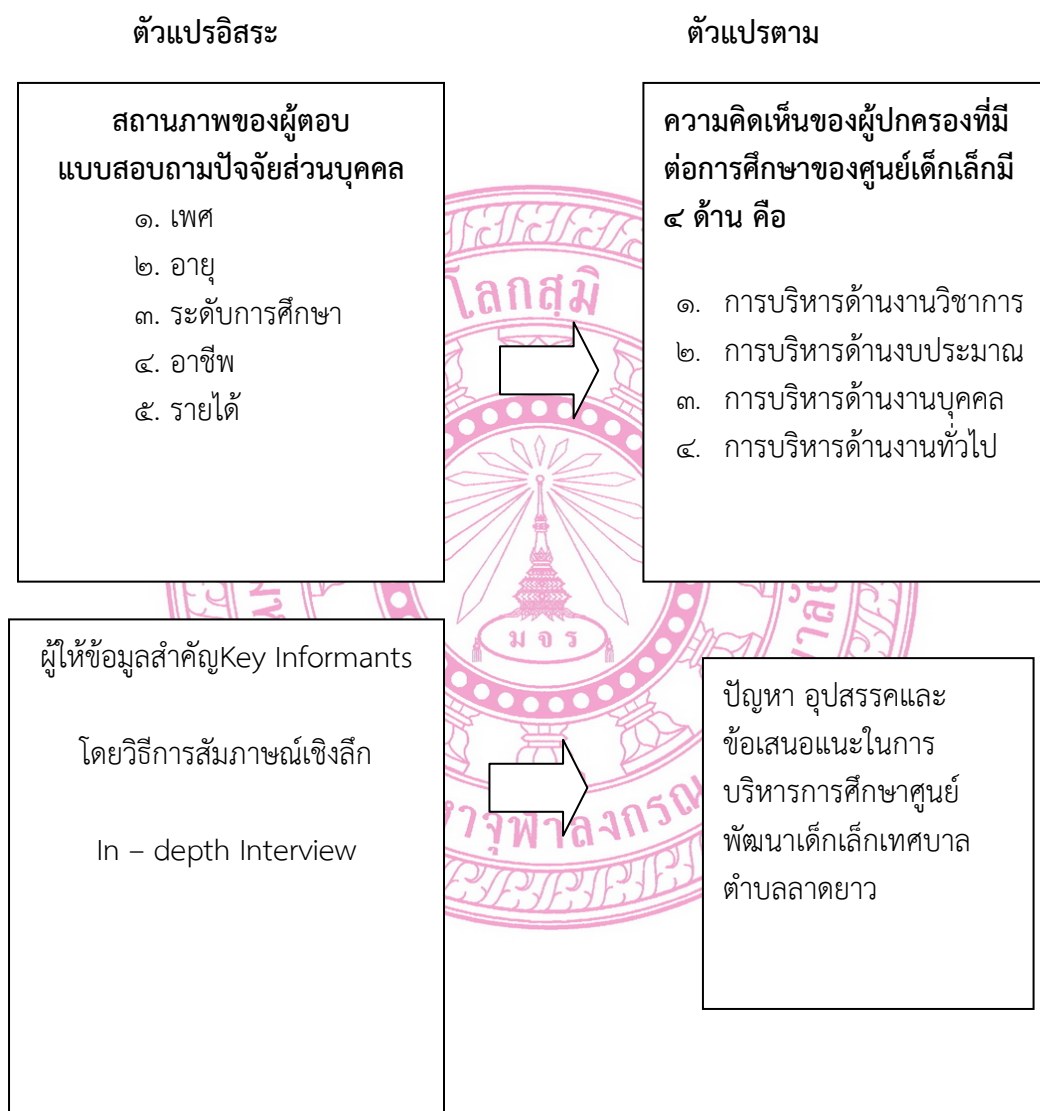
สรุปได้ว่า จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ศึกษาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียน มีส่วนสัมพันธ์กันหลายด้าน ซึ่งผู้ปกครองก็เห็นถึงความจำเป็น ที่จะต้องร่วมมือกับทางโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาบุตรหลานของตน การศึกษาและทำการวิจัยจึงควรศึกษาความคิดเห็นดังกล่าวเพื่อผู้บริหารจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ มาพัฒนาการบริหาร



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

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองโดยผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายแนวทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



แผนภูมิที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

จำแนกตามสภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพ รายได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ กระบวนการวิจัย

๓.๔ เครื่องมือการวิจัย

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานวิธี(Mixed Methods Research)ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์มีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสมสำหรับนำไปพัฒนาต่อไป

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์และศูนย์พัฒนาเด็กองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๑๕๒ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ในปีการศึกษา ๒๕๕๕โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ R.V.Krejcie&D.W.Morgan ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

- ผู้ปกครองนักเรียนจำนวน ๑๕๒ คน

รวมทั้งหมด ๑๕๒ คน

๓.๓ กระบวนการวิจัย

เมื่อสร้างแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลอง (Try Out) กับผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในเขตเทศบาลตำบลลาดยาวที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนจะนำไปใช้เก็บข้อมูลจากผู้ปกครองของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสรุปผลการวิจัย

๓.๔ เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

๓.๔.๑ ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

๑. ศึกษาโครงสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการวิจัยมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

๒. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย

๓. นำแบบสอบถามที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ๒ ท่านคือ

- ๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ประธานกรรมการ
- ๒) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา กรรมการ

ตรวจสอบความสอดคล้องของโครงสร้าง และนิยามตัวแปรนำแบบสอบถามมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง ๒ ท่าน

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

๕. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) คุณภาพเครื่องมือตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน ๓๐ ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นเกินหรือเท่ากับ ๐.๘๐ จึงเป็นค่าที่ยอมรับกันได้^๑ ถือว่าแบบสอบถามใช้ได้ จึงนำไปแจกผู้ปกครองของนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจริง

^๑ ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ, ๒๕๕๑), หน้า ๔๙.

๓.๔.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น ๒ ตอนคือ

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานของ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์) เพื่อใช้เก็บข้อมูล ในการวิจัย มี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (ตัวแปรต้น)โดยใช้แบบสอบถามชนิดตรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (ตัวแปรตาม) โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบจำแนกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านการบริหารงานวิชาการ ๒.การบริหารงบประมาณ ๓.การบริหารงานศูนย์เด็กเล็ก ๔.การบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)^๒ มี ๕ ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

๕	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับมาก
๓	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการแสดง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๓.๔.๓ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑) ศึกษา หลักการ ทฤษฎีความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

^๒บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีรียาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๙๙-๑๐๐.

๕) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือ

๗) ปรับปรุงแก้ไข

๘) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์

๓.๔.๔ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน

๑) พระประจวบ คมภีธรรมโม

อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน

ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการจังหวัดอุทัยธานี

๓) รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี

อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขารัฐประศาสนศาสตร์

๔) นายมีชัย พลทองมาก

ผู้อำนวยการโรงเรียนนิยมาธารราษฎร์วิทยา

๕) นายชาญวิทย์ สิ้นบุญ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองรี

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)^๓ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๕ ถึง ๑.๐ เมื่อมีบางข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า ๐.๕ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จนได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ (สถานที่เก็บข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ (สถานที่เก็บข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๔

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔.๕ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

^๓ พิสนุ พองศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เทียมฟ้าการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๘-๑๓๙

^๔ Cronbach, Lee J. Essentials of psychological testing (4th ed.). New York: Harper & Row, 1971.:P. 160.

๑. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ และขอความร่วมมือไปยังวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒. ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๔.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑) นำแบบสอบถามมาตรวจแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์

๒) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์

๓) การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

๓.๒) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

๓.๓) ทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการ เห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอ ลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติตามลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบที (t-test) ในกรณี ตัวแปรต้นสองตัว และการทดสอบเอฟ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป และเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทำการ เปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๓.๔) วิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถามปลายเปิดของความคิดเห็นของผู้ปกครอง นักเรียนต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์ และข้อเสนอแนะอื่นๆ

๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่ม พฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา ให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็น และให้คะแนนดังนี้

+๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้

- ๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ระบุไว้ แล้วนำคะแนนมาแทน

ค่าในสูตร^๕

^๕ สุรียศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๙ - ๑๓๐.

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ
วัตถุประสงค์

ΣR หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะ
เฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้อง
ปรับปรุงใหม่

๒. ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)
ของครอนบาค(Cronbach)^๖

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาคำตอบจากแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ร้อยละ (%)

๒. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน ใช้การหา
ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียน เมื่อจำแนก
ตาม เพศหญิงและชาย ใช้การทดสอบค่าที (t – test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครอง
ตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ปกครอง คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ ความสัมพันธ์กับเด็กโดยใช้
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
รายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ (Rating Scale) ค่าเฉลี่ย
ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามกำหนดค่าคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ

ระดับ ๕ หมายถึงมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึงมาก

ระดับ ๓ หมายถึงปานกลาง

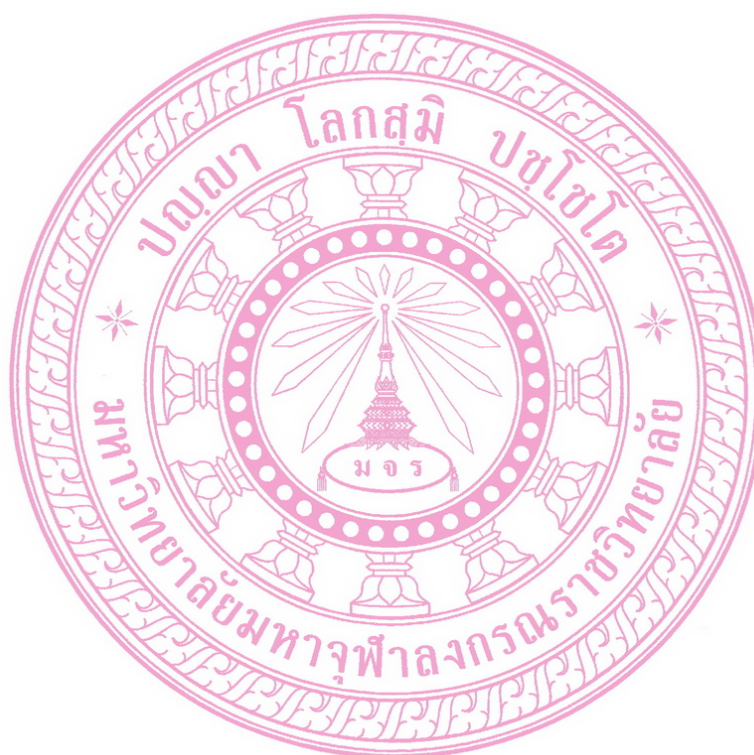
ระดับ ๒ หมายถึง น้อย

ระดับ ๑ หมายถึงน้อยที่สุด

^๖Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing*, New York: Harper and Row
(4th ed.), 1971: P. 160.

นำมาตีค่าตามเกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์ (John W. Best ๑๙๗๐ :๑๙๐) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายถึงความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด



บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๒ คนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ สรุปผลสัมฤทธิ์เชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหาร การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปกครองนักเรียน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพและระยะเวลา ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๕๒)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๔๘	๓๑.๖๐
	หญิง	๑๐๔	๖๘.๔๐
	รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
อายุ	๑๘ - ๓๐ ปี	๓๓	๒๑.๗๐
	๓๑ - ๔๐ ปี	๗๒	๔๗.๔๐
	๔๑ - ๕๐ ปี	๓๐	๑๙.๗๐
	๕๑ ปีขึ้นไป	๑๗	๑๑.๒๐
	รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	๒๔	๑๕.๘๐
	มัธยมศึกษา/ปวช.	๖๔	๔๒.๑๐
	อนุปริญญา/ปวส.หรือเทียบเท่า	๒๘	๑๘.๔๐
	ปริญญาตรีขึ้นไป	๓๖	๒๓.๑๐
	รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐
อาชีพ	เกษตรกรกรรม	๑๙	๑๒.๕๐
	ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว	๖๗	๔๔.๑๐
	รับราชการ	๑๙	๑๒.๕๐
	รับจ้างทั่วไป	๓๙	๒๕.๐๐
	อื่น ๆ ระบุ	๙	๕.๙๐
	รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้/ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๑๑	๗.๒๐
๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๖๒	๔๐.๘๐
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓๔	๒๒.๔๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๑๗.๑๐
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๙	๑๒.๕๐
รวม	๑๕๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนไม่เท่ากัน แยกเป็นชายจำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๐ และเป็นหญิงจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๐ รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง ๑๘ - ๓๐ มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐ และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีเพียงจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐ รองลงมาคือ มีการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๐ และน้อยที่สุด คือมีการศึกษาประถมศึกษา มีเพียงจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๐

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๐ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพรับจ้าง มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ และน้อยที่สุดคือประกอบอาชีพ รับราชการ มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และประกอบอาชีพเกษตรกร มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

รายได้/ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๕,๐๐๐- ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อเดือน มีจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ รองลงมาคือ มีรายได้น้อยกว่า ๑๐,๐๐๑- ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๐ และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป การติดตามและประเมินผล แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(n = ๑๕๒)

การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ด้านการบริหารงานวิชาการ	๓.๘๔	๐.๖๕๔	มาก
๒.ด้านการบริหารงบประมาณ	๓.๗๗	๐.๖๕๓	มาก
๓.ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๙๗	๐.๖๕๒	มาก
๔.ด้านการบริหารงานทั่วไป	๓.๙๒	๐.๖๓๐	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๗	๐.๕๙๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อมาพิจารณาตามรายด้านพบว่าทั้ง ๔ ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานวิชาการ

(n = ๑๕๒)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	๔.๐๓	.๖๙๕	มาก
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	๓.๙๑	.๗๐๓	มาก
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาครู โดยการประชุมอบรมสัมมนา	๓.๗๙	.๘๑๑	มาก
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด	๓.๖๔	.๙๘๐	มาก
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อประเมินการใช้สื่อ ในการสอน	๓.๘๒	.๙๐๒	มาก
๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนและเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน	๓.๗๓	.๘๘๗	มาก
๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	๓.๘๒	.๘๓๙	มาก
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดระบบนิเทศภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓.๘๐	.๘๒๕	มาก
๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดและประเมินของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ	๓.๙๑	.๗๙๗	มาก
๑๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการด้านต่าง ๆ	๓.๙๗	.๗๓๖	มาก
รวม	๓.๘๔	.๕๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงให้เห็นในภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้ง ๑๐ ข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงบประมาณ

(n = ๑๕๒)

ด้านการบริหารงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาอย่างเหมาะสมและชัดเจน	๓.๗๙	.๗๗๗	มาก
๑๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนกลยุทธ์	๓.๗๒	.๘๑๕	มาก
๑๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวางแผนการดำเนินงานทางด้านรายรับและรายจ่ายอย่างชัดเจน	๓.๗๔	.๘๐๓	มาก
๑๔. มีการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓.๖๘	.๘๔๑	มาก
๑๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้จ่ายเงินในการบริหารต่างๆอย่างคุ้มค่า	๓.๗๔	.๘๕๑	มาก
๑๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆมาช่วยส่งเสริมการศึกษา	๓.๗๐	.๘๓๘	มาก
๑๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการรับสื่อทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน	๓.๘๔	.๘๘๐	มาก
๑๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเทคโนโลยีทันสมัยในการบริหารงบประมาณ	๓.๗๒	.๘๘๕	มาก
๑๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส	๓.๗๖	.๘๕๑	มาก
๒๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาได้เหมาะสม	๓.๙๗	.๗๑๘	มาก
รวม	๓.๗๗	.๖๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ แสดงให้เห็นในภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้ง ๑๐ ข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารด้านบุคคล

(n = ๑๕๒)

ด้านการบริหารด้านบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒๑. ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่รับผิดชอบ	๔.๐๔	.๗๘๘	มาก
๒๒. ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน	๔.๑๓	.๗๐๓	มาก
๒๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	๓.๗๙	.๘๓๕	มาก
๒๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน	๓.๗๗	.๙๐๒	มาก
๒๕. ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง	๔.๑๓	.๘๑๙	มาก
๒๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๙	.๘๒๓	มาก
๒๗. ครูและผู้บริหารพูดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง	๔.๐๙	.๘๗๒	มาก
๒๘. ผู้บริหารและครูมีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓.๙๙	.๘๐๖	มาก
๒๙. ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดี	๔.๐๑	.๘๑๔	มาก
๓๐. ผู้บริหารส่งเสริมบุคคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๓.๙๐	.๗๘๗	มาก
รวม	๓.๙๗	.๖๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ แสดงให้เห็นในภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้ง ๑๐ ข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการบริหารงานทั่วไป

(n = ๑๕๒)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเกี่ยวกับด้านธุรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	๓.๘๔	.๘๑๕	มาก
๓๒. คณะกรรมการสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๐	.๗๔๔	มาก
๓๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	๓.๘๙	.๘๒๖	มาก
๓๔. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๙	.๗๖๐	มาก
๓๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหาร	๓.๘๔	.๘๒๕	มาก
๓๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม	๓.๙๑	.๘๖๑	มาก
๓๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมสนับสนุนการบริหารทุก ๆ ด้าน	๓.๘๒	.๗๕๖	มาก
๓๘. ห้องเรียนของศูนย์เด็กเล็กพัฒนาเด็กเล็กสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	๔.๒๐	.๗๖๔	มาก
๓๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๑	.๗๘๕	มาก
๔๐. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี	๔.๐๑	.๗๖๘	มาก
รวม	๓.๙๒	.๖๓๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ แสดงให้เห็นในภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ด้านทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้ง ๑๐ ข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ กลุ่มอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนในระดับชั้น ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคคลที่มีเพศที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่างกันความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๗ การแสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์แยกตามเพศ โดยรวม

(n = ๑๕๒)

การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	เพศ				t	Sig
	ชาย (๔๘ คน)		หญิง (๑๐๔คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ	๓.๙๓	.๕๖๓	๓.๘๐	.๖๙๑	๑.๑๔๓	.๒๕๕
๒. ด้านการบริหารงบประมาณ	๓.๘๓	.๖๘๐	๓.๗๔	.๗๐๐	.๗๘๒	.๔๓๕
๓. ด้านการบริหารด้านบุคคล	๔.๐๐	.๖๔๖	๓.๙๖	.๖๕๘	.๓๐๒	.๗๖๓
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๓.๙๙	.๕๑๔	๓.๘๙	.๖๗๖	๑.๐๗๗	.๒๘๔
รวม	๓.๙๔	.๕๒๑	๓.๘๕	.๖๒๖	.๘๘๓	.๓๗๙

จากตารางที่ ๔.๗พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด (Grand Total) เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ที่ระดับสำคัญที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกตาม เพศชายและเพศหญิง ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกัน หรือไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๒ ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน
ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ

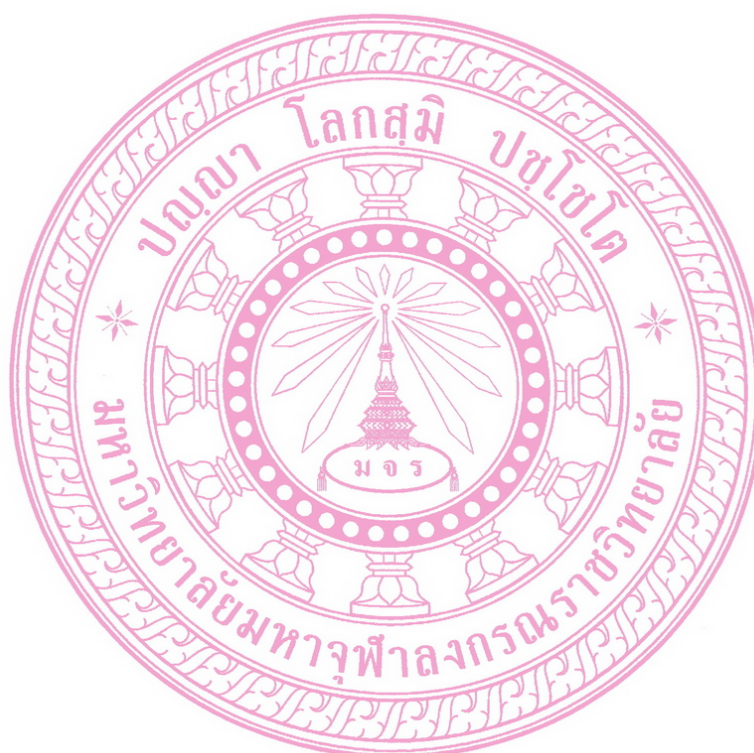
(n = ๑๕๒)

การบริหารงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลลาดยาว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.๘๔๕	๓	.๒๘๒	.๖๕๔	.๕๘๒
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๗๔๖	๑๔๘	.๔๓๑		
	รวม	๖๔.๕๙๑	๑๕๑			
๒. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๗	๓	.๔๐๒	.๘๓๕	.๔๗๗
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๓๓๑	๑๔๘	.๔๘๒		
	รวม	๗๒.๕๓๘	๑๕๑			
๓. ด้านการบริหารด้าน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๗๒	๓	.๔๒๔	.๙๙๗	.๓๙๖
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๙๗๘	๑๔๘	.๔๒๖		
	รวม	๖๔.๒๕๐	๑๕๑			
๔. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๒๐	๓	.๔๗๓	๑.๑๙๘	.๓๑๓
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๔๖๗	๑๔๘	.๓๙๕		
	รวม	๕๙.๘๘๗	๑๕๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๖๖	๓	.๓๕๕	๑.๐๐๕	.๓๙๓
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๓๔๓	๑๔๘	.๓๕๔		
	รวม	๕๓.๔๐๙	๑๕๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าความคิดเห็นผู้ปกครองผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๓๙๓จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นผู้ปกครองผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๔ ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามระดับการศึกษา

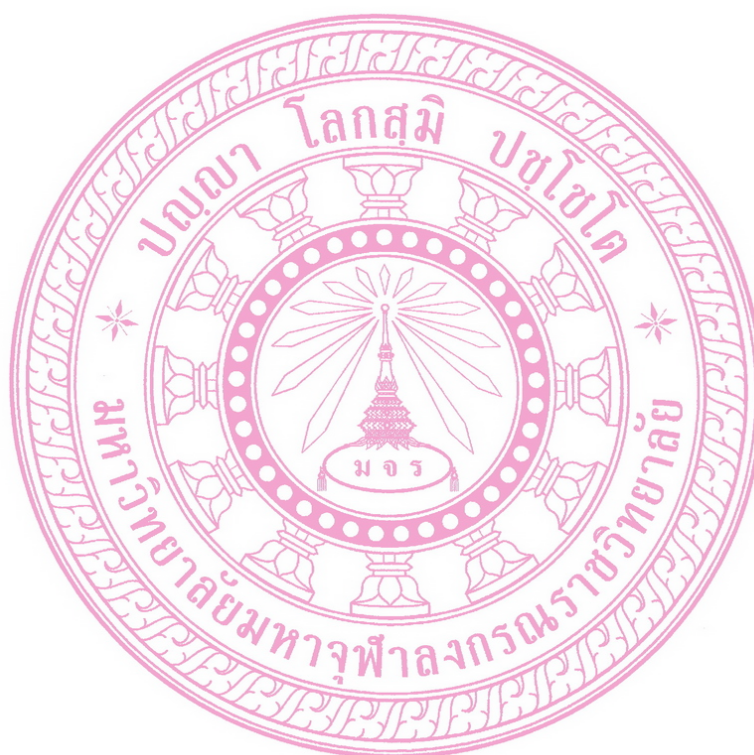
(n = ๑๕๒)

การบริหารงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลลาดยาว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๐๗	๓	.๓๐๒	.๗๐๒	.๕๕๒
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๖๘๔	๑๔๘	.๔๓๐		
	รวม	๖๔.๕๙๑	๑๕๑			
๒. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.๙๔๐	๓	.๓๑๓	.๖๔๘	.๕๘๕
	ภายในกลุ่ม	๗๑.๕๙๙	๑๔๘	.๔๘๔		
	รวม	๗๒.๕๓๙	๑๕๑			
๓. ด้านการบริหารด้าน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๗๐	๓	.๗๒๓	๑.๗๒๕	.๑๖๔
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๐๘๐	๑๔๘	.๔๑๙		
	รวม	๖๔.๒๕๐	๑๕๑			
๔. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๒๒	๓	.๔๗๔	๑.๒๐๐	.๓๑๒
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๖๖๕	๑๔๘	.๓๙๕		
	รวม	๕๙.๘๘๗	๑๕๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐๗	๓	.๔๐๒	๑.๑๔๑	.๓๓๕
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๒๐๒	๑๔๘	.๓๕๓		
	รวม	๕๓.๔๐๙	๑๕๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๓๓๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปกครองความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็น
ผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ ด้านการ
บริหารงบประมาณ

(n = ๑๕๒)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ				
		เกษตรกร	ค้าขาย / ประกอบ ธุรกิจ	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่นๆ ระบุ
		๓.๙๕	๓.๕๘	๔.๐๗	๓.๘๓	๓.๘๗
เกษตรกร	๓.๙๕	-	*.๓๗๕	-๐.๑๒	๐.๑๒	๐.๐๙
ค้าขาย/ ประกอบธุรกิจ	๓.๕๘		-	-.๔๙๖**	-๐.๕๑	-๐.๒๙
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	๔.๐๗			-	๐.๒๕	๐.๒๑
รับจ้าง	๓.๘๓				-	-๐.๓๘
อื่นๆระบุ	๓.๘๗					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณสูงกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณต่ำกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่ำกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๐๑

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคู่อื่นๆพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็น
ผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ ด้านการ
บริหารงานบุคคล

(n = ๑๕๒)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ				
		เกษตรกรรม	ค้าขาย / ประกอบ ธุรกิจ	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่นๆระบุ
		๔.๒๔	๓.๗๗	๔.๒๒	๔.๐๒	๔.๒๓
เกษตรกรรม	๔.๒๔	-	.๔๖๗**	.๐๒๑	.๒๑๖	.๐๐๔
ค้าขาย/ประกอบ ธุรกิจ	๓.๗๗	-	-	-.๔๔๖**	-.๒๕๑	-.๔๖๓**
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	๔.๒๒	-	-	-	.๑๙๕	-.๐๑๘
รับจ้าง	๔.๐๒	-	-	-	-	-.๒๑๒
อื่นๆระบุ	๔.๒๓	-	-	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๑พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและธุรกิจส่วนตัวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่ำกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่ำกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๐๑

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายและประกอบธุรกิจส่วนตัวพบว่าผู้ปกครองที่อาชีพรับราชการพบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นที่น้อยกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและอาชีพรัฐวิสาหกิจที่ระดับนัยสำคัญที่สถิติที่ .๐๑

และถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองที่มีอาชีพอื่นๆพบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของความคิดเห็น
ผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว
อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ ด้านการ
บริหารงานทั่วไป

(n = ๑๕๒)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ				
		เกษตรกร	ค้าขาย / ประกอบ ธุรกิจ	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	อื่นๆ ระบุ
		๔.๐๗	๓.๗๕	๔.๑๗	๔.๐๐	๔.๐๒
เกษตรกร	๔.๐๗	-	.๓๒๖	-.๐๙๕*	-.๐๗๔	.๐๕๑
ค้าขาย/ ประกอบธุรกิจ	๓.๗๕		-	-.๔๒๑**	-.๒๕๒*	-.๒๗๔
รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	๔.๑๗			-	.๑๖๘	.๑๔๖
รับจ้าง	๔.๐๐				-	-.๐๒๒
อื่นๆระบุ	๔.๐๒					-

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
บริหารงานทั่วไปน้อยกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับราชการและทำงานรัฐวิสาหกิจที่ระดับนัยสำคัญ
.๐๕

ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองรับราชการและ
รัฐวิสาหกิจพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปน้อยกว่าผู้ที่ผู้ปกครองที่รับราชการและ
รัฐวิสาหกิจ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองอาชีพรับจ้างพบว่า
ผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายน้อยกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้างที่ระดับนัยสำคัญ.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล
ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

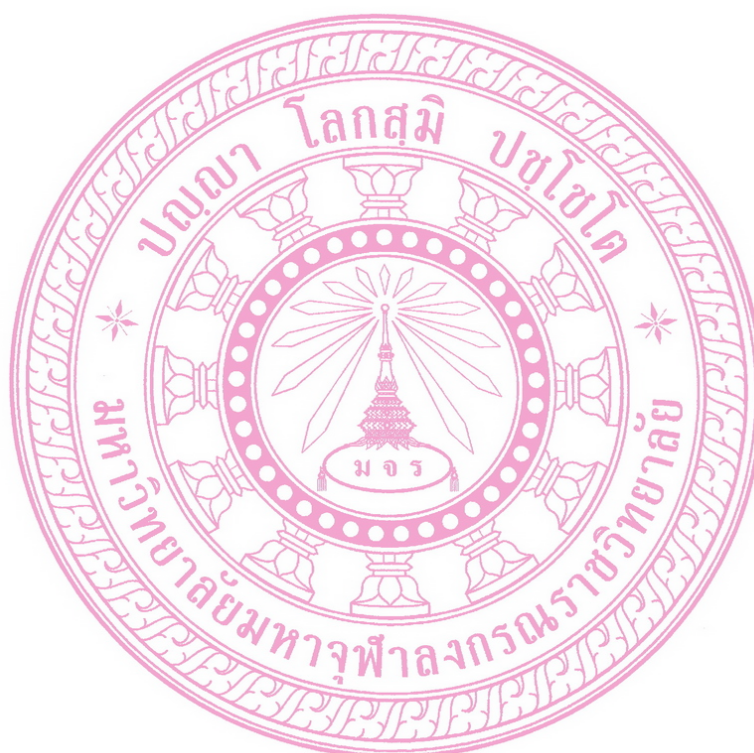
ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอาชีพ

(n = ๑๕๒)

การบริหารงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลลาดยาว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๘๑	๔	.๕๙๘	๑.๔๑๓	.๒๓๓
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๑๙๙	๑๔๗	.๔๒๓		
	รวม	๖๔.๕๘๑	๑๕๑			
๒. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๘๐	๔	๑.๒๗๐	๒.๗๖๘	.๐๓๐
	ภายในกลุ่ม	๖๗.๔๕๙	๑๔๗	.๔๕๙		
	รวม	๗๒.๕๓๙	๑๕๑			
๓. ด้านการบริหารด้าน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๕.๘๙๗	๔	๑.๔๗๔	๓.๗๑๔	.๐๐๗
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๓๕๓	๑๔๗	.๓๙๗		
	รวม	๖๔.๒๕๐	๑๕๑			
๔. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๔๖	๔	.๙๘๗	๒.๕๙๒	.๐๓๙
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๙๔๑	๑๔๗	.๓๘๑		
	รวม	๕๙.๘๘๗	๑๕๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๐๗	๔	.๙๗๗	๒.๙๐๐	.๐๒๔
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๕๐๓	๑๔๗	.๓๓๗		
	รวม	๕๓.๔๐๙				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๒๔ จึงปฏิเสธสมมติฐานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ปกครองคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๖ ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล
ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามรายได้

(n = ๑๕๒)

การบริหารงานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลลาดยาว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑.ด้านการบริหารงาน วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๐๔	๔	.๕๐๑	๑.๑๗๗	.๓๒๔
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๕๘๗	๑๔๗	.๔๒๖		
	รวม	๖๔.๕๙๑	๑๕๑			
๒.ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๐๐	๔	.๕๒๕	๑.๐๙๕	.๓๖๑
	ภายในกลุ่ม	๗๐.๔๓๙	๑๔๗	.๔๗๙		
	รวม	๗๒.๕๓๙	๑๕๑			
๓.ด้านการบริหารด้าน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๘๗	๔	.๓๙๖	.๙๒๘	.๔๔๙
	ภายในกลุ่ม	๖๒.๖๖๗	๑๔๗	.๔๒๖		
	รวม	๖๔.๒๕๐	๑๕๑			
๔.ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.๔๖๑	๔	.๑๑๕	.๒๘๕	.๘๘๗
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๔๒๕	๑๔๗	.๔๐๔		
	รวม	๕๙.๘๘๗	๑๕๑			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๔๔	๔	.๓๑๑	.๘๗๖	.๔๘๐
	ภายในกลุ่ม	๕๒.๑๖๕	๑๔๗	.๓๕๕		
	รวม	๕๓.๔๐๙	๑๕๑			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๔๘๐ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าผู้ปกครองความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๖

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ระดับนัยสำคัญ	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	t - test	๐.๐๕		✓
๒.	อายุ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	F - test	๐.๐๕		✓
๓.	ระดับการศึกษา	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	F - test	๐.๐๕		✓
๔.	อาชีพ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	F - test	๐.๐๕	✓	
๕.	รายได้	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว	F - test	๐.๐๕		✓

(n = ๑๕๒)

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๖

จากตารางที่ ๔.๑๑ สรุปได้ว่า ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีอายุต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีอาชีพต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีรายได้ต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกรายด้านรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒- ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นปกครองด้านการบริหารงานวิชาการ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์	๘	๗.๗
๒.	นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพูดจาไม่ไพเราะ	๕	๔.๘
๓.	นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่สนใจทำการบ้าน	๓	๒.๙

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	อยากให้ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจ้างครูต่างชาติ เช่น ครูภาษาอังกฤษ มาสอนเพิ่มเติม	๙	๘.๗
๒.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าจะมีการสอบวัดความรู้นักเรียน	๗	๖.๗
๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าจะปลูกฝังนักเรียนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม	๔	๓.๘
๔.	อยากให้ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดเรียนในระดับ ประถมศึกษา ปีที่ ๑ ถึงประถมศึกษาปีที่ ๖	๒	๑.๙

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค มีความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล เทศบาลตำบล ลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ด้านการบริหารงานวิชาการมากที่สุด คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ รองลงมา คือ นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพูดจาไม่ไพเราะของชุมชนจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ และน้อยที่สุด คือนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่สนใจทำการบ้าน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙

ส่วนผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ด้านการบริหารงานวิชาการมากที่สุด คือ อยากให้ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจ้างครูต่างชาติ เช่น ครูภาษาอังกฤษ มาสอนเพิ่มเติม จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าจะมีการสอบวัดความรู้นักเรียน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ และน้อยที่สุด คืออยากให้ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดเรียนในระดับ ประถมศึกษา ปีที่ ๑ ถึงประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นผู้ปกครองด้านการบริหารงานงบประมาณ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อทางการศึกษาที่ทันสมัย	๘	๗.๗
๒.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย	๕	๔.๘
๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการจ่ายเงินต่างๆอย่างคุ้มค่า	๓	๒.๙
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อทางการศึกษาที่ทันสมัย	๘	๗.๗
๒.	เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย	๕	๔.๘
๓.	เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการจ่ายเงินต่างๆอย่างคุ้มค่า	๔	๓.๘

จากตารางที่ ๔.๑๓พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์การบริหารงานงบประมาณมากที่สุด คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ และน้อยที่สุด คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการจ่ายเงินต่างๆอย่างคุ้มค่า จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙

ส่วนผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอุปสรรค ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์การบริหารการศึกษามากที่สุด คือเพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ รองลงมา คือ เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ และน้อยที่สุด คือ เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการจ่ายเงินต่างๆอย่างคุ้มค่า จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นผู้ปกครองด้านการบริหารงานบุคคล

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	จำนวนครูผู้สอนน้อยกว่าจำนวนนักเรียนมาก	๙	๘.๗
๒.	การทดแทนครูผู้สอนเวลาไม่มาสอน	๗	๖.๘
๓.	อยากให้เปลี่ยนการแต่งกายของครูเป็นกางเกง	๔	๓.๘
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ชั้นอนุบาล ๑ นักเรียนอายุ ๓ ขวบน่าจะมีครู ๒ คน	๗	๖.๗
๒.	เพิ่มจำนวนครูให้มากกว่าเดิม	๖	๕.๘
๓.	เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนล่วงเวลาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๕	๔.๘

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค
ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์การบริหารงานด้านบุคคลมากที่สุด คือ การทดแทนครูผู้สอนเวลาไม่มาสอนจำนวนครูผู้สอนน้อยกว่าจำนวนนักเรียนมาก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ รองลงมา คือ การทดแทนครูผู้สอนเวลาไม่มาสอน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ และน้อยที่สุด คือ อยากให้เปลี่ยนการแต่งกายของครูเป็นกางเกง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

ส่วนผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์การบริหารงานด้านบุคคลมากที่สุด คือชั้นอนุบาล ๑ นักเรียนอายุ ๓ ขวบน่าจะมีครู ๒ คนจำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗ รองลงมา คือเพิ่มจำนวนครูให้มากกว่าเดิม จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘ และน้อยที่สุด คือเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนล่วงเวลาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นปกครองด้านการบริหารทั่วไป

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	สถานที่จอดรถไม่มีร่มและการจอดรถขวางทางเข้าออก	๘	๗.๗
๒.	สระน้ำอยู่ใกล้ศูนย์เด็กเล็ก	๕	๔.๘
๓.	สนามเด็กเล่นน้อยเกินไปและสนามหญ้าไม่มีหญ้าให้เด็กเล่นอิสระ	๓	๒.๙
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรมียามรักษาความปลอดภัยเวลากลางวันภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๙	๘.๗
๒.	ควรติดตั้งกล้องวงจรปิดทุกห้อง	๗	๖.๗
๓.	ควรทำห้องสมุด	๔	๓.๘
๔.	ควรจัดประชุมผู้ปกครองให้มากขึ้น	๒	๑.๙

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค มีความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ด้านการบริหารงานทั่วไปมากที่สุด คือสถานที่จอดรถไม่มีร่มและการจอดรถขวางทางเข้าออก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ รองลงมา คือ ควรติดตั้งกล้องวงจรปิดทุกห้องจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ และน้อยที่สุด คือควรจัดประชุมผู้ปกครองให้มากขึ้น จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๔ ด้านคือการบริหารงานวิชาการการบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านบุคคล การบริหารงานด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑. นายฉัตรชัย รักทรัพย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นางนภารัตน์ ประภัสสร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
๓. นายบุญชอบ ศรศรี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. นายวราห์ ะระหะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ
๕. นายกิจจา โพแดน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. จ.ส.ต.ธนาธร รมสุข ผบ.หมู่ (ป) สภ.ลาดยาว
๗. นายทศพิพัฒน์ เหล่าเขตกิจ เกษีกร

ผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการวิจัยดังนี้

๔.๕.๑ การบริหารงานด้านวิชาการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวมีการให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการมาก และมีการให้นักเรียนทำงานหรือกิจกรรมร่วมกับครู^๑

การจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษในระดับชั้นพื้นฐานที่สูงต่อไปยิ่งขึ้นเพราะต่อไปการศึกษาของเด็กจะเข้าสู่ระบบ ASIN ในระยะเวลาอันใกล้นี้ จึงควรส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น และต้องใช้ผู้ที่มีทักษะในการสอนเพื่อให้เด็กรู้สึกสนุกสนานกับการเรียนการสอนและได้รับความรู้อย่างถูกต้อง^๒

ควรจัดให้มีการเรียน การสอนทางด้านภาษาอังกฤษด้วยเพราะประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ ASIN จึงควรเสริมทางด้านภาษาให้เด็กเล็กบ้าง^๓

ด้านวิชาการทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการให้ความรู้ทางวิชาการที่ดีแก่นักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน จึงทำให้เด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น^๔

^๑สัมภาษณ์ฉัตรชัย รักทรัพย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์นางนภารัตน์ ประภัสสร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๓สัมภาษณ์นายบุญชอบ ศรศรี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

^๔สัมภาษณ์นายกิจจา โพแดน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

มีการให้การศึกษอบรมและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัยอย่างถูกต้องเหมาะสม เด็กมีความสนใจอยากเรียนรู้สิ่งรอบตัวครูผู้ดูแลจัดกิจกรรมให้เด็กได้แสดงพฤติกรรมและอารมณ์ความรู้สึกกับกิจกรรมต่างๆเหมาะสมตามวัยยังสร้างโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมและนำผลประเมินไปพัฒนาเด็กและครูผู้ดูแลเด็กทำประเมินเป็นระยะ^๕

ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กได้มีการสอนด้านวิชาการตัวอย่างเหมาะสมโดยการสังเกตจากการบ้านของลูกสาวและได้มีการพัฒนาครูผู้สอนโดยดูจากการที่ครูไปอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ยังมีการใช้สื่อการเรียนการสอน เช่น หนังสือนิทาน และวีซีดี และยังมีการเรียนรู้นอกโรงเรียนโดยมีการทัศนศึกษานอกโรงเรียน^๖

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว มีการส่งเสริมทักษะด้านภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศทำให้เด็กมีพัฒนาการในด้านการอ่านและเขียนได้ดีและเป็นพื้นฐานในการศึกษาในระดับสูงขึ้น^๗

๔.๕.๒ การบริหารงานด้านงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการบริหารต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว เหมาะสมดีแล้วและควรเน้นด้านอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวันของเด็ก^๘

ในการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรเพิ่มงบประมาณเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอนให้เป็นที่สนใจแก่เด็กๆทำให้เด็กรู้สึกผ่อนคลายไม่เบื่อการเรียน รู้สึกสนุกสนานกับการเรียนการสอนที่จะมาโรงเรียน มีสนามเด็กเล่นที่ทันสมัย ของเล่นเสริมทักษะต่างๆและยังทำให้เด็กได้ออกกำลังกายได้ทั้งความสุขสนุกสนานและสุขภาพแข็งแรง^๙

ควรจัดงบประมาณด้านการศึกษา โดยการจ้างชาวต่างชาติที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา เข้ามาสอนเด็กเล็กเพราะเด็กจะได้ซึมซับสำเนียงต่างชาติได้ไม่มากนัก^{๑๐}

ด้านงบประมาณทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีจัดงบประมาณเพื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ควรมีการทำเทคโนโลยีเข้ามาเสริมให้กับนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อให้ทันกับโลกภายนอกในปัจจุบัน^{๑๑}

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะต้องมีงบประมาณซึ่งมีผลต่อการทำงานและกิจกรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆเพื่อจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ ให้ความรู้เสริมสร้างพัฒนาการแก่เด็กเล็กและเป็นแหล่งนันทนาการแก่เด็กในเขตบริการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

^๕สัมภาษณ์.จ.ส.ต.ธนาธร ร่มสุข ผบ.หมู่ (ป) สภ.ลาดยาว, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^๖สัมภาษณ์นายทศพิพัฒน์ เหล่าเขตกิจ เกสักร, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗

^๗สัมภาษณ์ นายวราร์ ะวราหะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗.

^๘สัมภาษณ์ฉัตรชัย รักทรัพย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗.

^๙สัมภาษณ์นางนภารัตน์ ประภัสสร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๐}สัมภาษณ์นายบุญชอบ ศรศรี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๑}สัมภาษณ์นายกิจจา โพแดน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

มีงบประมาณสำหรับปรับปรุง พัฒนาบุคลากร สถานที่ สิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ด้านการศึกษา^{๑๒}

มีการสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ที่กว้างขวางขึ้น ห้องเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (พัดลม,แอร์) สนับสนุนให้เด็กได้พัฒนาความสามารถด้านการแสดงออก เช่น การรำ การเต้น และแสดงอื่นๆ (ค่าแต่งกาย/แต่งหน้า^{๑๓})

๔.๕.๓ การบริหารงานด้านบุคคล

บุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวมีคุณภาพครบและเพียงพอ^{๑๔} การบริหารทางด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรใช้บุคลากรทาง การศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนอย่างแท้จริงเนื่องจากการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจให้แก่เด็กๆของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพราะเป็นวัยที่ได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เช่น การสอนภาษาต่างประเทศ ก็ควรใช้บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในภาษานั้นๆอย่างถูกต้อง^{๑๕} ควรจัดงบประมาณทางด้านบุคคลเพิ่มเติมเพราะเด็กในระดับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการบุคคลดูแล อย่างใกล้ชิด^{๑๖}

ด้านงานบุคคลทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้วเพราะ บุคลากรส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งจะมีพัฒนางานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มี ประสิทธิภาพต่อองค์กร^{๑๗} จัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและปรับปรุงการบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนงานของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมพัฒนาการทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รับ การอบรมด้านการพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นประจำ^{๑๘}

ครูมีวุฒิการศึกษามีความรู้ อุบนิสัยใจคอ และการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย การ พุดจากับผู้ปกครองเหมาะสมในหน้าที่และบทบาทที่ได้รับเป็นอย่างดี^{๑๙}

บุคลากร ยังไม่เพียงพอเทียบกับจำนวนนักเรียนในชั้นเรียน^{๒๐}

^{๑๒}สัมภาษณ์.จ.ส.ต.ชนาธร ร่มสุข ผบ.หมู่ (ป) สภ.ลาดยาว, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๓}สัมภาษณ์ นายวราร์ ะราหะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๔}สัมภาษณ์ฉัตรชัย รักทรัพย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๕}สัมภาษณ์นางนภารัตน์ ประภัสสร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖}สัมภาษณ์นายบุญชอบ ศรศรี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๗}สัมภาษณ์นายกิจจา โพแดน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๘}สัมภาษณ์.จ.ส.ต.ชนาธร ร่มสุข ผบ.หมู่ (ป) สภ.ลาดยาว, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๙}สัมภาษณ์นายทศพิพัฒน์ เหล่าเขตกิจ เกษชกร, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๐}สัมภาษณ์ นายวราร์ ะราหะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗.

๔.๕.๔ การบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในภาพรวมถือว่าดีมากมีการทำงานเป็นระบบ^{๒๑}

ในด้านการบริหารงานทั่วไปควรมีการจัดงบประมาณต่างๆให้เพียงพอสำหรับการจัดซื้อวัสดุต่างๆตลอดจนอุปกรณ์การเรียนการสอนต่างๆตลอดจนจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ต่างๆรอบๆบริเวณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เกิดความน่าอยู่ สะอาด และในแต่ละชั้นควรมีครูผู้ช่วยอีกห้องละ ๑ คน เพื่อจะได้ช่วยดูแลเด็กได้อย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัย^{๒๒}

ควรจัดงบประมาณด้านการบริหารทั่วไป เกี่ยวกับการปรับปรุงหรือการขยายห้องเรียนของนักเรียนให้เพิ่มมากขึ้น เพราะเด็กมีจำนวนมากและจัดซื้อโต๊ะเก้าอี้สำหรับเด็กเล็กสำหรับใช้ในการเรียนการสอน^{๒๓}

ด้านบริหารงานทั่วไป ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพอยู่แล้วถ้าเสริมการพัฒนาบุคลากรหรือการจัดการการทำงานเป็นทีมก็จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้นและองค์กรก็จะมีคุณภาพเกิดชื่อเสียงต่อองค์กร^{๒๔}

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องประชาสัมพันธ์กิจกรรมเครือข่ายให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบ การบริหารงานและวิชาการให้เน้นคุณภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ด้านการจัดการสถานที่ สะอาด อากาศถ่ายเท สะดวกที่แสงสว่างเพียงพอเหมาะสมกับการเรียนการสอน และการทำกิจกรรม ที่นอน เครื่องนอน และอุปกรณ์ของใช้ส่วนตัวเพียงพอ^{๒๕}

ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมและเสนอความคิดเห็นได้จากการประชุมในวันประชุมเฝ้าติดตามช่วยเหลืองานของสังคมในงานประจำปีเจ้าพ่อเจ้าแม่ลาดยาวสถานศึกษาสะอาด เรียบร้อย มีความปลอดภัย และมีการพัฒนาให้เห็นได้อย่างชัดเจนเช่น การปรับปรุงสนามเด็กเล่นและความสะอาดของห้องน้ำ ห้องอาหารเป็นต้น^{๒๖}

การบริหารมีความครอบคลุมทั้งในด้านการพัฒนาศูนย์การส่งเสริมให้เด็กและผู้ปกครองได้เรียนรู้และแก้ไขร่วมกัน^{๒๗}

^{๒๑}สัมภาษณ์นิตยาธิ รักษ์ทรัพย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๒}สัมภาษณ์นางนารถรัตน์ ประภัสสร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๓}สัมภาษณ์นายบุญชอบ ศรศรี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๒๔}สัมภาษณ์นายกกิจจา โพนแดน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

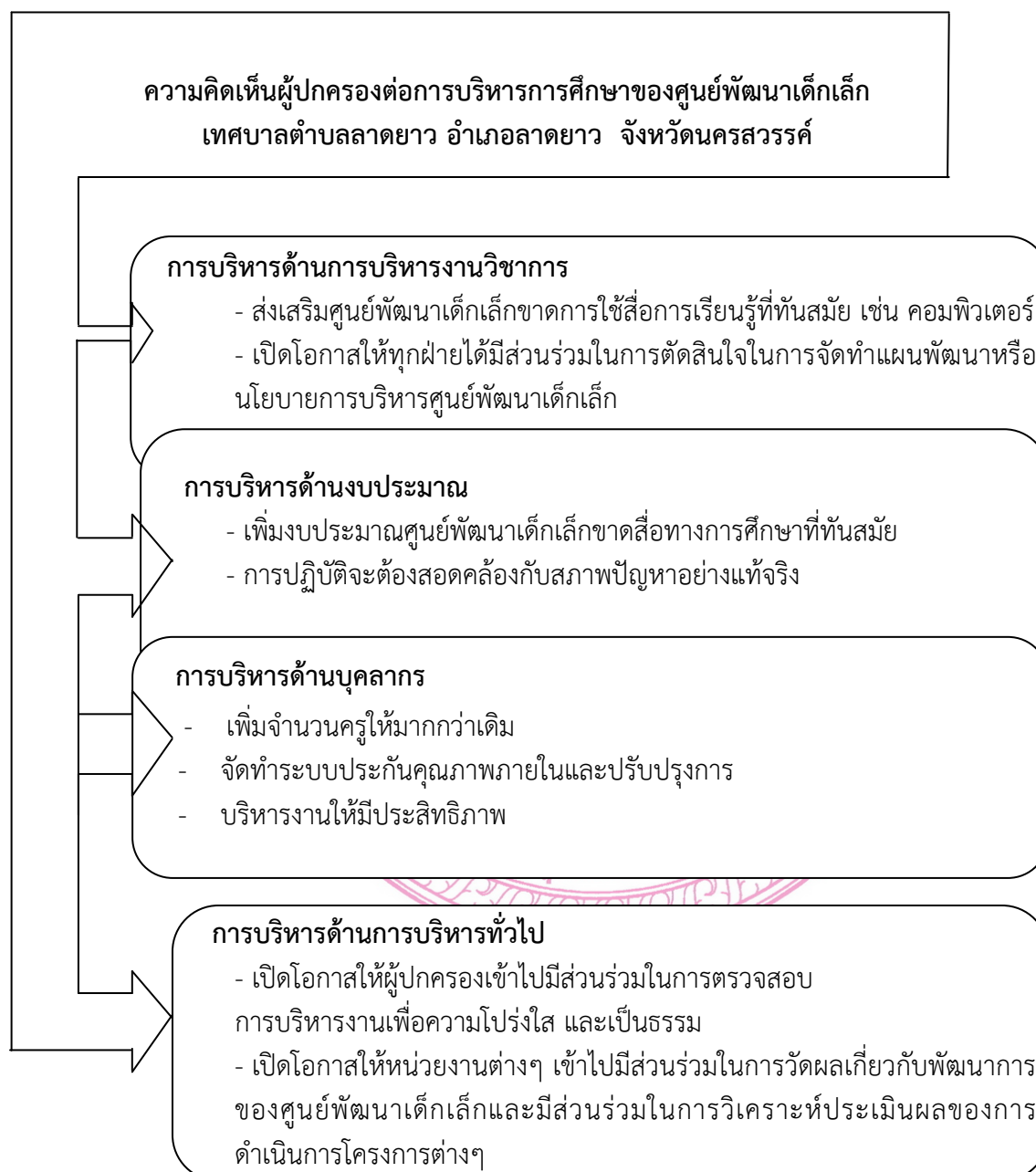
^{๒๕}สัมภาษณ์.จ.ส.ต.ธนธร ร่มสุข ผบ.หมู่ (ป) สภ.ลาดยาว, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๖}สัมภาษณ์นายทศพิพัฒน์ เหล่าเขตกิจ เกษชกร, ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๗}สัมภาษณ์ นายวราร์ ะวราหะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ, ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๖



แผนภาพที่ ๔.๖ แสดงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๖ แสดงให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ตามรายด้านของการวิจัยทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

การบริหารด้านการบริหารงานวิชาการ

ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนาหรือนโยบายการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การบริหารด้านงบประมาณ

เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อทางการศึกษาที่ทันสมัยการปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหาอย่างแท้จริง

การบริหารด้านบุคลากร

เพิ่มจำนวนครูให้มากกว่าเดิมจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารด้านการบริหารทั่วไป

เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานเพื่อความโปร่งใส และเป็นธรรมเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการวัดผลเกี่ยวกับพัฒนาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ประเมินผลของการดำเนินการโครงการต่างๆ ให้หน่วยงานต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมในการวัดผลและวิเคราะห์ผลของการดำเนินการ



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวจังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ ๓) เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปกครองในเขตเทศบาลตำบลลาดยาว ซึ่งใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ ของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๒ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบ ค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD.) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis and Context) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนไม่เท่ากัน แยกเป็นชายจำนวน ๔๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๑.๖๐ และเป็นหญิงจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๐ รองลงมาคือ มีอายุอยู่ระหว่าง ๑๘ - ๓๐ มีจำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๗๐ และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีเพียงจำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐ รองลงมาคือ มีการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๐ และน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาประถมศึกษา มีเพียงจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๐ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพรับจ้าง มีจำนวน ๓๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒๕.๐๐ และน้อยที่สุดคือประกอบอาชีพ รับราชการ มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ และ ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ รองลงมาคือ มีรายได้ไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๑- ๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๐ และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๐

๕.๑.๒ ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ระดับความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑) การบริหารงานวิชาการ ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

๒) การบริหารงบประมาณ ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

๓) การบริหารด้านบุคคล ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)

๔) การบริหารงานทั่วไป ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ การบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ผู้นำชุมชนที่มีเพศต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ ผู้นำชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๔ ผู้นำชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๕ ผู้นำชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๖ ผู้นำชุมชนที่มีรายได้ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๗ ผู้นำชุมชนที่มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๕.๑.๓ ระดับเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ ในภาพรวมทั้งหมด (Grand Total) พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับสำคัญที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกตาม **เพศชายและเพศหญิง** ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกัน หรือไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ **ธารมณี เหลืออรุณ** ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

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

๒. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน อันดับแรกคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยเฉพาะการคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและคุณสมบัติของครู ส่วนปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลานที่เกี่ยวข้องกับตัว ผู้ปกครอง คือการพิจารณาความสะดวกในการเดินทางเป็นอันดับแรก รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจของครอบครัว

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

๔. ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๑

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าความคิดเห็นผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๓๙๓ จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นผู้ปกครองผู้ปกครองที่มีอายุต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน **มาริษา ชุกิตติพงษ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพัน ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและอิทธิบาท ๔อยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกันและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การและอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตในการ

^๑ธารมณี เหลืออรุณ, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนให้บุตรหลานกับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖), หน้า ๗๓-๗๔,

ทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมอิทธิบาท ๔ ด้านฉันจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้^๒

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๓๓๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ปกครองความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน พระภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงของการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังของผู้ปกครอง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยผู้ปกครองมีความคาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริงในการจัดการศึกษาทั้ง ๔ ด้าน เมื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่าด้านวิชาการผู้ปกครองที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้ปกครองโดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ พบว่าผู้ปกครองที่มี วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่ต่างกันมีความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^๓

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณสูงกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายที่ระดับนัย สำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณต่ำกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่ำกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๐๑

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างคู่อื่นๆพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .๐๕ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและธุรกิจส่วนตัวที่ระดับนัย สำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่ำกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่ำกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๐๑

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายและประกอบธุรกิจส่วนตัวพบว่ากับผู้ปกครองที่อาชีพรับราชการพบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นที่น้อยกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและอาชีพรัฐวิสาหกิจที่ระดับนัยสำคัญที่สถิติที่ .๐๑ และถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองที่มีอาชีพอื่นๆพบว่าผู้ปกครองที่มี

^๒มาริษา ชูกิตติพงษ์, "คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์กรของการของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์," วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๕๐.

^๓พระภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล, สภาพที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ จัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี), ๒๕๕๑.

อาชีพค้าขายมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ **สุนันทา รุ่งเนียม** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นตรงกันว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพดีพอ **จรรยา ศุภกาญจน์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ และเขต ๒ มีรายละเอียดดังนี้ ปัญหาด้านการวางแผนหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ไม่มีการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ รองลงมาคือ ขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ปัญหาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาของโรงเรียน พบว่า ปัญหามากที่สุดคือ ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการ รองลงมาคือ บุคลากรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอและต้องรับภาระงานหลายอย่าง^๕

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมากกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและธุรกิจส่วนตัวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายและประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่ำกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่ำกว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๐๑

นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายและประกอบธุรกิจส่วนตัวพบว่ากับผู้ปกครองที่อาชีพรับราชการพบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นที่น้อยกว่าผู้ปกครองประกอบอาชีพรับราชการและอาชีพรัฐวิสาหกิจที่ระดับนัยสำคัญที่สถิติที่ .๐๑

และถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองที่มีอาชีพอื่นๆพบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นๆที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ **สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพิช** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานของโรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียนความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารงานโรงเรียน ระหว่างรายได้ต่อเดือน ทั้งภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านวิชาการ มีความต้องการการมีส่วนร่วมทางวิชาการมากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในกิจการศูนย์การเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดขึ้น มีส่วนร่วมประชุมปรึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรและมีส่วนร่วมมือในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารโรงเรียนด้านบุคลากร มากที่สุด ๓ อันดับแรกคือ มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของคณะครูในโรงเรียน มีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของบุคลากรและมีส่วนร่วมเสนอแนะวิธีพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของเรียน ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ มีส่วนร่วมบริจาคเงินและสิ่งของต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมอัน

^๕สุนันทา รุ่งเนียม, การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๗.

^๕จรรยา ศุภกาญจน์, การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนระดับประถมศึกษา. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ เขต ๒, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๙๔.

เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียน ชุมชนจัดขึ้นและมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมทางศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ^๖

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ผู้ปกครองที่มีอาชีพเกษตรกรรมมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปน้อยกว่าผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพรับราชการและทำงานรัฐวิสาหกิจที่ ระดับนัยสำคัญ .๐๕

ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่ประกอบอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองรับราชการและ รัฐวิสาหกิจพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปน้อยกว่าผู้ที่ผู้ปกครองที่รับราชการและ รัฐวิสาหกิจ

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ปกครองที่มีอาชีพค้าขายกับผู้ปกครองอาชีพรับจ้างพบว่าผู้ปกครองที่ มีอาชีพค้าขายน้อยกว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพรับจ้างที่ระดับนัยสำคัญ.๐๕

ความคิดเห็นของผู้ปกครองเมื่อเปรียบเทียบ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ปกครองที่มีอาชีพ ต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัด นครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๒๔ จึงปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปกครองคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เทศบาล ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน จริ อไรรวัฒนา ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และ เขต ๒ พบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้มีการดำเนินการ บริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและด้านการยกระดับคุณภาพการได้ มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมี คุณภาพ ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย สรุปข้อเสนอแนะในการดำเนินงานความปลอดภัยในโรงเรียน

๑. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายในการจัดการความปลอดภัยในโรงเรียนที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจจริงเอาใจกับการดำเนินนโยบายนั้น เนื่องจากปัญหาความไม่ปลอดภัยใน โรงเรียนเป็นปัญหาสำคัญต่อสุขภาพเด็ก นโยบายในระดับสูงไม่ว่าจะเป็นกระทรวงศึกษาธิการหรือ กรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญและมีการกำหนดเป็นพันธกิจให้ดำเนินการไว้อย่างชัดเจนแล้ว ประกอบกับ ความปลอดภัยในโรงเรียนเป็นความต้องการพื้นฐานที่ผู้ปกครองทุกคนต้องการให้โรงเรียนดำเนินการ และเป็น สิทธิพื้นฐานที่เด็กควรจะได้รับ

๒. โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดตั้งกลุ่มเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงเรียน อันประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักการ บุคลากรอื่นในโรงเรียน นักเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง เพื่อรวมพลังในการเฝ้าระวัง และ แก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยต่างๆในโรงเรียน

๓. กลุ่มสร้างเสริมความปลอดภัย ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะในการเฝ้าระวัง กำจัดความเสี่ยง รวมทั้งการสร้างเสริมความปลอดภัยต่างๆ

๔. โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องมีระบบการเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัย อัน ประกอบด้วย การเดินสำรวจจุดเสี่ยง การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเสี่ยง การบันทึกการบาดเจ็บ

^๖สุจิตรา เรื่องวุฒิชนะพีช, ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของ โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑

๕. โรงเรียนทุกโรงเรียนจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรของตน โดยครอบคลุม ๖ มาตรการหลัก คือ มาตรการความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในโรงเรียน มาตรการคุ้มครองเด็กจากความรุนแรง การทำร้ายตนเอง สภาวะยากลำบาก และการถูกละเลยทอดทิ้ง มาตรการความปลอดภัยในการเดินทางไปกลับโรงเรียน มาตรการความปลอดภัยในการจัดกิจกรรม การศึกษา การกีฬา นันทนาการทั้งในและนอกโรงเรียน การสอนหลักสูตรความปลอดภัยเพื่อสร้างทักษะและจิตสำนึกความปลอดภัยแก่เด็กและ แผนฉุกเฉินและระบบส่งต่อฉุกเฉินในโรงเรียน^๗

สรุปได้ว่า ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีอายุต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีอาชีพต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

ผู้ปกครอง ที่มีรายได้ต่างกัน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๕.๑.๓ การอภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ ๑ บุคคลที่มีเพศที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่างกันความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๗ การแสดงเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แยกตามเพศโดยรวมจากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด (Grand Total) เพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันในความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่ระดับสำคัญที่ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยจำแนกตาม เพศชายและเพศหญิง ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมือนกัน หรือไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

^๗ จูรี อุไรวัฒนา, การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘), หน้า ๙๕.

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามรายได้

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน ต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน Sig = ๐.๔๘๐ จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าผู้ปกครองความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ มากที่สุด คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ รองลงมา คือ นักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพูดจาไม่ไพเราะของชุมชนน้อยที่สุด คือนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่สนใจทำการบ้าน อยากให้ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจ้างครูต่างชาติ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าจะมีการสอบวัดความรู้นักเรียน น้อยที่สุด คืออยากให้ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดเรียนในระดับประถมศึกษา ปีที่ ๑ ถึงประถมศึกษาปีที่ ๖

ด้านการบริหารงานงบประมาณ การบริหารการศึกษา มากที่สุด คือ เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย รองลงมา คือ เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย และน้อยที่สุด คือ เพิ่มงบประมาณศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการจ่ายเงินต่างๆอย่างคุ้มค่า

ด้านการบริหารงานบุคคล มากที่สุด คือชั้นอนุบาล ๑ นักเรียนอายุ ๓ ขวบน่าจะมีครู ๒ คน รองลงมา คือเพิ่มจำนวนครูให้มากกว่าเดิม และน้อยที่สุด คือเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนล่วงเวลาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านการบริหารงานทั่วไปมากที่สุด คือสถานที่จอดรถไม่มีลมและการจอดรถวางทางเข้าออก รองลงมาคือ ควรติดตั้งกล้องวงจรปิดทุกห้อง และน้อยที่สุด คือควรจัดประชุมผู้ปกครองให้มากขึ้น

๕.๑.๕ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้กับผู้ปกครองนักเรียน บทบาท หน้าที่ ความสำคัญและประโยชน์ของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว

๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรมีความรอบคอบในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครองนักเรียนชุมชนและจัดทำโครงการต่างๆให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนการเรียนรู้พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยเน้นถึงคุณภาพมากกว่าจำนวนโครงการและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรให้ผู้ปกครองนักเรียนชักชวนประชาชนในชุมชนของตนให้ร่วมออกมาแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาโครงการต่างๆของศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาลตำบลลาดยาว

๕.๑.๖ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) การด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารเทศบาลตำบลลาดยาวควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาต่างๆมากขึ้น โดยเฉพาะการประชุมผู้ปกครองและการแต่งตั้งกรรมการสถานศึกษาควรเลือกตัวแทนของผู้ปกครองและผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นมาร่วมเพื่อจะได้ความคิดเห็นที่หลากหลายและป้องกันความขัดแย้งและสร้างความสอดคล้องในวิถีชีวิตที่เป็นอยู่ไม่ควรใช้การตัดสินใจจากผู้บริหารท้องถิ่นหรือข้าราชการเพียงฝ่ายเดียว เพราะอาจทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๒) การการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนคัดเลือกตัวแทนผู้ปกครองเพื่อเป็นคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลลาดยาว เพื่อให้ครบองค์ประกอบทุกภาคส่วนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประชุมปรึกษาหารือ โดยการเชิญนักวิชาการที่มีความรู้และบุคลากรทางการศึกษามาให้คำแนะนำชี้แนะให้คำปรึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารเทศบาลตลอดถึงสมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำชุมชนร่วมแสดงความคิดเห็นในเนื้อหาสาระของแผนการเรียนการสอน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่กับแผนการเรียนการสอนงานว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด หลังจากนั้นค่อยจัดทำแผนเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) การการบริหารงานงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างแท้จริง และให้นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากแผนการจัดการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ด้านโครงการต่างๆ ด้านสังคม ด้านส่งเสริมศาสนาและงานประเพณี ด้านเศรษฐกิจ และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔) การการบริหารงานทั่วไป ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุกโครงการอย่างต่อเนื่อง มีการนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในครั้งต่อไป และควรให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลเป็นคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสในการใช้งบประมาณในการพัฒนาตามโครงการต่างๆ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข. ข้อมูลวิทยานิพนธ์

(๑) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**, กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

จันทร์ธานี สงวนนาม. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่๑, กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์, ๒๕๔๕.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยและพัฒนาธุรกิจ, ๒๕๕๑.

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

สุรชัย ศิริโกการภิมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**, ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ** : ทฤษฎีและการประยุกต์, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ**, กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๔๐.

อุทัย บุญประเสริฐ. **ปฏิรูปการศึกษา** : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, พ.ศ. ๒๕๔๒.

อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. **การบริหารงานบุคคลด้วยกลยุทธ์เชิงรุก**, กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์

กาญจนา ไรต์ ไกรกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.

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

จินตนา จาดโต. “ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

จิรพร เตยวิรัตน์. “การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตกรุงธนบุรี ๓ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๖.

จรี อุไรวัฒนา. “การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่เป็นนิติบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต ๑ และเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.

ธีรภัทร์ เจริญดี. การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา๑๑, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

ธารมณี เหลืออรุณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้บุตรหลาน
กับความคิดเห็นของผู้ปกครองเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”,
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖.

นวนพ วงศ์เสงี่ยม. “ความคิดเห็นความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการระบบธนาคาร
อิสลามของธนาคารออมสิน สาขาหนองจอก”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**
สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

พระภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล. “สภาพที่เป็นจริงปลະความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ จัดการศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๑.

วิชาญ ศรีชาย. “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา อำเภอลำพูน จังหวัดกระบี่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๖.

สุจิตรา เรืองวุฒิชนะพีช. “ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของ
โรงเรียนอัสสัมชัญศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕.

สุนันทา รุ่งเนียม. “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น”,
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗.

สุรสิทธิ์ แก้วใจ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียนเอกชน
ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

สมโชค แก้วสีดวง. การศึกษาสภาพและความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แฝงวงจรรวม
ของบริษัทข้ามชาติ ตามความคิดเห็นของวิศวกร, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ** **วิชาเอก**
อุตสาหกรรมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๕๔๔.

อัมพร เลิศณรงค์. ความต้องการและแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองใน การบริหารงานของโรงเรียน
ประถมสาธิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๕.

อดิศักดิ์ บุตรเหล่. ความคาดหวังของผู้ปกครองนักเรียนต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาใน
อำเภอลำพูน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**,
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕, บทคัดย่อ.

(๓) วารสารและงานวิจัยออนไลน์

นพมาศ ชีระเวคิน. **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: ๒๕๓๙[ออนไลน์]. ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒, จาก <http://www.geocities.com/tumbonwadtat/pahupanya.htm>.

ประวัติโรงเรียน. **พระราชดำรัสพระราชทานแก่นักเรียนโรงเรียนจิตรลดา**, ๑๘ มิถุนายน ๒๕๑๑.

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

ภาณุพงศ์ สุทธรา. **หลักการทรงงาน ๙ ประการ**, (ออนไลน์) ค้นเมื่อ ๗ ธันวาคม ๒๕๕๐, <http://www.skareal.org/smms/pic/panu3.doc>. ๒๕๔๙.

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

สัมฤทธิ์ การเพ็ง. **วารสารวิชาการ**, การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ๘(๓), ๒๕๔๕.

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

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. **โรงเรียนสร้างเสริมความปลอดภัย**, [ออนไลน์] ค้นเมื่อ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔, จาก <http://www.safekids-thailand.com/safekids/autopage/file>, ๒๕๔๙.

๒. ภาษาอังกฤษ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

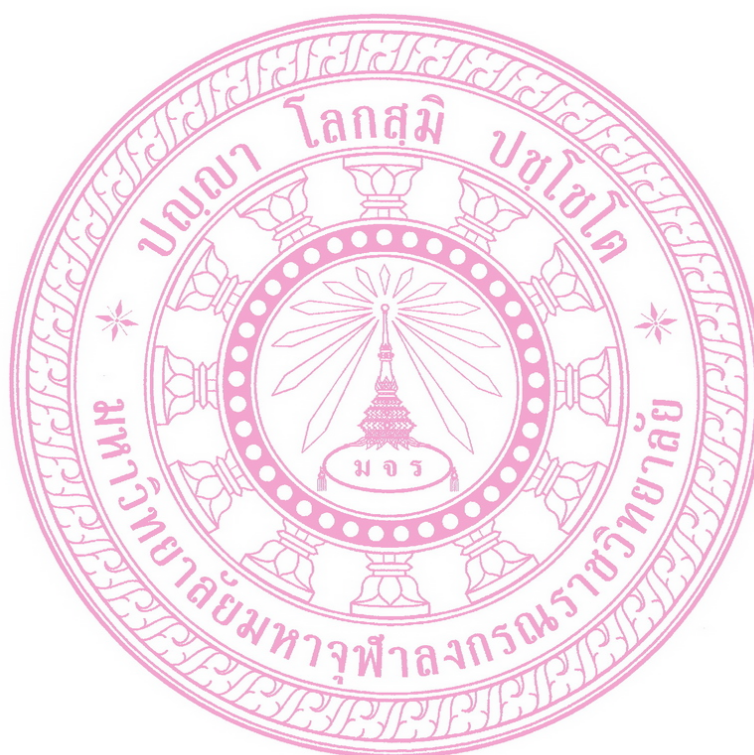
Remmer, H.H. **Introduction to Opinion and Attitude**. New York: Harper and Row, 1954.

Shaposka, Harry Melvin. **Community Involment Economic status**, and The quality of school life : A multi - site case study of school districts in The Monvalley education

consortium (Pennsylvania). Education Administration, University of Pittsburgh, 1997.

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

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







รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑) พระประจวบ คมกีร์ธมโม | อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ |
| ๒) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน | ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการจังหวัดอุทัยธานี |
| ๓) รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันทะนี | อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขารัฐประศาสนศาสตร์ |
| ๔) นายมีชัย พลทองมาก | ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมราษฎร์วิทยา |
| ๕) นายชาญวิทย์ สินธุบุญ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองรี |





คำชี้แจงความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย
เรื่อง
ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารศึกษาของศูนย์พัฒนาศักยภาพ
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญที่ ๕		
ข้อ ๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	๐	๑	๑	๐	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	๑	๑	๑	๑	๐	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	๑	๑	๐	๑	๐	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	๐	๑	๑	๑	๐	๐.๖๐	ใช้ได้

ข้อ ๑๙	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๓	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๔	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๖	๑	๐	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๕	๐	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๖	๐	๐	๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ข้อ ๓๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

รวมแล้ว หัก 5 Try out

30 ข้อ

๐๘ ๕
30/11/56



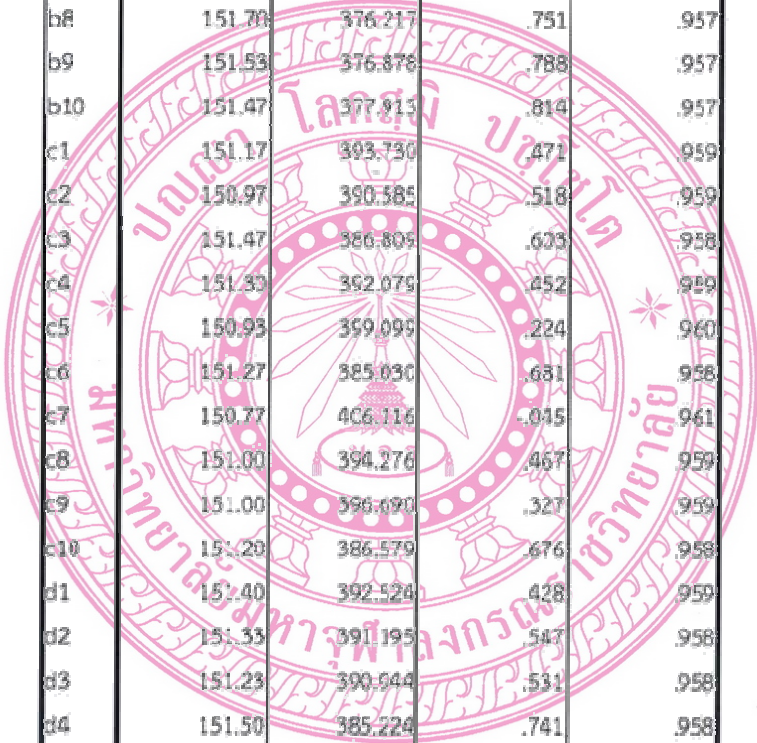
สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)
เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว
อำเภอสตึก จังหวัดนครราชสีมา

โดย
 นางสาวศุภมาส พิธีเชตกรณ์
 ค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม = .959

Reliability Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items			
.959	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	151.33	390.368	.580	.958
a2	151.37	390.516	.554	.958
a3	151.37	390.447	.481	.959
a4	151.80	368.097	.753	.957
a5	151.53	379.913	.643	.958
a6	151.70	373.941	.783	.957
a7	151.63	387.344	.435	.959
a8	151.77	382.668	.597	.958
a9	151.47	375.982	.765	.957
a10	151.43	387.564	.589	.958
b1	151.70	376.631	.770	.957
b2	151.80	379.959	.704	.958
b3	151.67	384.851	.592	.958

95% ค่าความเชื่อมั่น
 สำหรับแบบสอบถาม
 จำนวน 40 ข้อ
 19/11/57



b4	151.70	377.390	.748	.957
b5	151.50	372.603	.819	.957
b6	151.60	383.352	.616	.958
b7	151.57	378.530	.766	.957
b8	151.70	376.217	.751	.957
b9	151.53	376.876	.788	.957
b10	151.47	377.915	.814	.957
c1	151.17	393.730	.471	.959
c2	150.97	390.585	.518	.959
c3	151.47	386.809	.623	.958
c4	151.30	382.079	.452	.959
c5	150.93	359.099	.224	.960
c6	151.27	385.030	.631	.958
c7	150.77	406.116	.045	.961
c8	151.00	394.276	.467	.959
c9	151.00	396.090	.327	.959
c10	151.20	386.579	.676	.958
d1	151.40	392.524	.428	.959
d2	151.33	391.195	.547	.958
d3	151.23	390.944	.531	.958
d4	151.50	385.224	.741	.958
d5	151.40	379.076	.763	.957
d6	151.20	380.510	.845	.957
d7	151.50	384.052	.731	.958
d8	150.87	398.947	.275	.960
d9	151.17	393.799	.326	.960
d10	151.10	394.714	.343	.959





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล
ลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
 - จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ปกครองได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้
 ๒. แบบสอบถามนี้มี ๓ ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
 - ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
- โปรดตอบคำถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการนำเสนอและเผยแพร่ผลการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตัวบุคคลแต่อย่างใด

นางสาวลักขณา พันธุ์เขตรกรณ์
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ ลงใน ☐ ข้อมูลของท่าน

๑. เพศ

☐ ๑) ชาย

☐ ๒) หญิง

๒. อายุ

☐ ๑) ๑๘ - ๓๐ ปี

☐ ๒) ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๓) ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ ๔) ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ๑) ประถมศึกษา

☐ ๒) มัธยมศึกษา / ปวช.

☐ ๓) อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า

☐ ๔) ปริญญาตรีขึ้นไป

๔. อาชีพ

☐ ๑) เกษตรกรรม

☐ ๒) ค้าขาย / ประกอบธุรกิจส่วนตัว

☐ ๓) รับราชการ

☐ ๔) รับจ้างทั่วไป

☐ ๕) อื่นๆ ระบุ.....

๕. รายได้ / ต่อเดือน

☐ ๑) น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท

☐

๒) ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๓) ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๔) ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๕) ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับตามความคิดเห็นของท่าน ตามสภาพที่เกิดขึ้น แต่ละข้อความ โดยกำหนดให้

ระดับน้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๑

ระดับน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ ๒

ระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเท่ากับ ๓

ระดับมาก มีค่าคะแนนเท่ากับ ๔

ระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ ๕

ข้อ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑.ด้านการบริหารงานวิชาการ					
๑.๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการเรียนการสอนตามโครงสร้างหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
๑.๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเมินผลการใช้หลักสูตรและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
๑.๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการพัฒนาครู โดยการประชุมอบรมสัมมนา					
๑.๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้สื่อการเรียนรู้ทันสมัยและเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์และห้องสมุด					
๑.๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมให้ครูผลิตและพัฒนาสื่อประเมินการใช้สื่อ ในการสอน					
๑.๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน					
๑.๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมการพัฒนาให้นักเรียนมีโอกาสศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
๑.๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดระบบนิเทศภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๑.๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวัดและประเมินของนักเรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ					

ข้อ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๑. ๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความร่วมมือกับชุมชนในการสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการด้านต่างๆ					
๒.การบริหารงบประมาณ						
๒.๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนพัฒนาอย่างเหมาะสมและชัดเจน					
๒.๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนกลยุทธ์					
๒.๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวางแผนการดำเนินงานทางด้านรายรับและรายจ่ายอย่างชัดเจน					
๒.๔	มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามงบประมาณของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๒.๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใช้จ่ายเงินในด้านการบริหารต่างๆ อย่างคุ้มค่า					
๒.๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหารายได้และผลประโยชน์อื่นๆ มาช่วยส่งเสริมการศึกษา					
๒.๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการรับสื่อทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมการศึกษาของนักเรียน					
๒.๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีเทคโนโลยีทันสมัยในการบริหารงบประมาณ					
๒.๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำบัญชี ทะเบียนการศึกษาและรายงานต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส					
๒. ๒๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการศึกษาได้เหมาะสม					

ข้อ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๓.ด้านการบริหารดำเนินงานบุคคล					
๓.๑	ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่รับผิดชอบ					
๓.๒	ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและมีบัตรแสดงชื่อครูอย่างชัดเจน					
๓.๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครูได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
๓.๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีระบบการจัดการครูทดแทนอย่างมีประสิทธิภาพหากครูประจำขาดการสอน					
๓.๕	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง					
๓.๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
๓.๗	ครูและผู้บริหารพุดจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ต่อผู้ปกครอง					
๓.๘	ผู้บริหารและครูมีความเคร่งครัดในกฎระเบียบของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
๓.๙	ผู้บริหารและครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างดี					
๓.๑๐	ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
	๔.ด้านการบริหารงานทั่วไป					
๔.๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการเกี่ยวกับ ด้านธุรการต่างๆอย่างเหมาะสม					
๔.๒	คณะกรรมการสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
๔.๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำข่าวสาร เกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
๔.๔	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
๔.๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเสนอแนะความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการบริหาร					
๔.๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม					
๔.๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมสนับสนุนการบริหารทุกๆด้าน					
๔.๘	ห้องเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสะอาดเรียบร้อยมีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
๔.๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจกรรมสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ					
๔.๑๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือแก่ผู้ปกครองและชุมชนเป็นอย่างดี					

ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑) ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒) ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล
ลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์โดยแบ่งเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
 ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะใช้ค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความร่วมมือผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการศึกษาภาพรวมไม่ได้ศึกษาเป็นรายเฉพาะบุคคล

นางสาวลักขณา พันธุ์เขตรณ
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....

นามสกุล.....

อายุ.....ปี อาชีพระดับ

การศึกษา.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....หมายเลข

โทรศัพท์.....

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการ
บริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์

๑. ท่านมีความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ใน
ด้านวิชาการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

๒.ท่านมีความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ใน
ด้านงบประมาณอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

๓.ท่านมีความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ใน
ด้านงานบุคคลอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

๔.ท่านมีความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาวอำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ใน
ด้านบริหารงานทั่วไปอย่างไรบ้าง

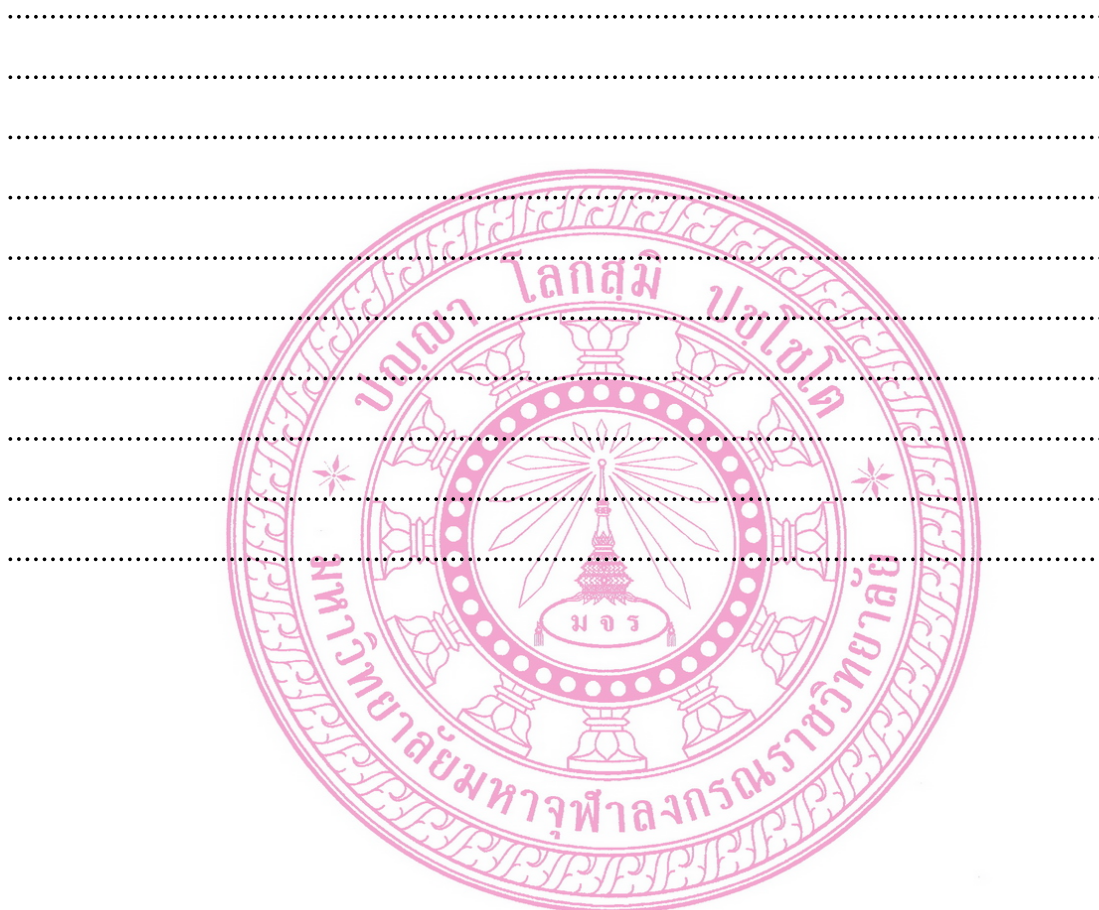
.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ





ที่ ศธ ๒๓๐๔(ง)/๘๗๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการดำริษยานิพนธ์

เจริญพร นายชาญวิทย์ สีนจันทน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสาวอัษฎา พันธุ์เชตการณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๕๐๕๕๘๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล
ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ พวงศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมณาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๘

(นางสาวอริยาพร สอนสมบูรณ์)
ผอ. ร.ร. บ้านหนองรี



บันทึกข้อความ

สำนักงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐ร(๓)/๔๙๒๑

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญ ศ.ดร. อภิวัฒน์ ชันฉะนี อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ด้วย นางสาวลักขณา หันต์เขตกรณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๕๐๕๔๙๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพามาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออวยพรขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร. อภิวัฒน์ ชันฉะนี

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๓๐๖(๙)/๐๐๑๓๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือสัมมนาเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร จ.ส.ด. ธนพร ร่มสุข ผบ.หมู่ (ป) สก. ลาดยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมมนา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวฉัตรกานา พันธุ์เดชะรัมย์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๕๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
“ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขออนุญาตเผยแพร่จากท่านอนุญาตให้ใช้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

จ.ส.ด.

<ธนากร ร่มสุข>

ที่ ศส ๒๑๐๙(๗)/๘๗๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตระดมทุนเพื่อซื้อเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายมีชัย ห่องมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมราชวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เชลกรณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอยู่อย่างดียิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมทั้งส่งฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออပ်ในทนายขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๑๙๙๗๔

ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว
ขอรับรองความถูกต้อง
ดร.ศิริกานต์
(ดร.ศิริกานต์ พงษ์พานิช)
ผอ.ร.ร.นิคมราชวิทยา

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ง)/๘๗๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระประจวบ คมภีร์ธมโม อาจารย์พิเศษวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เขตรกรณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

พ. ศ. ๒๕๕๖ ก.พ. ๒๕๕๖
คุณทรง พันธ์เมือง
๒๕๕๖/๑๑/๕๖

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ไทย ๐๕๖-๒๓๓๔๗๐

ที่ ศธ ๖๓๐๙(ค)/๘๓๓๓

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญ ผศ.ดร. สุพรอ บุญอ่อน ผู้อำนวยการศูนย์วิทยานิพนธ์ จันทบุรี

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เชษฐภรณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะได้รับทราบความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมโหทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสงฆ์นครสวรรค์

รณเมธีสุวณฺโณ

ผศ.ดร. พงศา บุญอ่อน

๑ พ.ย. ๕๖

ที่ ศธ ๒๑๑๕.๒(๔)/๐๐๓๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางกนกเบตริ์ดาบลาดยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เขตกรณ์ เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียน
ในการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมหาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๕๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๕๕๕

ที่ ศธ ๒๓๐๗(ท)/๐๑๗๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๒๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือลักษณะเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นางนภารักษ์ ประภัสสร เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวลักขณา พันธเจตกรรม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
"ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์" ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร ๐๕๖-๒๑๑๕๕๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๑๕๕๗๕

-ได้ตอบตามถามเรียบร้อยแล้ว

(ทองพิกุล วัฒนาภักดิ์)

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ค)/๐๐๙๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายฉัตรชัย รักทรัพย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สิงห์สงมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เขตกรณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๒๙๐๕๔๙๔ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ขอการศึกษาเรื่อง
“ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการศึกษาวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๑๙๙๗๙

ได้รับขออนุญาตแล้ว
(นายฉัตรชัย รักทรัพย์)

ที่ กธ ๖๑๐๙(๙)/๐๐๙๓๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตรับสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายบุญชอบ ศรีศรี ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสลิขณา พันธุ์เจตกรรม เลขประจำตัว ๕๕๐๓๕๐๕๔๔๔ นิสิตรับปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
“ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ในการนี้ นิสิตรมีความประสงค์
ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตรได้สัมภาษณ์เพื่อใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอ.เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖๖-๒๑๙๙๗๙

คำขอความอนุเคราะห์

นางบุญชอบ ศรีศรี

พร. จมก. เบ็ญจมา

ที่ ศธ ๖๓๐๙(ค)/๐๐๙๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายกิจจา โพแดง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เขตรณีย์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๔๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทักการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอ.เจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๙๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

(นายกิจจา โพแดง)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ที่ ศธ ๖๓๐๖(๑)/๐๐๙๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร นายวราห์ วรรณะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลิษา นันทิเขตกรณ์ เลขประจำตัว ๕๕๒๓๕๐๕๔๘๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครศรีธรรมราช" ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ ขอสัมภาษณ์ท่านเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจัย

ฉะนั้น เจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตได้สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงขลานครินทร์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๓-๒๑๙๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๓-๒๑๙๙๙๙๙

☒ สำนักปลัดเทศบาล	☐ กองการศึกษาศึกษา	สำนักปลัดเทศบาล วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖	เทศบาลตำบลลาดหญ้า วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖
☐ กลุ่มครัว	☐ สำนักทะเบียนท้องถิ่น	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖
☐ กองช่าง	☐ กองวิชาการและแผนงาน	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖
☐ กองสาธารณสุข	☐ ทีม	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖

ที่ ตธ ๒๑๑๔.๒(๔)/๐๐๓๔ วันที่ ๑๓ ก.พ. ๕๖

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลลำดวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวลักขณา พันธุ์เขตกรรม เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๘๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้าน
หลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากผู้ปกครองนักเรียน
ในการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพราหมเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้สืบ
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะประกอบเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

ថ្វីតែង ប្រើប្រាស់ស្រាប់ ព្រមទាំង ក្រសួង

ขอเจริญพร

๗๕.๕-๓ การขาด พินิจพิจารณากรณี ๒๕๖๐

சாலைமேல் இருந்து பிடித்துப் பிடுங்கியதாக கூறுகிறார்.

ไม่ชอบการแก้ไขโครงสร้างเรื่อง (พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ഇരുപത്തിയൊന്നാം നൂറ്റാണ്ടിന്റെ തുടക്കം

Answer

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

(นางสาวสิริอร สุรภักดิ์)

บทสรุป

สำนักงานศูนย์บ่มเพาะนักศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

តែងតែ ទាំង-តែងតែ

(นายวิโรจน์ วิมลรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบล:

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อสังคม

- Գրեցե՛ք ինքն ձեր մասին
և՛ Կո՛ր պարզապէս չգրե՛ք

(นางศิริรัตน์ จันทาง)

การนำเสนอสื่อการเรียนรู้ออนไลน์

17 8 24 7

เรียน นายสมพงษ์ ตรี

- เพื่อไปตรวจ

- 144 คน ทำความดี 10 ประการ

(~~ไม่พบ~~) ~~ไม่มี~~

ผอ.ดร.กมลวราภรณ์ หิรัญญิก

ปัสสาวะรดที่นอน

17 0.91 2557



ภาคผนวก ช
ภาพการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



สัมภาษณ์ นายวรวิทย์ วะระหะ

ตำแหน่ง นายช่างเทคนิคปฏิบัติการ

สถานที่บ้านผู้ปกครองนักเรียน

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๗.๐๐ น.



สัมภาษณ์ จ.ส.ต.ธนาร รัมสุข

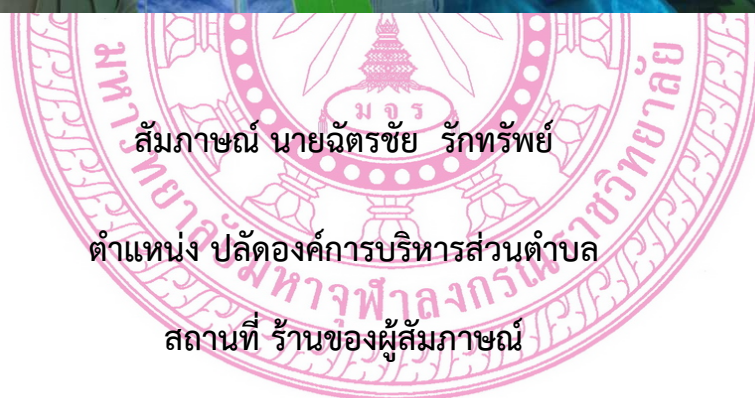
ตำแหน่ง ผบ.หมู่ (ป) สภ.ลาดยาว

สถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๕.๐๐ – ๑๗.๐๐ น.



สัมภาษณ์ นายกิจจา โพแดน
 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 สถานที่ สำนักงานเทศบาลตำบลลาดยาว
 วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.



สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย รักทรัพย์

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สถานที่ ร้านของผู้สัมภาษณ์

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.



สัมภาษณ์ นายบุญชอบ ศรีศรี

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

สถานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดยาว

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.



สัมภาษณ์ นางนภารัตน์ ประภัสสร

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

สถานที่ ร้านของผู้สัมภาษณ์

วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ เวลา ๑๔.๐๐ – ๑๘.๐๐ น.



สัมภาษณ์ นายทศพิศพัฒน์ เหล่าเขตกิจ

ตำแหน่ง เกสัชกร

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๘.๐๐ น.

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ : นางสาวลักขณา พันธุ์เขตรกรณ์
- เกิด : วันที่ ๘ เดือน ธันวาคม พุทธศักราช ๒๕๒๓
ณ บ้านเลขที่ ๓๓/๑๔๒ หมู่ ๙ ตำบล สระแก้ว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
- การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๔๔ จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ป.ว.ส.)ออกแบบพานิชศิลป์
วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- พ.ศ. ๒๕๔๖ จบปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เอกอุตสาหกรรมศิลป์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- พ.ศ. ๒๕๕๒ ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) เอกการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- ที่อยู่ปัจจุบัน: บ้านเลขที่ ๓๓/๑๔๒ หมู่ ๙ ตำบล สระแก้ว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
จังหวัด ๖๐๑๕๐
- E-mail : HARDWAREPHONE@HOTMAIL.CO.TH
- โทร : ๐๘๙-๑๙๔๔๘๘๒
- ตำแหน่งหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๕ รับราชการครูผู้ดูแลเด็กพนักงานครูเทศบาล ๒๙๐/๓๙ หมู่ ๔
ตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๑๕๐