

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษา
3. สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

ความพึงพอใจของผู้ปกครอง

ความหมายของความพึงพอใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

วิภา ฌานวิงสะ (2548 : 126) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข หรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จหรือได้รับสิ่งที่ต้องการ

อุทัย หิรัญโต (2548 : 8) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนเกิดความสบายใจ เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของเขา ทำให้เกิดความสุข

บุษรา เงินอำนาจ (2548 : 8) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง เป็นเรื่องของความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไป ความพึงพอใจมากหรือน้อยของบุคคล มีแนวโน้มขึ้นอยู่กับค่านิยมด้วย ความพึงพอใจมาจากการอบรมตั้งแต่วัยเด็กและค่อย ๆ ซึมซับเป็นการเรียนแบบจากบิดา มารดา คนใกล้ชิดโดยไม่ต้องมีผู้บอกสอน

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒนกิจ (2548 : 169) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า หมายถึง เป็นระดับของความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกในทางบวกของบุคคลที่เกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่าง สิ่งที่เราคาดหวังกับ สิ่งที่ได้รับจริงในสถานการณ์อันหนึ่งอันใด ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามปัจจัย แวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

หลุยส์ จำปาเทศ (2549 : 9) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า หมายถึง เป็นความต้องการ ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาที่จะมีความสุขสังเกตได้จากสายตา คำพูดและการแสดงออก ความพึงพอใจและจะลดความเครียดที่มีอยู่

ภิญโญ สาธร (2550 : 9) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง บุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่เขาได้รับ และในขณะเดียวกันก็ยอมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาคิดว่าจะเกิดกับตัวเขาด้วยและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

สแตส์ และเซเลสส์ (Stauss and Sayless. 1960 : 121) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุจุดหมายขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้น ๆ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

เซคอร์ด และแบ็คแมน (Secord and Backman. 1964 : 391) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์กร บางคนอาจพอใจเนื่องจากผลงานที่ได้ปฏิบัติงานสำเร็จ บางคนอาจพอใจเพราะลักษณะงานที่ทำ แต่บางคนอาจพอใจเพื่อนร่วมงาน

กู๊ด (Good. 1973 : 384) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจว่า หมายถึง เป็นคุณภาพ สภาพ หรือระดับของความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่เกิดขึ้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดความรู้สึกที่ดี ชอบ ประทับใจต่อการให้บริการและการรับบริการ ในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ การตอบสนองในความต้องการเป็นความรู้สึกในทางบวกแล้วทำให้เกิดความเป็นสุข ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันและสามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปตามสถานการณ์ ความพึงพอใจของผู้ปกครอง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป

ความสำคัญของความพึงพอใจ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ ไว้ดังนี้

อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลพัฒนกิจ (2548 : 172) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการบริการเป็นเป้าหมายที่ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการมุ่งหวังที่จะสร้าง

ผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการบริการและกลับมาใช้บริการซ้ำ ความพึงพอใจ จึงมีความสำคัญต่อบุคคลหลายฝ่าย

หลุยส์ จำปาเทศ (2549 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจ ดังนี้

1. การจงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยทฤษฎีต่างๆ ของการจงใจ จะนำไปสู่ความพึงพอใจแทบทั้งสิ้น

2. การจงใจเป็นการเพิ่มพูนผลงานและผลผลิตขององค์กร

3. การจงใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

4. การจงใจเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาต่างๆ

5. การจงใจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้เป็นพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

เสถียร เหลืองอร่าม (2549 : 88) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร เพราะจะช่วยให้ก่อประโยชน์แก่องค์กรและองค์กรดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. สร้างความจงรักภักดี ซึ่งสัต์ย์ต่อหมู่คณะและองค์กร

3. เกื้อกูลให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านความควบคุมความประพฤติของพนักงาน ที่ให้ปฏิบัติตนในกรอบระเบียบ วินัย และศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรม และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะส่งผลให้เกิดพลังสามัคคี ดังที่กล่าวไว้ว่า พลังสังฆัสสะ สามัคคีอันสามารถฝ่าฟันอุปสรรคขององค์กร

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนและจงใจให้สมาชิกของหมู่คณะองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

สมบุญ วรรณานาภ (2550 : 167) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจว่าเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของบุคลากร ดังนี้

1. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าส่วนตัว

3. ความตั้งใจ เอาใจใส่ และรู้จักรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความรู้สึกห่วงกังวลต่อผลที่จะเกิดจากการหยุดงานของตน คือ ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

5. ความพร้อมที่จะรับอาสาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อส่วนรวม

6. ความพร้อมเพียงในการหมั่นปรึกษาหารือเกี่ยวกับเตรียมงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญในการดำเนินงานในยุคปัจจุบัน และมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับบุคคลหน่วยงานหรือองค์กร ความพึงพอใจมีความจำเป็นหรือเป็นเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมบุคคลมีความจำเป็นหลายอย่าง ความจำเป็นหรือความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะแข่งขันกันเพื่อแสดงออกในทางพฤติกรรม เมื่อถึงจุดนี้แต่ละคนจะพิจารณาว่าแรงจูงใจใดสร้างความพอใจให้มากที่สุด และสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชนให้ได้มากที่สุด ให้เกิดความพึงพอใจ และชื่นชมและตัดสินใจในการใช้บริการและกลับมาใช้บริการนั้นอีก หรือการใช้บริการเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

การที่จะทำให้ผู้ปกครองระดับปฐมวัยเกิดความพึงพอใจในการบริหารงานสถานศึกษา เอกชนจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีดังนี้

1. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) เป็นการนำเอาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาปรับปรุงใหม่โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ชั้น หรือเป็น 3 กลุ่ม สาระหรือรายละเอียดของความต้องการแต่ละชั้นตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2547 ข : 67)

1.1 มีความต้องการด้านการคงอยู่หรือด้านการดำรงชีวิตแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้รวมเอาความต้องการด้านร่างกายและความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยของทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เข้ามาไว้ด้วยกัน ความต้องการนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นต่ำ ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ การจ่ายค่าจ้างและสภาพการทำงาน

1.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสำหรับความต้องการด้านนี้ ได้รวบรวมเอาความต้องการด้านความรักและความต้องการด้านการเป็นเจ้าของ ของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เข้าไว้ด้วย ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการลำดับถัดมา ตัวอย่างของความต้องการด้านนี้ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3 ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าความต้องการในด้านนี้ ได้รวมเอาความต้องการด้านชื่อเสียงและความต้องการด้านความสำเร็จสมหวังในชีวิตเข้าด้วยกัน ความต้องการด้านนี้ถือเป็นความต้องการลำดับสูงสุด อย่างไรก็ตามแม้ทฤษฎีความพึงพอใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาปรับปรุงขึ้นใหม่แต่ก็มีลักษณะที่แตกต่างไปโดยเฉพาะในประเด็นการเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลในแต่ละลำดับขั้น

กล่าวคือในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลในแต่ละลำดับขั้นเปลี่ยนแปลงจากลำดับต่ำไปลำดับสูง แต่ความต้องการลำดับขั้นใดลำดับขั้นหนึ่งจะมีความสำคัญต่อการจูงใจก็ต่อเมื่อความต้องการในลำดับขั้นก่อนได้รับการตอบสนองหรือทำให้ได้รับความพึงพอใจอย่างเต็มที่แล้ว แต่ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอว่าในขณะที่กระบวนการตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจได้ดำเนินไปข้างหน้าดังกล่าวกระบวนการที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความคับข้องใจได้เกิดขึ้นด้วย ดังนั้นถ้าบุคคลยังคงมีความรู้สึกคับข้องใจ ความพยายามที่จะทำให้ความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของมนุษย์ในทฤษฎีความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ (Maslow, 1954 : 95)

2.1 ความต้องการทางสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว ชู่เชื่อบังคับจากผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

2.3 ความต้องการความรักหรือความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หมายถึง มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการให้ทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกเหงาไม่มีเพื่อนมีชีวิตที่ไม่สมบูรณ์เป็นผู้ที่ต้องการเพื่อนจะต้องทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นที่รัก และยอมรับของกลุ่มเพื่อให้เป็นที่สมปรารถนา ในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณมีค่า หมายถึง ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีความสามารถ ต้องการที่จะให้เห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่นผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเองเป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถและมีปมด้อยมองโลกในแง่ร้าย

2.5 ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน หมายถึง เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน กล่าวคือ จะตัดสินใจ

เลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตนที่สำคัญที่สุดก็คือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าตื่นเต้นและมีความหมาย กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามที่ตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามที่ตามศักยภาพของตน

3. ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Herzberg's Two - factor Theory) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่ม โดยเชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงานและทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานสูงได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้ตอบสนองก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ใต้บังคับบัญชาเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) จึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้ (Herzberg, 1959 : 113 - 115)

3.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยได้แก่

3.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มปิติในผลงาน

3.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก

อื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

3.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

3.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

3.2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

3.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

3.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

3.2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

3.2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

3.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

จากการศึกษาทฤษฎีความพึงพอใจผู้วิจัยมีความสนใจ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แล้วรวมปัจจัยที่มีความหมายใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันซึ่ง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน เป็นการกำหนดและการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน โดยการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ เอกอภิมงคล อุดมการณ์ แสดงออกถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และมีการจัดบุคลากรทางการศึกษาตรงตามวิชาที่สอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสำเร็จของงาน เป็นการแสดงผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีระบบการวัดผล ประเมินผลการเรียนและผลพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาของระดับปฐมวัย การให้ความร่วมมือช่วยเหลือนักเรียนจากผู้ปกครองและได้รับการยอมรับจากชุมชน ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

3. การได้รับการยอมรับ เป็นผลสำเร็จของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้รับรางวัล ผลงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา การให้ความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่สูงขึ้น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ความรับผิดชอบ เป็นการมอบหมายหน้าที่แก่ผู้ปกครองในการอำนวยความสะดวก การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาและการให้ความร่วมมือของผู้ปกครองในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่จัดขึ้น โดยให้มีการลงชื่อรับส่งนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา รวมถึงการเยี่ยมบ้านพบปะกับผู้ปกครอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีระ รุณเจริญ (2548 : 5) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้กระบวนการ และปัจจัยที่จะบรรลุผล กระบวนการ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ปัจจัย ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หน่วยงาน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีศักยภาพ จึงจะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

วิโรจน์ สารัตนะ (2548 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายองค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

พนัส หันนาคินทร์ (2548 : 22) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นอำนาจที่ได้จากตัวบทกฎหมาย (พระเดช) หรืออำนาจที่เกิดจากความดี ความงามที่มีในตัวเอง เช่น ความรู้ ความเป็นผู้มีศีลธรรม มีน้ำใจก็ตาม จัดให้องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการบริหารเช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้ทำงานประสานกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

หวน พันธุ์พันธ์ (2548 : 7) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน ได้แก่การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

นิพนธ์ กินาวงษ์ (2549 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งเราเรียกว่าผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมและดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนดไว้

วิจิตร วรุตบางกูร (2550 : 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การจัดการทางการศึกษาแก่เยาวชนและชุมชนให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณค่าต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

ดิลก พงษ์พงษ์ (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารการศึกษา มาจากคำว่า การบริหารและการศึกษา ซึ่งหากพิจารณาคำว่าการบริหารอาจพิจารณาได้สองทางคือ พิจารณาในรูปของกิจกรรม

ชิตณรงค์ ขตภูเขียว (ออนไลน์. 2552) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่และคำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดการศึกษาโดยอาศัยความร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และปัจจัย ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หน่วยงาน คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีศักยภาพ จึงจะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

บุญรัตน์ บุญโต (ม.ป.ป. : 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาเป็นสังคมหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย บุคคลหลาย ๆ บุคคลทำกิจกรรมปฏิบัติงานในระบบกลุ่มบุคคล และประสานประโยชน์ให้เกิดแก่บุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อที่จะยังผลให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเพื่อทำงานดังกล่าวย่อมเกิดความขัดแย้งและการร่วมมือกันทำงาน เมื่อการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์การรวบรวมการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือสถานศึกษาตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้น เรื่องของการบริหารจึงนับเป็นสิ่งสำคัญเพราะการบริหารหรือการจัดการมีบทบาทที่สำคัญต่อการทำงานของมนุษย์ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพและได้ผลมากที่สุด

พิสมัย ถิณะแก้ว (2547 : 45) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษา ยังเป็นสถาบันที่รับผิดชอบในการสร้างเสริมบุคลิกภาพ อุปนิสัย และความรู้ความสามารถให้แก่พลเมืองทั้งชาติ ขณะเดียวกันก็มีหน้าที่เตรียมเยาวชนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมาก

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 11) ได้กำหนดความสำคัญการบริหารสถานศึกษาว่า ปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาเกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ มาตรา 35 สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียนมีฐานะที่เป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษาดังกล่าว นอกจากเป็นสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังมีลักษณะนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายมหาชนและกฎหมายเอกชน ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลจะต้องมีสิทธิและหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ทั้งการบริหารงานวิชาการการบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับสถานภาพเป็นนิติบุคคลโดยบัญญัติในมาตรา 35 แห่งระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2548 : 29) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการปฏิรูปการบริหารการศึกษาและสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์

พะยอม วงศ์สารศรี (2550 : 6) ได้กล่าวถึง ความสำคัญในการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การศึกษาและสถานศึกษาที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการทำกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา การบริหารการศึกษาต้องมุ่งไปสู่เป้าหมาย ที่พึงประสงค์ร่วมกันของสังคม การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้สูงขึ้น คือ คน เงิน เทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์

ขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในกิจกรรมที่หลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาแก่เยาวชนและชุมชนเกิดพัฒนาการทาง ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรมและคุณค่าต่าง ๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ในระบบการจัดการศึกษาที่ดี โดยขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 20)

1. การบริหารวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2547 : 6) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 2) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วินิจ เกตุขำ (2548 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเพื่อให้การเรียนการสอนเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550 : 50) ได้กล่าวว่า การบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรและให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551 : 2) ได้กล่าวว่าการบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่รวมภารกิจหลักของหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่บ่งบอกถึงปรัชญา จุดมุ่งหมาย ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่นักเรียนหรือบุคคลในชุมชนได้รับการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ เจตคติและทักษะในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายใน สถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผล ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

1.2 ความสำคัญของการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

อำภา บุญช่วย (2548 : 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือสถานศึกษา การที่ว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักจะพิจารณาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผล เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับงานวิชาการมากมายเพียงใด ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2548 : 65) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการ ไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะจะเป็นเครื่องมือชี้ถึงความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้าของสถานศึกษา ด้านอื่นเป็นแต่งานเสริมเท่านั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549 : 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหาร วิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน เนื่องจากการบริหาร งานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร

ปัญญา แก้วกีธูร (2549 : 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารวิชาการไว้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยทั่วไปงานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้

สรุปได้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญคือ เป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการศึกษาในทุกระดับ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดที่จัดขึ้นในสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ถึงความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าของสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร เป้าหมายสูงสุดของการบริหารงานคือ ทำให้พลเมืองของประเทศเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

1.3 ขอบข่ายการบริหารวิชาการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารวิชาการ ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549 : 5) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
4. การวัดและประเมินผล

อุทัย บุญประเสริฐ (2550 : 85) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. เรื่องหลักสูตรและการจัดการในการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการ และหลักเกณฑ์การบริหารหลักสูตร
2. เรื่องการสอน การบริหารการสอน และการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุหลักการและจุดหมายของหลักสูตร
3. เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้เสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. เรื่องสื่อกับกิจกรรมการเรียนการสอนและงานห้องสมุด เพื่อเสริม หรือสนับสนุนการเรียนการสอนและช่วยให้ครูมีความรู้ที่ก้าวหน้า กว้างขวางและทันสมัยอยู่เสมอ
5. เรื่องการวัดผล ประเมินผลทางการเรียนของนักเรียน และการประเมินมาตรฐานหรือการประเมินผล สำเร็จของงานทางวิชาการของสถานศึกษาโดยส่วนรวมทั้ง โรงเรียน
6. เรื่องการจัดการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ของสถานศึกษา

กมล ภูประเสริฐ (2550 : 18) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ 9 ด้าน คือ

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน

3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
 4. การบริหารการนิเทศภายใน โรงเรียน
 5. การบริหารการพัฒนาบุคคลทางวิชาการ
 6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
 7. การบริหารโครงการงานวิชาการ
 8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศ
 9. การบริหารงานประเมินผลงานทางวิชาการ
- จันทราณี สงวนนาม (2550 : 144) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การนิเทศภายใน
4. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
5. การประกันคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายเนื้อหาและหลักการบริหารวิชาการอย่างลึกซึ้งในการจัดการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

พรพรรณ เอกเผ่าพงษ์ (2547 : 60) ให้ความหมายของงบประมาณว่า หมายถึง แผนงานของผู้บริหารที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับวางแผนงานในอนาคตโดยการจัดทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นตัวเงินให้กับงาน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

เชิดชัย มีคำ (2548 : 40) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง งานเกี่ยวกับเงินที่ทางราชการจัดสรรให้แก่ส่วนราชการและอนุญาตให้จ่ายหรือก่อนนี้ผูกพันได้ตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินงบประมาณ รายจ่ายประจำปี

ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์ (2548 : 149) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง เป็นแผนการใช้จ่ายของรัฐ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การเตรียมแผนงานงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำขั้นตอน อันประกอบไปด้วย โครงสร้างการบริหาร การทำตารางเวลาและการบริหาร

การควบคุมงบประมาณ ทั้งนี้การจัดทำแผนควรคำนึงถึงกฎระเบียบหรือกฎหมาย และปทัศสถาน ทั้งด้านการเมืองและนโยบายของรัฐ

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม (2548 : 404) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่แสดงในรูปตัวเงินที่เสนอต่อรัฐสภาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กล่าวคือ รัฐบาลจะเสนอของบประมาณ ในรูปของร่างกฎหมายต่อรัฐสภา เพื่อขออนุมัติดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐบาล

เฉลิมศักดิ์ จันทรทัตติม (2548 : 357) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับเงินที่รัฐบาลได้รับอนุมัติจากรัฐสภาให้นำไปใช้จ่ายได้ภายในวงเงิน และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย หรือเป็นเงินที่รัฐบาลที่จะนำไปใช้จ่ายประจำปี เป็นร่างพระราชบัญญัติเพื่อเสนอขออนุมัติจากรัฐสภาตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ เมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว รัฐบาล โดยส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ จึงจะนำไปใช้จ่ายได้

ไพรัช ตระการศิรินนท์ (2548 : 154) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นเอกสารแสดงถึงความต้องการของรัฐบาลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย แผนทางการเงิน และ โครงการที่จะดำเนินการในงบประมาณหนึ่ง ๆ ตามที่รัฐบาล ได้สัญญาไว้กับรัฐสภา และประชาชนว่าจะใช้เงินภายใต้เงื่อนไขและแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้

ชร สุนทรายุทธ (2548 : 45) ได้ให้ความหมายของงบประมาณ หมายถึง การประกอบด้วยสาระสำคัญ ๆ ดังนี้

1. เป็นการวางแผนการบริหารของรัฐบาล แสดงกิจกรรม หรือ โครงการที่จะปฏิบัติจัดทำและหน่วยงานที่รับผิดชอบ
2. มีระยะเวลาที่แน่นอน เรียกว่า ปีงบประมาณ ซึ่งโดยทั่วไปมักเป็นปี แต่อาจจะมากหรือน้อยกว่า 1 ปีก็ได้
3. เป็นแผนบริหารที่ฝ่ายบริหารจัดทำขึ้น เพื่อเสนอขออนุมัติจากรัฐสภา
4. เป็นการประมาณค่าใช้จ่าย และที่มาของรายได้เพื่อการใช้จ่ายนั้น ๆ

อัจฉริยา วิริยาภิรมณ์ (2548 : 174) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมด ในระยะเวลาหนึ่งแผนนี้จะรวมถึงการคาดคะเนหรือประมาณการ ด้านบริการ กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่ายตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

อัมพร วัชรพิบูลย์ (2549 : 106) ได้ให้ความหมายในเชิงธุรกิจ งบประมาณ หมายถึง การวางแผน เป้าหมายกำไรขององค์กรที่แสดงออกมาเป็นตัวเลขอย่างมีระบบเมื่อจัดทำ งบประมาณแล้วจะนำผลการปฏิบัติจริงมาเปรียบเทียบกับงบประมาณ เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่าการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ได้

ปนัดดา อินทร์พรม (2549 : 7) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง การนำเสนอ อย่างเป็นทางการเป็นลำดับจากผลการคาดคะเนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของแผนงาน โครงการ หรือกลยุทธ์

เพ็ญศรี ภู่อุทัย (2550 : 31) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง เป็นแผนการ ดำเนินงานทั่วไปที่แสดงถึงการจัดหา การใช้ทรัพยากรในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และเป็นแผนงาน สำหรับอนาคตที่แสดงในเชิงตัวเลข ผลต่างของตัวเลขที่เกิดขึ้นจริงต้องวิเคราะห์ ชี้แจงเหตุผล

ณรงค์ สัจพัน โรจน์ (2550 : 2) ให้ความหมายว่า งบประมาณ หมายถึง สิ่ง que เห็นว่า เหมาะสมกับนักบริหาร คือ แผนเบ็ดเสร็จซึ่งแสดงออกมาในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงาน ทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณการ กิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ ประกอบด้วย การกระทำ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณ การค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่าปีงบประมาณ โดยต้องจัดการบริหาร ทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องขออนุมัติ หรือความเห็นชอบจากหน่วยเหนือเพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

2.1 ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

วิษณุ เครืองาม (2548 : 101) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ไว้ว่า เรื่องของงบประมาณมิใช่เป็นเพียงเรื่องทางเศรษฐศาสตร์ หรือตัวเลขทางบัญชี ทางการเงิน การคลังเท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องสำคัญทางกฎหมายและการเมืองอีกด้วย กล่าวคือ หากรัฐบาลชุดใด ที่เสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเข้าสภา ถ้าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบ ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว รัฐบาลต้องลาออกหรือไม่ก็ยุบสภา ซึ่งหลักการนี้ไม่อยู่ในรัฐธรรมนูญ แต่เป็นหลักปฏิบัติตามธรรมเนียมประเพณีของประเทศไทยในระบบรัฐสภาที่ว่า รัฐบาลอยู่ได้ด้วย ความวางใจของสภา ถ้าสภาไม่ไว้วางใจรัฐบาลก็อยู่ไม่ได้ การที่รัฐบาลเสนอร่างกฎหมายสำคัญ ของรัฐบาลเข้าสู่การพิจารณาของสภา แต่สภาไม่เห็นชอบ ก็แสดงว่าสภาไม่ไว้วางใจร่างกฎหมาย

งบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นกฎหมายสำคัญอย่างหนึ่ง การไม่อนุมัติหรือไม่เห็นชอบก็คือการตัดโอกาสในการทำงานของรัฐบาล เหมือนกับทำงานแต่ไม่จ่ายเงิน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548 : 25) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณไว้ว่า งบประมาณมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1. งบประมาณแสดงให้เห็นถึงแผนทางการเงิน ซึ่งสถานศึกษาสามารถนำไปวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานทางการเงินเพื่อการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาของสถานศึกษา
2. งบประมาณทำให้เจ้าหน้าที่และผู้ปกครองเกิดความตระหนักถึงแหล่งเงินที่สถานศึกษาจะจัดหารายได้มาใช้
3. งบประมาณช่วยกำหนดการแบ่งส่วนและวงจำกัดของการใช้จ่าย
4. งบประมาณช่วยกำหนดระดับความสำคัญของงานกิจกรรมของสถานศึกษา
5. งบประมาณช่วยพัฒนาความร่วมมือและการติดต่อสื่อสารระหว่างครูผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มองค์กรของผู้ปกครอง
6. งบประมาณช่วยพัฒนาความสนใจในผลประโยชน์และความมีอิสระของเจ้าหน้าที่

สำนักเทคโนโลยีการศึกษา (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณไว้ว่า งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารหน่วยงานสามารถนำเองงบประมาณมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า ความสำคัญและประโยชน์ของงบประมาณมีดังนี้

1. ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารหน่วยงาน ตามแผนงานและกำลังเงินที่มีอยู่ โดยให้มีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่วางไว้เพื่อป้องกันการรั่วไหล และการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นของหน่วยงานลดลง
2. ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานจัดงบประมาณการใช้จ่ายอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ จะสามารถพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานและสังคมโดยหน่วยงานต้องพยายามใช้จ่ายและจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิผลไปสู่โครงการที่จำเป็น โครงการลงทุนเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน
3. เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรหรือใช้จ่ายเงินให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วย เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาที่สุดและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. เป็นเครื่องมือกระจายทรัพยากรและเงินงบประมาณที่เป็นธรรม งบประมาณสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณที่เป็นธรรมไปสู่จุดที่มีความจำเป็นและทั่วถึงที่จะทำให้หน่วยงานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์งานและผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินงานในแต่ละปีพร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นหน่วยงานสามารถใช้งบประมาณหรือเอกสารงบประมาณที่แสดงถึงงานต่าง ๆ ที่ทำเพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงบประมาณไว้ว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือทางการคลังที่สำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในระดับรัฐบาลและในระดับท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะว่างบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารในองค์กร และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติด้านอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย หากองค์กรใดมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

2.2 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้

ณรงค์ สักพันโรจน์ (2549 : 2) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ว่าเป็นแผนที่แสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง แผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณบริหารกิจกรรม โครงการ และค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การจัดเตรียมการอนุมัติการบริหาร

กิตติมา ปรีดีติลล (2550 ข : 19) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้

1. การวางแผนการเงินในสถานศึกษา การคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับการเงินสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อการได้มาหรือจ่ายไป ซึ่งเงินของสถานศึกษา เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ รายได้ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

2. การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยส่วนรวม เช่น ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นต้น

3. การควบคุมการดำเนินงานทางการเงิน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย ระบบบัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบเงินและทรัพย์สินของสถานศึกษา

4. การจัดการเกี่ยวกับการรับและจ่ายเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการเศรษฐศาสตร์ หลักการทางบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ เป็นการกำหนดแผนงานที่แสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในระยะเวลาหนึ่ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ การบริหารและการจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของสถานศึกษาโดยส่วนรวม

3. การบริหารงานบุคคล

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักกรรมธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กิตติมา ปรีดีดิลก (2547 : 82) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การจัด และการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผน นโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอ เข้ามาดำเนินงานให้มีประโยชน์เต็มที่

อุทัย หิรัญโต (2548 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับบุคคล หรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชาการดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จเมื่อออกจากงานไปแล้ว

สมพงษ์ เกษมสิน (2548 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติการดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

บรรยงค์ โตจินดา (2549 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน

ที่กำหนดไว้ ทั้งผู้บริหารยังใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ใ้บุคคลที่ปฏิบัติงานมีการพัฒนาคุณภาพและฝีมือในการทำงาน มีการประเมินผลงานการชำระ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าเอาไว้ มีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคคล ที่อยู่ในองค์กร การสร้างขวัญกำลังใจ สร้างจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือวัฒนธรรม ขององค์กรที่เหมาะสม

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2549 : 140) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง ศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มี คุณภาพและใช้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ ใ้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2549 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนับตั้งแต่สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การทำงานที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการชำระรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างหลักประกัน ให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

พนัส หันนาคินทร์ (2549 : 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การที่องค์กรจัดการวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพ ตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษา ตอบแทนพัฒนา ประเมินผลการทำงาน ตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิต การทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงาน ต่อไปได้ ไม่ว่าจะด้วยความสามารถหรือการประพตติที่ไม่สมควรก็ตามในกรณีดังกล่าว ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่พบตัวกันเลย แต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2549 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคล ขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมาย ขององค์กร

บีช (Beach. 1970 : 14) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผน นโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน

ต่าง ๆ การควบคุมอัตรากำลังการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1984 : 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ และการควบคุมในกระบวนการดูแลการพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การและเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พินิจจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออกและเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร

3.1 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

วันชัย ดนัยตโมนุท และไกร เกษทัน (2549 : 79) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. วางแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา
2. สรรหาบุคลากร
3. บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรและรายงานในเขตพื้นที่ทราบ
4. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
5. จัดทำทะเบียนบุคลากร
6. ปกครองบังคับบัญชาบุคลากร
7. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากร
8. จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
9. พิจารณาและอนุมัติความดีความชอบของผู้บริหารสถานศึกษา
10. พิจารณาและนำเสนอการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
11. พัฒนาบุคลากร

12. อนุญาตลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีสำคัญทางศาสนา
ต่างประเทศ

13. อนุญาตการลาไปเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาทำงานในประเทศ
14. อนุญาตการลาศึกษาต่อในประเทศ
15. ให้ความเห็นขอขบการไปช่วยราชการของบุคลากรในสถานศึกษา
16. อนุญาตการไปราชการในเขตพื้นที่ของบุคลากรในสถานศึกษา
17. พิจารณาให้ความเห็นและนำเสนอโอนย้ายของบุคลากรในสถานศึกษา
18. จัดองค์กรในสถานศึกษา
19. พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากร
20. จัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา
21. ส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัย
22. ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ทางด้านบุคลากร
ของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา
หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอก
ของสถานศึกษา
23. ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับใบประกอบวิชาชีพตามที่ได้รับมอบหมาย
24. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เสนาะ ตีเขาว์ (2549 : 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า
เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและปฏิบัติได้ยาก
จึงต้องแสวงหาความเป็นคนดีมีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้
ทำงานได้อย่างดีที่สุด การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอเหมาะสม นั่นคือ หน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก
การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้าย
เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2550 : 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
ไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลาง
ในการประสานงานกับแผนกงานต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
เข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโต
และพัฒนายิ่งขึ้น

2. ช่วยให้ผู้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การ และผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า บรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเหตุว่า ถ้าจำนวนคนพอสมควร มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานได้ผลดี และประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก จนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญยิ่งกว่า เงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะว่าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรวดเร็ว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับ ตัวบุคคลที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและปฏิบัติได้ยากต้องแสวงหาความเป็นคนดีมีความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้ทำงานได้อย่างดีที่สุด จนอาจกล่าวได้ว่าคนสำคัญ ยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะว่าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี

3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2550 : 171) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เป็นการใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินทองและวัสดุน้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่เราใช้นั้นก็มีความสุขมีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้งาน และมีความพอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

วิจิตร วรุตบางกุล (2550 : 45) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. การจัดหาบุคลากร
2. การจัดบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การให้พ้นจากงาน

สนิท เหลืองภิรมย์ (2550 : 64 - 65) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า เป็นงานที่เกี่ยวกับกิจกรรม 12 ประการ ดังต่อไปนี้คือ

1. การวางนโยบายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรที่องค์กรหรือผู้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ออกระเบียบ กฎ ข้อบังคับ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ยึดเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การวางแผนอัตรากำลังคน การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากรทั้งปริมาณ คุณภาพ และวิธีการที่จะได้มาซึ่งในอนาคต โดยแบ่งออกเป็นการวางแผนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนเพื่อให้ได้มา ซึ่งกำลังบุคลากร การวางแผนเพื่อใช้กำลังบุคลากร
3. การกำหนดตำแหน่งในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานและความรับผิดชอบ ที่มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนด
4. การกำหนดเงินเดือน การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
5. การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตามที่กำหนด
6. การบรรจุแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่หลังจากได้ผ่านกระบวนการคัดเลือก และทดลองการปฏิบัติงานแล้ว
7. การจัดทำทะเบียนประวัติ การบันทึกข้อมูลที่เป็นประวัติของบุคลากรที่เข้าทำงาน ในองค์กร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ และขึ้นเงินเดือน
8. การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยดำเนินการในลักษณะของการอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่น ๆ
9. การพิจารณาความดีความชอบและการประเมินการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานและการพิจารณาผลงานในด้านคุณภาพและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ของบุคลากร เพื่อเลื่อนเงินเดือนและระดับให้สูงขึ้น
10. สวัสดิการ ประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังใจ ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น และยังหมายถึงสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลอด ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ ลาไปศึกษาอบรม ลาไปดูงานทั้งใน และต่างประเทศ เป็นต้น
11. การให้ออกจากงาน การให้พ้นสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งมีหลายกรณี เช่น การเกษียณอายุ ลาออก ถูกไล่ออก ปลดออกหรือไล่ออก

12. บำเหน็จบำนาญ การออกราชการที่เป็นไปตามเกณฑ์ของการมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนในการรับราชการเป็นเวลานาน โดยบำเหน็จ ได้รับเงินตอบแทนจ่ายครั้งเดียว ส่วนบำนาญ ได้รับเงินตอบแทนย่อย โดยจ่ายเป็นรายเดือนระยะยาว

กิตติมา ปรีดีดิลก (2550 ก : 82) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดจนทั้งการบำรุงรักษาส่งเสริมพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่าขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดภายในเวลาอันสั้นที่สุด มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยดำเนินการในลักษณะของการอบรม การศึกษาดูงาน

4. การบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 35) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการในกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเริ่มจากการกิจตามด้วยจุดมุ่งหมายและแผนที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2549 : 91) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคต การใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติงานที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้การวางแผนจะเกี่ยวเนื่องกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่าจะมอบหมายให้ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร ทำไม่ต้องทำ และทำอย่างไร เพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมยศ นาวิการ (2549 : 83) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง การอย่างหนึ่ง ที่เริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายระบุถึงกลยุทธ์ นโยบายและแผนรายละเอียดต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

ธีระ รุณเจริญ (2549 : 89) ได้ให้ความหมายการบริหารทั่วไป หมายถึง สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษา กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ

หลักการบริหารงานเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง มุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมสมัยใหม่ เทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้มุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมสมัยใหม่ เทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว โดยทั้งนี้ให้เน้นความ โปร่งใสความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.1 ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

กัญญา สาทร (2550 : 193) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า การบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษามีความสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย และความต้องการของสังคมอยู่เสมอ การจัดระบบการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับท้องถิ่น หรือระดับสถานศึกษา มีหลักการที่ควรยึดเป็นมโนทัศน์ 10 ประการ ดังนี้คือ

1. ครูต้องมี โอกาสรู้จักเด็กที่ตนสอนอย่างทั่วถึงทุกคนและครูจะต้องทราบ ความจำเป็น หรือความต้องการ ปัญหา ข้อจำกัด และความสามารถเฉพาะตนของเด็กแต่ละคน ที่ครูสอนด้วย

2. การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับชาติระดับท้องถิ่นหรือระดับสถานศึกษา จะต้องยึดหลักการว่าเด็กทุกคนจะมี โอกาสเท่าเทียมกันที่จะเข้าสถานศึกษาได้ และมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียน

3. การจัดสถานศึกษาต้องให้เหมาะสมกับปรัชญา วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษา

4. การจัดสถานศึกษาต้องยึดหลักการว่า จะทำให้เด็กทุกคน ในสถานศึกษา อยู่ในสถานศึกษาได้ด้วยความอุ่นใจเหมือนอยู่กับบ้านของตนเอง

5. การจัดสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้เด็กได้ดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตย และควรมีการฝึกอบรมให้มีความรู้สึกรักคิด และความนิยมในวิถีทางของประชาธิปไตย

6. การจัดสถานศึกษา ให้โอกาสเด็กได้ใช้ความรู้ที่เรียนมาทบทวนทบทวนกัน

7. การบริหารสถานศึกษายึดหลักการสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ให้ครูระลึกอยู่เสมอว่า ครูมีหน้าที่ส่งเสริมและช่วยเหลือให้เด็กทุกคน ได้พัฒนาเติบโตในทุก ๆ ด้านพร้อมกัน

8. การจัดสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้มีความคล่องตัว เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขได้เสมอ

9. การจัดเด็กเข้าชั้นหรือแบ่งหมู่ บ่งกลุ่มนักเรียนต้องเคารพคตินิยมของไทยที่ว่า เด็กทุกคนมีความสำคัญทัดเทียมกัน มีฐานะเป็นพลเมืองไทยด้วยกัน

10. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพจริง ๆ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2550 : 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานทั่วไปไว้ว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การร่วมมือร่วมใจในการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาเป็นแหล่งรวมวิชาการต่าง ๆ เพื่อสะดวกในด้านการเรียนรู้ของชุมชน
2. สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิต พัฒนา และคัดเลือกสมาชิกที่ดีในชุมชน
3. สถานศึกษาเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมในชุมชน
4. สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของชุมชน กิจการ และบริการต่าง ๆ เกิดขึ้นที่สถานศึกษา

5. สถานศึกษาเป็นหน่วยผลิตวิชาการใหม่ ๆ

6. สถานศึกษาอาศัยภาษี และการสนับสนุนจากชุมชน

7. สถานศึกษาต้องการความสนับสนุน และอุปถัมภ์ด้านต่าง ๆ จากประชาชน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการของสังคม มีความจำเป็นที่จะต้องให้การร่วมมือร่วมใจในการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งรวมวิชาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

4.2 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

วันชัย ดนัยต โมนุท และไกร เกษทัน (2549 : 70) ได้กล่าวถึงการบริหารทั่วไปโดยมีขอบข่ายภารกิจ ดังนี้

1. งานธุรการและสารบรรณ
2. งานทะเบียน สถิติและรายงาน
3. งานอาคารสถานที่
4. งานกิจการนักเรียนและบริการต่าง ๆ
5. งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ชี้ระ รุญเจริญ (2549 : 89) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไปในด้านขอบข่าย
การดำเนินงาน 7 ประการ คือ

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการศึกษา
4. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
5. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การดำเนินงานธุรการด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ
7. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
8. การจัดทำสำมะโนครัวผู้เรียน
9. การรับนักเรียน
10. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การทัศนศึกษา
12. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
13. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
14. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน
องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา
15. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
16. งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลและรายงาน
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

อุทัย บุญประเสริฐ (2550 : 39) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

1. กลุ่มงานธุรการและสารบรรณ
2. กลุ่มงานเลขานุการกิจกรรมคณะกรรมการสถานศึกษา
3. กลุ่มงานการเงินและการบัญชี
4. กลุ่มงานพัสดุและการจัดจ้างบริการ
5. กลุ่มงานอาคารสถานที่ การพัฒนาพื้นที่และสิ่งแวดล้อม
6. กลุ่มงานรักษาความปลอดภัยและระบบจราจร
7. กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
8. กลุ่มงานบริการพิเศษ
9. กลุ่มงานบริการอนามัยและโภชนาการ

10. กลุ่มงานระบบตรวจสอบผลงานและการเงิน

11. กลุ่มงาน โครงการชุมชนสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริการองค์กร ทำให้การทำงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีบทบาทในด้านการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยมุ่งในงานธุรการ การเงินและพัสดุ อาคารสถานศึกษา และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันและที่เป็นนิยามอยู่เสมอ โดยมีจุดประสงค์คือสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนั้นมีความสนใจการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยและตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปกครองในการนำบุตรหลานเข้ามาศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งหลักในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

2. การบริหารงบประมาณ เป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นสายลักษณะอักษร และแสดงออกมาในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณ การค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่าปีงบประมาณ โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องขออนุมัติหรือความเห็นชอบจากหน่วยเหนือเพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

3. การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอนย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กร

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้มุ่งพัฒนาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมสมัยใหม่ เทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการติดต่อ

สื่อสารได้อย่างรวดเร็ว โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด

การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนไว้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ให้สถานศึกษาเอกชน เป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษา ได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและ มาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษาโดยรัฐต้องให้การสนับสนุน ด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ ให้สถานศึกษาเอกชน มีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2547 : 27 - 28)

ทั้งนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเรียนฟรี 15 ปี โดยมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ สถานศึกษาและนักเรียนทุกคน ได้รับเงินช่วยเหลือรายปีเป็นค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าหนังสือเรียน ค่าเครื่องแบบนักเรียนและค่ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 : 1) นโยบายการจัดการศึกษาปฐมวัยที่รัฐ จะต้องดำเนินการ ได้แก่ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้ ซึ่งประกอบด้วย อุดมการณ์และการจัดการศึกษามาตรฐานการศึกษาและเพื่อให้สะดวกในการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งมีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับแรก เพื่อวางรากฐานชีวิตของเด็กไทยให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาบนพื้นฐานความสามารถและความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล โดยใช้กิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการของสมองอย่างเต็มที่ รวมทั้งเตรียมเด็กให้พร้อมจะเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่ความเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป การศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กบนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติ และพัฒนาการของเด็กแต่ละบุคคล ภายใต้บริบททางวัฒนธรรม อารยธรรม และวิถีชีวิตทางสังคม หลักการพัฒนาเด็ก โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์ การกระตุ้นให้สมองได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ พัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองเชื่อมั่นในตนเอง ร่าเริง แจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ พัฒนาด้านสังคมโดยให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2547 : 9) สถานศึกษาเอกชนมีการสนับสนุนและมีมาตรการจูงใจทั้งด้านภาษีและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้เอกชนเข้ามาร่วมจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับ ให้มากขึ้นควบคู่กับการสนับสนุนด้านวิชาการ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรเพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐานและเป็นการประกันความเป็นธรรมให้แก่ผู้เรียน รวมถึงการกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกับรัฐ และลดบทบาทของรัฐในการจัดการศึกษาเป็นหลัก มาเป็นผู้กำกับนโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา นิเทศ และติดตามประเมินผลการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาด้านแบบที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนยกย่องและขยายผลเพื่อให้การจัดการศึกษาและเรียนรู้มีคุณภาพมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานจัดการศึกษาของภาคเอกชนจะมีระบบการบริหารที่แตกต่างไปจากอดีต ซึ่งเคยปฏิบัติกันมาจากการที่ผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาแบบเบ็ดเสร็จเพื่อการดำรงสถานศึกษาให้มั่นคง แต่จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล การบริหารจัดการมีคณะกรรมการบริหารนับเป็นการปฏิรูประบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555 : 6)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดคน นโยบายพื้นฐานชัดเจนให้รัฐต้องจัดการศึกษา และสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม และให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับสถานการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนไทยมาอย่างยาวนานจนถึงปัจจุบัน ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า คุณภาพของการศึกษาเอกชน

มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้เห็นชอบให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนดนโยบาย ปีการศึกษา 2556 ปีแห่งการเพิ่มคุณภาพการศึกษาเอกชนเพื่อร่วมกับโรงเรียนเอกชน และหน่วยงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกแห่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. ประกาศ. 2556)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

วิทเทคเคอร์ (Whitaker. 1987 : 51) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองและผู้บริหารที่มีส่วนร่วมกับประชาชนที่ตั้งของโรงเรียนในเมืองเกี่ยวกับการวินิจฉัย สั่งการหรือการตัดสินใจด้านการศึกษา พบว่า ผู้ปกครองรู้สึกถึงความไม่สะดวกในการรับรู้ข้อมูลหรือประกาศเกี่ยวกับโรงเรียนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องนโยบาย การตัดสินใจทางการศึกษา แต่ผู้บริหารกลับเห็นว่าผู้ปกครองยังมีอิทธิพลต่อโรงเรียน แม้ว่าจะมีผู้สนใจน้อย

ไฮเคิล และคีซ (Haidle and Keith 1996 : 142) ได้ศึกษา ถึงปัจจุบันที่เป็นแรงจูงใจสนับสนุนให้ผู้ปกครองส่งนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนคริสเตียน พบว่า โรงเรียนที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่นิยม คือ โรงเรียนที่จัดกิจกรรมให้แก่เด็กนักเรียนอย่างดีเยี่ยม เหมาะสมกับวัยของเด็กนักเรียน และมีครูที่คอยดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี

เลียง (Ling. 2001 : 57) ได้ศึกษาความเข้าใจของผู้ปกครองชาวไต้หวันเกี่ยวกับคุณภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการจัดโปรแกรมเด็กก่อนวัยเรียน อายุระหว่าง 4 - 6 ปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองชาวไต้หวันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพ ในกระบวนการทำงานมากกว่าของแผนในโปรแกรมเด็กก่อนวัยเรียน ระดับการศึกษาและรายได้ของครอบครัวมีอิทธิพลต่อความเข้าใจโปรแกรมเด็กก่อนวัยเรียนการจัดบริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สถานที่ตั้ง หลักสูตรและโปรแกรม คุณวุฒิครูเป็นสิ่งที่มอิทธิพลต่อความเข้าใจในการเลือกโรงเรียนอนุบาลของผู้ปกครองชาวไต้หวัน

งานวิจัยในประเทศ

รจนา ไชยโกฏิ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคลความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตาม

วิชาชีพ มีความแตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามระดับชั้นของนักเรียนในปกครอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ราชนพ อ่อนนุช (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมูลนิธิวัดราษฎร์ศรัทธาธรรมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่ระดับช่วงชั้นที่ 1 ผู้ปกครองมีความพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมูลนิธิวัดราษฎร์ศรัทธาธรรมสงเคราะห์ในระดับมากทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจ ด้านบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ งานด้านกิจการนักเรียน งานด้านวิชาการ งานด้านการเงินงานด้านอาคารสถานที่ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองในแต่ละช่วงชั้นที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมูลนิธิวัดราษฎร์ศรัทธาธรรมสงเคราะห์ พบว่า ผู้ปกครองในแต่ละช่วงชั้นมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พนา วิริยะเจริญกิจ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนกับความสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านอากาศ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีลูกหลานที่เรียนอยู่ในระดับชั้นต่างกัน และประกอบอาชีพต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีลูกหลานที่เรียนอยู่ในระดับชั้นต่างกันและประกอบอาชีพต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาการสอนซ่อมเสริม การสอดส่องดูแลความประพฤติของนักเรียนทั้งในและนอกโรงเรียน การพัฒนาการดูแลรักษาห้องน้ำห้องสุขาให้สะอาดและปลอดภัย การพัฒนาการกำจัดน้ำทิ้ง การมีระบบระบายน้ำทิ้งอย่างถูกสุขลักษณะ

สายสวาท พันธุ์อุดม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนมารีวิทย จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนมารีวิทย จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ของผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอาชีพของผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารโรงเรียนมารีวิทย์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้ของผู้ปกครองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ประยูทธ พวงทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยของโรงเรียนอินทโมลีประทาน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า 1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยของโรงเรียนอินทโมลีประทาน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี ใน 5 ด้านคือ ด้านงานวิชาการ ด้านครูผู้สอน ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการบริการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน ที่มีต่อการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยของโรงเรียนอินทโมลีประทาน อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และการเดินทางมาโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

สุภาพร สุวรรณศรีนนท์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย ในเขตบางกอกน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพฯ เขต 3 พบว่า 1) บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และสังคม ด้านสติปัญญาและด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผู้ปกครองที่มี อาชีพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีบทบาทการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัยใน 4 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา ประสงค์คีติ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนของโรงเรียนอนุบาลวัดไตรรัตนาราม พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในระดับมากทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจครูประจำชั้นให้ดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิด คณะครูมีความรักความเมตตาต่อนักเรียนอย่างแท้จริง อาคารสถานที่มีความมั่นคงแข็งแรง มีความปลอดภัย สะอาดร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ โรงเรียนและผู้ปกครองให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา การจัดกิจกรรมให้นักเรียนรู้จักปรับตัวในการเล่นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปลูกฝังความมีวินัยในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป

เอกพงษ์ วรรณพงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจและความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

- 1) ความพึงพอใจและความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 3) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 5) การเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 6) การเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 7) การเปรียบเทียบความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอาชีพ พบว่า ความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำพันธ์ ภาวงส์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนกับคุณภาพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2

- 1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนกับคุณภาพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
- 2) ระดับคุณภาพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ผู้ปกครองนักเรียนที่ประกอบอาชีพแตกต่างกัน และมีบุตรหลานที่เรียนในโรงเรียนที่มรขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณภาพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 ไม่แตกต่างกัน
- 4) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน กับคุณภาพของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองและการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับและความพึงพอใจของผู้ปกครอง เนื่องจากเป็นความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดีของผู้ปกครองที่ได้รับจากการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัยกับการบริหารสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี