



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมัธยม ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้บริหาร ให้ผู้บริหารทุกคนโดยไม่สุ่มตัวอย่าง กลุ่มอาจารย์ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย มีกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นผู้บริหาร 25 คน และอาจารย์ 215 คน รวม 240 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองด้วยการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง แล้วนำไปขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแก้ไข เสร็จแล้วนำไปให้ผู้อำนวยการจำนวน 10 ท่าน แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

3. การส่งและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามด้วยตัวเอง และไปขอรับคืนด้วยตนเอง แบบสอบถามส่งไปจำนวน 240 ฉบับ ได้รับคืน เป็นผู้บริหารตอบ 23 ฉบับ และอาจารย์ตอบ 197 ฉบับ รวม 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.67

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความึกเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนสาธิตมัธยม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมัธยม มีประชากรที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือร้อยละ 56.52 ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 43.48 อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชายเช่นเดียวกัน คือเป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 70.05 ส่วนเพศชาย มีเพียงร้อยละ 29.95

เมื่อพิจารณาขอยอดรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ปรากฏว่าเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย คือร้อยละ 68.64 ส่วนเพศชายมีเพียงร้อยละ 31.36

2. อายุ ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารมีอายุในช่วง 31 - 40 ปีมากที่สุด คือร้อยละ 47.83 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีร้อยละ 26.09 และน้อยที่สุด เป็นช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีร้อยละ 8.69 กลุ่มอาจารย์มีอายุในช่วง 31 - 40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.25 รองลงมาคือช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีร้อยละ 28.94 และน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีร้อยละ 6.09

เมื่อพิจารณาขอยอดทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ปรากฏว่ามีอายุในช่วง 31 - 40 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นอายุในช่วง 21 - 30 ปี มีร้อยละ 26.82 และ ช่วงอายุ 51 - 60 ปี น้อยที่สุด มีร้อยละ 8.18

3. อายุราชการ ผู้บริหารโรงเรียน เป็นประชากรที่มีอายุราชการในช่วง 11 - 15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 30.43 รองลงมาคืออายุราชการในช่วงมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 26.09 น้อยที่สุดคืออายุราชการในช่วง 1 - 5 ปี และช่วง 21 - 25 ปี มีร้อยละ 4.35 อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการในช่วง 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 29.95 รองลงมาคือช่วง 11 - 15 ปี คือร้อยละ 19.80 และน้อยที่สุดคือ ช่วง มากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 4.57

เมื่อพิจารณาขอยอดทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ปรากฏว่ามีอายุราชการในช่วง 6 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 29.09 รองลงมา มีอายุราชการในช่วง 1 - 5 ปี

มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 27.27 และอายุราชการในช่วง 21 - 25 ปี มีจำนวน
น้อยที่สุด คือร้อยละ 5.91

4. วุฒิทางการศึกษา ปรากฏว่าประชากรที่เป็นผู้บริหาร มีวุฒิปริญญาโท
มากที่สุด คือร้อยละ 60.87 รองลงมาเป็นปริญญาตรี มีร้อยละ 34.78 ของกลุ่มผู้บริหาร
อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรมีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คือร้อยละ 47.71 รอง
ลงมาคือวุฒิปริญญาโท มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 47.21 ของกลุ่มอาจารย์
ทั้งหมด

เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ปรากฏว่ามีวุฒิปริญญา
โทมากที่สุดร้อยละ 48.64 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี มีอัตราส่วนใกล้เคียงกันคือ
ร้อยละ 46.36

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียน
สาธิต เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาในการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ ปรากฏว่า
ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย เรียง
ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ไม่มีการติดตามและนำผลที่ประเมินทางวิชาการได้มา
ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น นโยบายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีการ
กำหนดไว้ไม่ค่อยชัดเจน ไม่มีการจัดโครงการพิเศษเพื่อพัฒนาการสอนของครูชั้นภายใน
โรงเรียน ขาดการติดตามผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำปัญหาอุปสรรคมาปรับปรุงแก้ไขการ
เรียนการสอน ฝ่ายบริหารงานวิชาการไม่อาจควบคุม และตรวจสอบแผนการสอนแต่ละ
รายวิชาได้ทั่วถึง ไม่มีการจัดระบบบริหารศูนย์วัสดุอุปกรณ์การสอน เพื่ออำนวยความสะดวก
สะดวกแก่การใช้และการบำรุงรักษาที่ดี ฝ่ายบริการของห้องสมุดขาดการอำนวยความสะดวก
สะดวก และชักจูงให้นักเรียนสนใจมาใช้บริการ ไม่มีการสื่อสารให้ทราบความเคลื่อนไหว
และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวิชาการระหว่างหมวดวิชา ขาดการติดตามผลและ
ควบคุมผลงานทางวิชาการที่มอบหมายให้อาจารย์ปฏิบัติ ขาดการประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องสมุด แผนก ฝ่ายธุรการ ฯลฯ โรงเรียนขาดการแนะนำให้
ความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุด ไม่มีการอบรม
สัมมนา หรือประชุมอาจารย์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการ

ประเมินผล ซาตการจกกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อสนับสนุนงานวิชาการในทึชั้น ไม่มีการจัดตั้ง คณะกรรมการวางแผนงานวิชาการ ของโรงเรียนซึ่งมาดำเนินการให้เป็นระบบ ผู้บริหารที่บริหารงานวิชาการไม่เข้าใจโครงสร้างของหลักสูตรที่พอ อาจารย์ไม่จัดทำแผนการสอนให้ตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่หลักสูตรกำหนด

มีข้อสังเกตในปัญหาการบริหารโรงเรียนคานนี้ คือค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ต่างกันในเรื่อง ซาตการติดตามผลการใช้หลักสูตร เพื่อนำปัญหาสู่สรรคมา ปรับปรุงแก้ไขการ เรียบการสอน ไม่มีการสื่อสารให้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงานวิชาการระหว่างหมวดวิชา ซาตการประสานงานกับฝ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น - หองสมุด แนะแนว ฝ่ายธุรการ ฯลฯ โรงเรียนซาตการเนะนำให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียน เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าจากหองสมุด ไม่มีการอบรม สัมมนาหรือประชุมอาจารย์เพื่อให้เกิด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีการประเมินผล ซาตการจกกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อ สนับสนุนงานวิชาการในทึชั้น ผู้บริหารที่บริหารงานวิชาการไม่เข้าใจโครงสร้างของหลักสูตรที่พอ อาจารย์ไม่จัดทำแผนการสอนให้ตรงตามคำอธิบายรายวิชาที่หลักสูตรกำหนด ผู้บริหาร เห็นว่า มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่า มีปัญหาในระดับน้อย

ส่วนปัญหาในการบริหารงานวิชาการที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด มี 2 เรื่องคือ กำหนดอาจารย์ผู้สอนรายวิชาไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของ ผู้สอน และการจัดตารางสอนไม่มีการตั้งผู้แทนของแต่ละหมวดวิชามาร่วมกันรับผิดชอบในการจัด

2. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนคานการบริหารงานบุคคล ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและ อาจารย์เห็นว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก 1 เรื่อง คือ ยังไม่มีเกณฑ์- มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อพิจารณาความดีความชอบ

มีข้อสังเกตในปัญหาการบริหารงานบุคคล ในเรื่องนี้ คือ ผู้บริหารเห็นว่า มีปัญหาอยู่ใน ระดับน้อย แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับมาก

ส่วนปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่ผู้บริหารและอาจารย์ เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีไม่มี-

การจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อดำเนินงานอย่างมีระบบ ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ อาจารย์ในโรงเรียนไม่ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์ อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนน้อย โรงเรียนไม่ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษอาจารย์ที่เข้าใหม่ให้เข้าใจถึงกฎ ระเบียบ หน้าที่ และสภาพของชุมชน โรงเรียนไม่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ระบบการติดต่อสื่อสารให้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่เพียงพอ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรทำได้ไม่เพียงพอ ไม่มีการจัดให้อาจารย์ได้ศึกษาคูงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ขาดการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์แต่ละฝ่ายไว้ให้ชัดเจน วิธีการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่ระบบคุณธรรม ขาดการสนับสนุนให้อาจารย์ภายในโรงเรียนเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกอาจารย์ผู้สอนตามความต้องการ

มีข้อที่น่าสังเกตในปัญหาการบริหารงานบุคคล คือค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ทางกันในเรื่อง การพิจารณาคัดเลือกความถี่ความชอบประจำมีไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อดำเนินงานอย่างมีระบบ ผู้บริหารเห็นว่าปัญหามีอยู่ในระดับน้อย แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับมาก และเรื่องอาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนน้อย การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรทำได้ไม่เพียงพอ ขาดการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์แต่ละฝ่ายไว้ให้ชัดเจน วิธีการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่ระบบคุณธรรม ขาดการสนับสนุนให้อาจารย์ภายในโรงเรียนเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกอาจารย์ผู้สอนตามความต้องการ ผู้บริหารเห็นว่าปัญหามีอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัญหาในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด มี 1 เรื่อง คือ ขาดการสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกประเทศ

3. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารกิจการนักเรียน ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ปัญหาด้านการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนยังไม่เหมาะสม อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมนักเรียน กิจกรรมนักเรียนที่จัดไม่อาจสนองความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของนักเรียนได้ทั่วถึง การจัดทำระเบียบประวัติเพื่อการค้นคว้าเกี่ยวกับนักเรียนยังไม่เป็นปัจจุบัน โรงเรียนไม่มีการจัดทำแผนหรือโครงการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนไว้วงหน้า ขาดการจัดประชุมอบรมนักเรียนในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ขาดการควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดอาหารกลางวันแก่นักเรียนให้ถูกหลักโภชนาการ ขาดการติดตามผลหลังจากการแนะนำไปแล้ว เพื่อนำมาปรับปรุงงานด้านบริการแนะนำให้ดีขึ้น ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบหรือมาตรการรักษาสุขภาพของนักเรียนเป็นประจำ โรงเรียนมุ่งทางด้านวิชาการมากเกินไปจนละเลยและไม่สนใจการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียน

มีข้อที่น่าสังเกตในปัญหาการบริหารโรงเรียนด้านนี้ คือ ค่าเฉลี่ยของความถี่เห็นชอบผู้บริหารและอาจารย์ต่างกันในเรื่อง หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกนักเรียนยังไม่เหมาะสม การจัดทำระเบียบประวัติเพื่อการค้นคว้าเกี่ยวกับนักเรียนยังไม่เป็นปัจจุบัน โรงเรียนไม่มีการจัดทำแผนหรือโครงการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียนไว้วงหน้า ขาดการจัดประชุมอบรมนักเรียนในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ขาดการควบคุมดูแลและรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดอาหารกลางวันแก่นักเรียนให้ถูกหลักโภชนาการ ขาดการติดตามผลหลังจากการแนะนำไปแล้ว เพื่อนำมาปรับปรุงงานแนะนำให้ดีขึ้น ไม่ได้จัดให้มีการตรวจสอบหรือมาตรการรักษาสุขภาพของนักเรียนเป็นประจำ โรงเรียนมุ่งทางด้านวิชาการมากเกินไปจนละเลยและไม่สนใจการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้นักเรียน ซึ่งผู้บริหารเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

ส่วนปัญหาในการบริหารกิจการนักเรียน ที่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุดมี 6 เรื่อง คือ ขาดการติดตามผลว่านักเรียนไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพใด ๆ ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ไม่มีการจัดให้มีการเลือกตั้งตำแหน่งต่าง ๆ ในกิจกรรมของนักเรียนตามวิธีการของประชาธิปไตย นักเรียนมักมีความเคลื่อนไหวในทางต่อต้านการบริหารงานของโรงเรียน ไม่มีห้องแนะแนว เป็นสัปดาห์และหน่วยแนะแนวที่ประกอบด้วยเอกสาร และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

สะดวกที่ค้ำพอ ไม่มีการค่าเป็นการจัดหาทุนหรือให้รางวัลทางการศึกษาแก่นักเรียน

มีข้อสังเกตในปัญหาการบริหารโรงเรียนค้ำนี้ ในเรื่องขาดการติดตามผลว่านักเรียนไปศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพใด ๆ ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าปัญหาในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

4. ปัญหาในการบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และการบริการ ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าปัญหาในการบริหารโรงเรียนค้ำนี้อยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ระเบียบงานสารบรรณในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานของโรงเรียน อาจารย์ไม่ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดสรรเงินงบประมาณให้กับหมวดวิชา และฝ่ายต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม สำนักงานธุรการของโรงเรียนยังขาดการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ การจัดทำบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ยังไม่เป็นปัจจุบัน ห้องทำงานของอาจารย์ยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม โรงเรียนยังมีพัสดุครุภัณฑ์ให้อาจารย์ใช้ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน บริเวณโรงเรียนมีไม่เพียงพอให้นักเรียนได้พักผ่อนหรือทำงานร่วมกันเพื่อสนองการเรียนรู้ที่นักเรียนจะต้องมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน การจัดระบบบริหารการใช้อาคารสถานที่และบริเวณเพื่ออำนวยความสะดวกการเรียนการสอนยังไม่ดีพอ เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมเป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนมาก เช่น แสง เสียง กลิ่นรบกวน อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ไม่มีการวางแผนพัฒนาเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่ และบริเวณให้มีสภาพเรียบร้อยและสวยงาม ไม่มีการจัดระบบการตรวจสอบบัญชีการเงินภายในชั้นในโรงเรียน

มีข้อที่นำสังเกตในปัญหาการบริหารโรงเรียนค้ำนี้ คือค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่างกันในเรื่อง โรงเรียนยังมีพัสดุครุภัณฑ์ให้อาจารย์ใช้ไม่เพียงพอ บริเวณโรงเรียนมีไม่เพียงพอให้นักเรียนได้พักผ่อนหรือทำงานร่วมกันเพื่อสนองการเรียนรู้ที่นักเรียนจะต้องมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ไม่มีการวางแผนพัฒนาเพื่อปรับปรุงอาคารสถานที่และบริเวณให้มีสภาพเรียบร้อยและสวยงาม ไม่มีการจัดระบบการตรวจสอบบัญชีการเงินภายในชั้นในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย

5. ปัญหาในการบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชน ปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ปัญหาในการบริหารโรงเรียนค่านนี้ อยู่มากในระดัมน้อย เวียงตามลำดับ ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ไม่มีการสำรวจแหล่งวิทยากร และสถานประกอบการในท้องถิ่นเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานค่านต่าง ๆ ของโรงเรียน โรงเรียนไม่อำนวยความสะดวกต่อการจัดกิจกรรมเพื่อมีส่วนร่วมของชุมชน ไม่มีการนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปกครองและประชาชนมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงโรงเรียน ไม่มีการจัดทำสรุปผลการดำเนินงานในรอบปีแจ้งให้ผู้ปกครองทราบ อาจารย์ในโรงเรียนไม่เคยได้รับการเชิญจากชุมชนให้เข้าร่วมเป็นกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โรงเรียนไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการดำเนินงานค่านต่าง ๆ จากผู้ปกครองและประชาชน ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไปไม่เคยมาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ไม่ได้เชิญบุคคลภายนอกมาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่นักเรียน ไม่ได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างอาจารย์กับผู้ปกครอง

มีข้อที่น่าสังเกตในปัญหาการบริหารโรงเรียนค่านการบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชน ที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 9 เรื่องซึ่ง ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ค่านกัน ผู้บริหารเห็นว่าปัญหามีอยู่มากในระดัมน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดัมน้อย

ส่วนปัญหาค่านการบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชน ที่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดัมน้อยที่สุดมี 1 เรื่องคือ โรงเรียนขาดการเชิญผู้ปกครองมาประชุมชี้แจงเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนเป็นประจำทุกปี

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งผู้บริหารและอาจารย์เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะอาจารย์เกือบหนึ่งในสาม จึงเป็นสิ่งที่น่าจะพิจารณาในเรื่องเพศของผู้บริหารและอาจารย์ โดยการพิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นชายเพิ่มขึ้น และรับอาจารย์ชายเพิ่มขึ้น ซึ่งขณะ ขณะ สมบูรณ์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องเพศหญิงที่มากกว่าว่า "เพศหญิงรักอาชีพครูมากกว่าเพศชาย เพศหญิงถือว่าอาชีพครู เป็นสิ่งที่ให้ความ

ปลอดภัย และมีมั่นคงสูง และอยู่ในระเบียบประเพณีได้ก็ตามกานิยมของสังคม จึงทำให้การเลือกวิชาที่บรรจุในกลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เนื่องจากชายคิดว่าตนเองเป็นที่พึ่งของครอบครัว การยึดอาชีพครูซึ่งมีรายได้ต่ำ จะทำให้ความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในชีวิตครอบครัวน้อยลง" (2526 : 95)

อายุของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีอายุ 31 - 40 ปีมากที่สุด และอาจารย์มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุดเช่นเดียวกัน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองมีอายุที่อยู่ในระหว่างการสร้างอนาคตและฐานะของครอบครัว และยังมีพลังในการอุทิศเวลา และมีความเสียสละให้กับงานได้มาก จึงน่าจะปฏิบัติงานได้ผลดี แต่ความขัดแย้งทางค่านิยมธุรกิจและอุดมการณ์อาจมีขึ้นได้เนื่องจากการสร้างฐานะส่วนบุคคลกับการมีอุดมการณ์ในการทำงานที่ควรจะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานของโรงเรียน จึงน่าจะหาแรงจูงใจทางค่านิยมอื่นๆเข้ามาสนับสนุน

อายุราชการของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11 - 15 ปีมีจำนวนมากที่สุด และมีอายุราชการอยู่ในช่วงมากกว่า 25 ปีขึ้นไป และ 6 - 10 ปี มีจำนวนรองลงมาได้เช่นกัน แต่เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นอาจารย์แล้ว กลุ่มที่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จึงเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนสาขิตมัธยมนั้นจะเป็นผู้ที่ทำงานในโรงเรียนมานาน จึงได้รับการยอมรับ หรือได้รับการพิจารณาให้ทำงานบริหารในฐานะที่มีประสบการณ์มากกว่า แต่ก็เป็นสิ่งที่น่าคิดว่าประสบการณ์ และอายุราชการยังไม่อาจจะช่วยในการบริหารงานบรรลุเป้าประสงค์ได้ เพราะประสงค์ มากนวล (2520 : 3) ได้กล่าววว่า "ผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถสูง จึงจะเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ใฝ่กับปัญญา มิใช่อาศัยประสบการณ์แต่อย่างเดียว" ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสาขิตนั้น นอกจากจะมีอายุราชการมากแล้ว ควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงด้วย เพราะการที่บริหารงานกับอาจารย์ซึ่งอยู่ในช่วงการทำงานที่ยังมีความกระตือรือร้น มีวุฒิสูง และหวังความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาคงาร่วมกับอาจารย์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทำให้งานบริหารโรงเรียนดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมาย

ด้านวุฒิทางการศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่าทั้งผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์มีวุฒิปริญญาโทมากที่สุด สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีวุฒิปริญญาโท มากถึงร้อยละ 60.87 ของกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์มีวุฒิปริญญาโท และวุฒิปริญญาตรีอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

กล่าวคือ ร้อยละ 47.71 กับร้อยละ 47.21 ซึ่งนับว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนสาธิตที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมีภาระกิจที่จะต้องปฏิบัติงานในส่วนของการเป็นห้องปฏิบัติการทางการศึกษาของนักศึกษาหรือนิสิตทางการศึกษา อันจำเป็นต้องให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิสำหรับการผลิตบัณฑิต สำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีซึ่งมีร้อยละ 47.21 นั้น น่าที่จะเป็นเรื่องของผู้บริหารที่ควรกระตุ้นส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาและยกระดับการศึกษาของตนเองให้สูงขึ้น เพราะสภาพปัจจุบันวิทยาลัยครูทั้งหลายได้เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีหมดทุกแห่ง มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็ขยายและยกระดับการศึกษาถึงระดับปริญญาโท และเอก อันเป็นการพัฒนาบุคลากรทางหนึ่งในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารการศึกษา

ตอนที่ 2

1. ผลการวิจัย ปัญหาในการบริหารโรงเรียนค้ำกรนการบริหารงานวิชาการปรากฏว่าอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิตมัธยมเอาใจใส่ในค้ำกรนการบริหารงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และอาจารย์ส่วนใหญ่ก็มีวุฒิสูง อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วก็ยังอยู่ในระดับน้อย ที่มีค่าไม่ต่ำนักในหลาย ๆ เรื่อง เช่น นโยบายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีการกำหนดไว้มากน้อยชัดเจน ขาดการติดตามผลการให้หลักสูตร เพื่อนำปัญหาอุปสรรคมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน ไม่มีโครงการจัดการนิเทศเพื่อพัฒนาการสอนของครู ไม่มีการติดตามและนำผลที่ประเมินทางวิชาการได้มาปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามศึกษาหาสาเหตุและแก้ไขปัญหานั้นเพิ่มมากขึ้น และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทางฝ่ายอาจารย์แล้ว ก็ยังมีตัวเลขอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าสูงอยู่ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะพิจารณาปัญหาในแต่ละข้อ เช่น ไม่มีการติดตามและนำผลที่ประเมินทางวิชาการได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ($\bar{x}_2 = 2.40$) นโยบายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีการกำหนดไว้มากน้อยชัดเจน ($\bar{x}_2 = 2.32$) ขาดการติดตามผลการให้หลักสูตรเพื่อนำปัญหาอุปสรรคมาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน ($\bar{x}_2 = 2.24$) ซึ่งจะเห็นว่าแม้อาจารย์จะเห็นว่าปัญหาน้อย ค่าเฉลี่ยก็ยังสูงขึ้นไปทางมาก แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มองปัญหาในค้ำกรนวิชาการว่ายังมีปัญหาอยู่ในหลาย ๆ เรื่อง ส่วนการที่ผู้บริหาร

มีความคิดเห็นในกลุ่มตนเองว่ามีปัญหาน้อย เป็นเพราะผู้บริหารมีโคกอุกคลีกับงานด้านวิชาการมากกว่าอาจารย์ ซึ่งอาจารย์เองก็มีโคกอุกคลีกับงานทุกอย่างเหมือนผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม มีปัญหาอีกหลายข้อที่ผู้บริหารมองเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่ามีปัญหาน้อย เรื่องนี้คงเป็นเพราะผู้บริหารราชการจัดการสื่อสารภายในให้อาจารย์ได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานวิชาการ ผู้บริหารจึงควรแก้ไขปัญหานี้ให้คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น และผู้บริหารน่าจะได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยผ่านหัวหน้าหมวดวิชาต่างๆ พยายามให้ฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบงานให้มากขึ้น จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการใหม่มากเพื่อให้นโยบายการบริหารงานวิชาการชัดเจนขึ้น จัดให้มีการสังเกตการสอน จัดทำโครงการสอน ตลอดจนเชิญวิทยากรในท้องถิ่นหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยเหลืองานวิชาการของโรงเรียน นอกจากนั้นน่าจะมีการพาอาจารย์ไปศึกษาดูงานวิชาการจากโรงเรียนอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น มิใช่ถือว่าโรงเรียนของตนปฏิบัติงานดีแล้วไม่จำเป็นต้องศึกษาจากผู้อื่น

2. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ตั้งแต่ในเรื่องการสรรหาก็คัดเลือกอาจารย์ผู้สอน การกำหนดขอบข่ายหน้าที่ของอาจารย์ การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยเฉพาะในเรื่องการสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อเพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกประเทศ การสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการซึ่งปัญหาของโรงเรียนสาธิตมีน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สาเหตุของการที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยขยายตัวและยกระดับการศึกษาทั้งทางด้านปริมาณของสถาบันระดับปริญญาตรีโท เปิดรับนักศึกษามากขึ้น และเปิดสาขาวิชามากขึ้นในหลายมหาวิทยาลัย (วิญญูธร วัฒนเจริญ 2524 : 87) ทำให้อาจารย์และอาจารย์ต้นตัวในการที่จะยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองและอีกประการหนึ่งคือการที่อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีสถานภาพเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยด้วย ปัญหาในด้านการพัฒนาตนเองด้านนี้จึงมีน้อย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วพบว่าปัญหาจะอยู่ในระดับน้อย แต่ก็ยังมีค่าเฉลี่ยที่สูงอยู่ค่อนข้างไปทางระดับมากหลายข้อ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของฝ่ายอาจารย์คหบดีแล้วก็ยังมีความสูงอยู่หลายข้อ เช่น มาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}_2 = 2.43$) บรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์ ($\bar{x}_2 = 2.40$) อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนน้อย ($\bar{x}_2 = 2.37$) อาจารย์ในโรงเรียนไม่ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งในเรื่องเหล่านี้ ผู้บริหารโรงเรียนกลับเห็นว่ามีความจำเป็นน้อย และน้อยที่สุด แต่อาจารย์เห็นว่าปัญหายังคงมีอยู่พอสมควร จึงควรแก้ไขขั้นคนที่ผู้บริหารต้องจัดระบบการสื่อสารภายในให้ดีขึ้น และควรจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ด้วยกัน จัดการประสานงานในระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนการจัดสิ่งสรรคเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงานอันเป็นการสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารงานบุคคลของกัญญา สาทร ที่ว่า "การบริหารงานบุคคลก็คือ การใช้บุคคลให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในขณะที่เกี่ยวกับคนนั้นก็คงมีความสุข มีความพึงพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ตามที่นักบริหารต้องการ" (2517 : 7) อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับมาก คือ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อกำเนิงานอย่างมีระบบ ซึ่งในกลุ่มผู้บริหาร เห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย แต่ค่าเฉลี่ยก็ยังอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าสูง ($\bar{x}_1 = 2.39$) แต่ในกลุ่มของอาจารย์เห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก ($\bar{x}_2 = 2.80$) แสดงให้เห็นว่าอาจารย์และผู้บริหารมองปัญหากันคนละด้าน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาแก้ไขเกี่ยวกับปัญหานี้ ซึ่งน่าจะมาจากโรงเรียนขาดเครื่องมือที่มีมาตรฐานช่วยในการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้ถูกมองว่าไม่มีความเป็นธรรม อันมีผลกระทบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียน จึงน่าจะแก้ไขโดยการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้มีมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเครื่องเปรียบเทียบว่าผลงานนั้นถูกต้อง หรือแตกต่างไปจากมาตรฐานเพียงไร เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหาร ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 164) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน นับเป็นวิธีการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้นำนับถือชาติที่จะช่วยเสริมสร้างการบริหารให้มีประสิทธิภาพ สามารถใช้คนให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถ และเหมาะสมกับงานช่วยลดข้อขัดแย้งในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ เสริมสร้างสามัคคีธรรม และสร้างพลังร่วมของกลุ่มในอันที่จักช่วยกันปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

3. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารกิจการนักเรียน จากผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่ม เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาปัญหารายข้อเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นพ้องกันว่ามีปัญหาน้อยที่สุด ในเรื่องของการจัดกิจกรรมกีฬา กรรมการนักเรียน แน่แนว การจัดหาทุนแก่นักเรียน แสดงว่าโรงเรียนสาธิตมัธยมสังคีตหนองมหาวิทยาลย์ ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ไม่ประสบปัญหาทางการบริหารกิจการนักเรียน อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาค่าเฉลี่ยในปัญหามางข้อแล้วก็ยังอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าไม่ต่ำนัก เช่น ปัญหาเรื่องอาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมของนักเรียน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทางฝ่ายอาจารย์แล้ว ก็ยังมีตัวเลขในระดับน้อยที่มีค่าสูงอยู่ในปัญหาแต่ละข้อ เช่น หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาในโรงเรียนยังไม่เหมาะสม ($\bar{X}_2 = 2.10$) กิจกรรมนักเรียนที่จัดไม่อาจสนองความต้องการความสนใจและความถนัดของนักเรียนได้ทั่วถึง ($\bar{X}_2 = 2.02$) ซึ่งอาจจะเป็นเพราะอาจารย์ยังเห็นว่าผู้บริหารดำเนินงานไปยังไม่เหมาะสม และบกพร่องอยู่ อย่างไรก็ตามการที่ผู้บริหารมองปัญหาเดียวกันนี้ว่าน้อย แต่อาจารย์เห็นว่ามีปัญหาอยู่คงเป็นเพราะผู้บริหารจัดการสื่อสารภายในให้ครูได้รับทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงานน้อยไป จึงควรแก้ไขที่ระบบการสื่อสารภายในให้ดีขึ้น ส่วนปัญหาเรื่องอาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมของนักเรียน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ปัญหาลดน้อยลงไปอีก เพราะงานกิจการนักเรียนเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งของการบริหารโรงเรียนมัธยม ซึ่งจะต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับการบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการจะมีผลได้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ อาจารย์และตัวนักเรียน และพนัส หนานาคินทร์ (2513 : 159 : 219) กล่าวว่า "การบริหารกิจการนักเรียนต้องประกอบด้วยงานหลัก 4 ประการคือ การจัดกิจกรรมนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การรักษาวินัย และบริการอื่น ๆ เช่น การบริการเกี่ยวกับสุขภาพ บริการเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรค การรักษาพยาบาล การจัดร้านค้าของโรงเรียน การให้ความปลอดภัยแก่นักเรียน" ดังนั้น การจัดกิจกรรมของนักเรียนจะมีผลได้ก็ต้องได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ ซึ่งน่าจะแก้ไขได้โดยผู้บริหารควรสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ด้วยกัน จัดให้มีการประสานงานในระหว่างหมวดวิชา เพื่อให้เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมของนักเรียน ตลอดจนการให้แรงจูงใจแก่ผู้ทำหน้าที่ทางด้านให้คำปรึกษาและร่วมดำเนินการในการจัดกิจกรรมของนักเรียน

4. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่ และการบริการ จากผลการวิจัยปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่าปัญหาอยู่ในระดับน้อย ในทุกเรื่อง แสดงให้เห็นว่าการบริหารโรงเรียนในค่านี้นี้มีการดำเนินงานไปเป็นประจำและอย่างสม่ำเสมอ แต่จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วก็ยังอยู่ในระดับน้อยที่มีค่าไม่ต่ำนักในหลายเรื่อง เช่น สำนักงานธุรการของโรงเรียนยังขาดการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ระเบียบงานสารบรรณในปัจจุบันก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานของโรงเรียน อาจารย์ไม่ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ การจัดสรรเงินงบประมาณให้กับหมวดวิชา และฝ่ายต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยทางฝ่ายอาจารย์แล้วก็ยังมีตัวเลขที่อยู่ในระดับน้อยที่มีค่าสูงอยู่ ซึ่งควรพิจารณาปัญหาในแต่ละข้อ เช่น การจัดสรรเงินงบประมาณให้กับหมวดวิชา และฝ่ายต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม อาจารย์ไม่ได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ระเบียบงานสารบรรณในปัจจุบันก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานของโรงเรียน สำนักงานธุรการของโรงเรียนยังขาดการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ การจัดทำบัญชีพัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์ยังไม่เป็นปัจจุบัน แสดงว่าถึงแม้การบริหารโรงเรียนค่านี้นี้จะมีปัญหาน้อย แต่อาจารย์ยังมองปัญหางานธุรการ ๆ ว่ายังมีปัญหาอยู่หลายเรื่อง จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนน่าจะพิจารณาแก้ไขปัญหาดัง ๆ ให้หมดไป เช่น ในค่านการจัดสำนักงานธุรการ เพื่อต้อนรับผู้มาติดต่อ ตลอดจนการรายงานผลงานของโรงเรียนให้ประชาชนทราบเพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับประชาชน หรือหน่วยงานอื่นภายนอกในการจัดสำนักงานนั้น โรงเรียนควรจัดบุคคลหรือเจ้าหน้าที่เฉพาะ มีความรู้ในค่านงานธุรการมาปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้งานสารบรรณคล่องตัว อันจะเป็นการเสริมงานค่านอื่นที่สัมพันธ์กัน ให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพในเรื่องการจัดทำบัญชีพัสดุทะเบียนครุภัณฑ์ โรงเรียนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบว่างานเป็นไปอย่างปัจจุบันหรือไม่ และเรื่องการจัดสรรเงินงบประมาณให้กับหมวดวิชา และฝ่ายต่าง ๆ ผู้บริหารควรให้หน่วยงานต่าง ๆ เสนอ ขอให้เงินงบประมาณในรูปของการจัดระบบแผนงาน เพื่อจะได้พิจารณาถึงความสำคัญของงานว่า งานใดมีความจำเป็นเร่งด่วน งานใดมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งในเรื่องนี้ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับหัวหน้าหมวดวิชา หรือหน่วยงานในฝ่ายต่าง ๆ ก่อน หรืออาจจะมีการจัดการอบรมสัมมนา เพื่อให้เข้าใจถึงการจักระบบแผนงาน วิธีการเขียนโครง

การของงาน การเสนอโครงการ เป็นต้น สิ่งที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องประสานให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกำหนดนโยบายและแผนงาน จัดทำโครงการลักษณะขอบข่ายขั้นตอน และกำหนดระยะเวลา สื่อสารให้ผู้ร่วมงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ อำนวยความสะดวก คำนึงเครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร (ภิญโญพร วัชานเจริญ 2524 : 91) และเมื่อมีการนำแผนออกปฏิบัติ ก็ควรมีการติดตามควบคุม ตรวจสอบให้มีการปฏิบัติไปสู่จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ของแผน รวมถึงลดจนการประเมินแผนงาน (อุทัย บุญประเสริฐ 2526 : 56) ซึ่งถ้าผู้บริหารได้แก้ไขในเรื่องเหล่านี้ โดยเฉพาะถ้าได้จัดสรรงบประมาณตามระบบแผนงานแล้ว ก็จะทำให้การบริหารงานธุรการ อาคารสถานที่ การเงิน และการบริหาร เป็นไปอย่างคล่องตัว และสามารถอำนวยความสะดวกการเรียนการสอนในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชน จากผลการวิจัย ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในทุกเรื่อง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในกลุ่มของผู้บริหาร จะเห็นว่า มีปัญหาน้อยที่สุดทุกเรื่อง ส่วนในกลุ่มของอาจารย์ เห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อยทุกเรื่อง เว้นเรื่องโรงเรียนขาดการเชิญผู้ปกครองมาประชุมชี้แจงเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนเป็นประจำทุกปี ที่อาจารย์เห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่างานที่สัมพันธ์กับชุมชนนั้น ผู้บริหารได้ใกล้ชิดคลุกคลีกับงานค่านนี้ เช่นการได้พบปะกับผู้ปกครอง ทั้งในรูปส่วนตัวและในรูปของสมาคมผู้ปกครอง และการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการดำเนินงานต่าง ๆ จากผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาน้อยที่สุด ส่วนอาจารย์นั้นต้องรับการระบิขอมในการเรียนการสอน และมีส่วนน้อยที่เข้ามาคลุกคลีกับงานที่สัมพันธ์กับชุมชนจึงทำให้มองว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยต่างจากผู้บริหาร อย่างไรก็ตามการบริหารโรงเรียนสาธิตมัธยมนั้น เมื่อมองภาพรวมจะเห็นว่างานค่านที่สัมพันธ์กับชุมชนนั้น โรงเรียนสาธิตมัธยมมีปัญหาน้อย เพราะได้รับการร่วมมือสนับสนุนจากผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนสาธิตมัธยมสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนน้อยโรงเรียน การคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาในโรงเรียน จะได้นักเรียนที่มีความพร้อมทั้งทางค่านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสถานภาพทางครอบครัว ซึ่งมักจะเป็นครอบครัวที่มีฐานะมั่นคง ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ก็สามารถจัดตั้งสมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมนักเรียนเก่ามาช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนในค่านต่าง ๆ ให้ดำเนินการจนบรรลุเป้า

หมาย อย่างไรก็ตามก็เป็นเรื่องที่น่าจะพิจารณาว่า การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือใน
 ด้านต่าง ๆ นั้น เป็นไปตามความต้องการของชุมชนหรือไม่ และโรงเรียนควรสำรวจ
 ความต้องการของชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมเพื่อส่วนรวมของชุม
 ชน เพราะถึงอย่างไรโรงเรียนสาธิตก็ยังมีสภาพเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาอีกโศกหนึ่ง
 นอกจากเป็นสถานปฏิบัติการทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ใน
 มหาวิทยาลัย จึงคงมีการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน ดังที่ สิปปนันท์ เกตุทัต และคณะ
 กล่าวไว้ในเอกสารการปฏิรูปการศึกษาตอนหนึ่งว่า "...จะต้องระดมสรรพกำลังใน
 ลักษณะต่าง ๆ จากชุมชนมาช่วย เพื่อจัดเป็นส่วนในการเรียนรู้และการเพิ่มทักษะรอบ
 ด้าน เช่น ระดมผู้มาช่วยสอน.....และมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และรับภาระในการ
 จัดการศึกษามากขึ้น" (2517 : 246) ดังนั้น ในสภาพของโรงเรียนสาธิตมัธยม
 ควรได้ใช้ประโยชน์จากสมาคมผู้ปกครองและครู ในการหาทางประสานความต้องการ
 ของชุมชนและโรงเรียนให้สอดคล้องกัน เช่น การจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ นอก
 เนื่องจากการได้รับความช่วยเหลือด้านงบประมาณจากสมาคมฯ และควรจัดตั้งสมาคมนักเรียนเก่า
 เป็นแกนกลางระหว่างศิษย์เก่ากับโรงเรียน เพื่อจะได้ทราบความเคลื่อนไหวในทางการศึกษา
 ของศิษย์เก่า และหาทางพัฒนาการศึกษาของนักเรียนในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะมีการศึกษาวิจัย ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับ
 ปัญหาในการบริหารโรงเรียนสาธิตมัธยมสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค เพื่อหา
 ทางเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในกรุงเทพมหานคร
2. ควรจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาอย่างแท้
 จริงในการบริหารโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร
 หรือส่วนภูมิภาค โดยอาศัยเครื่องมืออย่างอื่นประกอบ มิใช่ใช้แต่เพียงแบบสำรวจความคิดเห็น
3. น่าจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการบริหาร
 โรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านอย่างละเอียด คือการบริหารงานวิชาการ
 การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานธุรการ อาคารสถานที่
 และการบริการ และการบริหารงานที่สัมพันธ์กับชุมชน โดยทำการศึกษาวิจัยเฉพาะด้าน
 ใดด้านหนึ่ง

4. หลังจากที่ได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งในกรุงเทพมหานคร และส่วนภูมิภาค แล้ว น่าจะได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยบ้าง เพื่อจะได้ทราบสาเหตุของปัญหาการบริหารโรงเรียนสาธิตมัธยม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากตัวผู้บริหารเอง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย