

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ  
ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

นางสาวอุษตา บุญเย็น

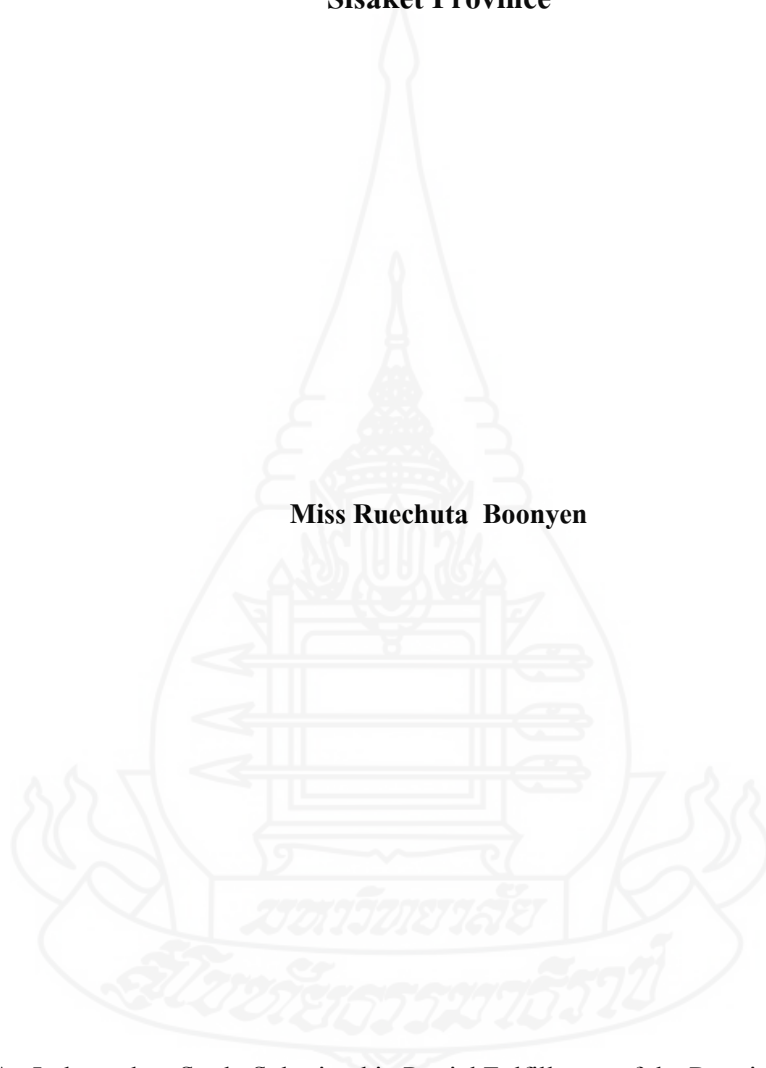


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Opinion Toward Successful Management of Mariewitthaya School ,  
Sisaket Province**

**Miss Ruechuta Boonyen**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2011



**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ  
ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

**ผู้ศึกษา** นางสาวอุษตา บุญเย็น รหัสนักศึกษา 2533001919 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2554

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษที่มีต่อลักษณะการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 116 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา มีความความคิดเห็นต่อลักษณะการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษในระดับเห็นด้วยมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ, อายุการทำงานในสายอาชีพ, อายุงานในสถานศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ** ความคิดเห็น การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ โรงเรียนมารีวิทยา

**Independent Study title :** The Opinion Toward Successful Management of  
Mariewitthaya School , Sisaket Province

**Author:** Miss Ruechuta Boonyen; **ID:** 2533001919;

**Degree :** Master of Business Administration ;

**Independent Study advisor :** Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor ;

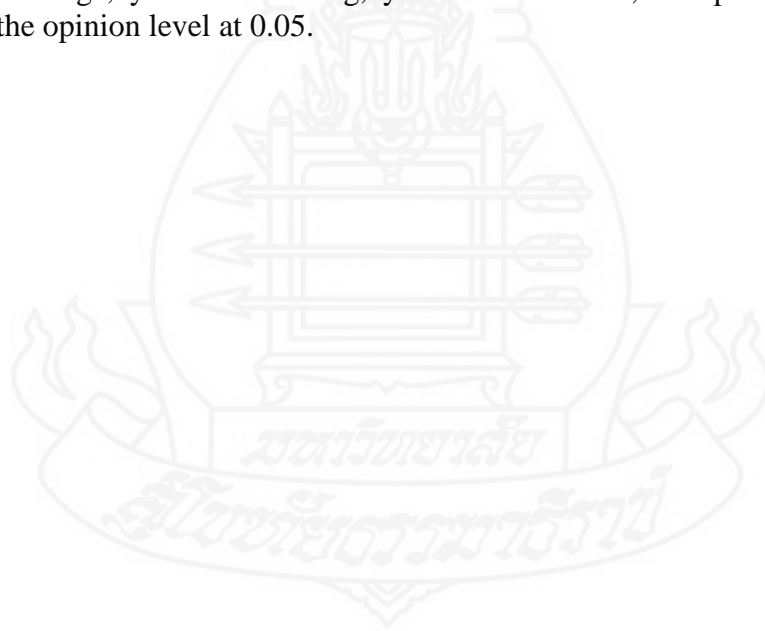
**Academic year:** 2011

### **Abstract**

The objectives of this independent study were: (1) to study the opinion level towards the successful management of Mariewitthaya School' employees; and (2) to study personal factors affecting the personnel's opinions of Mariewitthaya School , Srisaket Province.

The population using in this study was 116 employees of Mariewitthaya School, Srisaket Province. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistical procedures for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and Analysis of Variance in hypothesis test.

The results of this study found that: (1) the opinions toward the successful management of Mariewitthaya School' employees were at the high level; and (2) different age, years of working, years of education, and position significantly affected the opinion level at 0.05.



**Keywords:** opinion successful management Mariewitthaya School

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ” สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และตรวจแก้ไข จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในแขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้สั่งสอน สร้างและพัฒนาประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้และแนวคิดเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจและให้คำแนะนำ แก้ไข ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณซิสเตอร์บังอร ประทุมเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณนางสิริวรรณ ทรัพย์สิน ครูผู้สอนโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประสานงานในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามจนทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนและถูกต้อง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว และเพื่อนทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดมา จนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ฤชตา บุญเย็น

พฤษภาคม 2555

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและการบริหาร.....	8
ประวัติ และลักษณะการบริหาร ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ.....	23
ผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ที่ประสบความสำเร็จ.....	42
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ทดสอบโดยใช้ t - test และ ANOVA.....	47
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ.....	59
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปการศึกษา.....	61
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	72
ก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	73
ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	80
ค แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิเคราะห์แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	82
ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	94
ประวัติผู้ศึกษา.....	99



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	39
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น.....	42
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านองค์การ.....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านงาน.....	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ.....	46
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ.....	48
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพ.....	49
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุการทำงานในสายอาชีพ.....	51
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงานใน สายอาชีพ.....	52
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุงานในสถานศึกษาแห่งนี้.....	54
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุงานในสถานศึกษา.....	55
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง.....	56
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่ง.....	57
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	58
ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะ จากข้อคำถามปลายเปิด.....	59

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2549 – 2554.....	3
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น.....	14
ภาพที่ 2.2 ผังบุคลากรคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน.....	26
ภาพที่ 2.3 ผังโครงสร้าง โรงเรียน.....	27



# บทที่ 1

## บทนำ

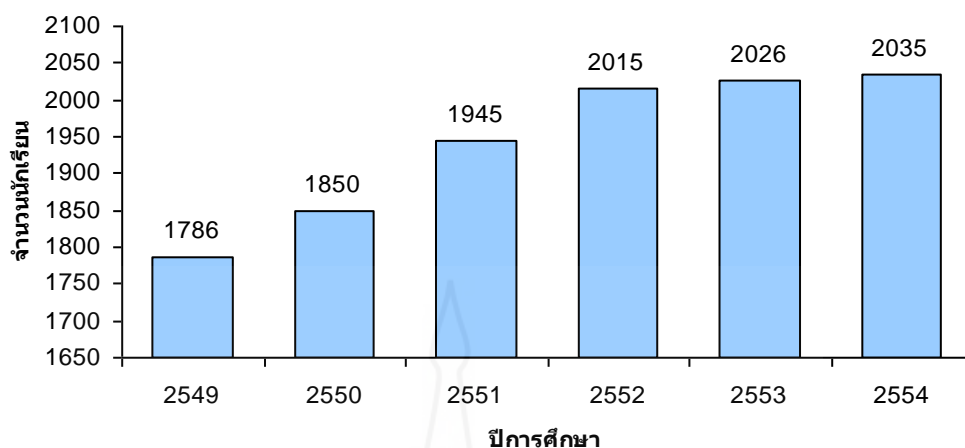
### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ ที่มีการแข่งขันสูงในเชิงธุรกิจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา หลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร แต่การให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวย่อมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรต่างๆ จึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในส่วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ เพราะหากบุคลากรมีความเต็มใจ ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว แต่หากบุคลากรในองค์กรไม่อุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา และเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานก็คือ การที่บุคลากรมีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสะดวกใจ สบายใจ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และยังส่งผลให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ มีการขาดงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร (ภัทรพล กาญจนปาน , 2552: 1)

การศึกษามีบทบาทสำคัญต่อสังคมในปัจจุบัน กล่าวคือ การศึกษามีใช้เป็นเรื่องของการแสวงหาความรู้เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น หากแต่เป็นการศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดและเกิดปัญญาในอันที่จะนำความรู้นั้นไปใช้แก้ไขปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ

การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ให้เจริญก้าวหน้า บุคคลที่มีการศึกษา หมายถึงบุคคลที่สามารถ แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยส่วนรวม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจริยธรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ฉะนั้น สถาบันการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม เพราะ การศึกษากระตุ้นให้คนมีความคิด มีความกระตือรือร้น มีความพยายาม และพร้อมที่จะปรับปรุง หรือปฏิรูปลสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ในสถาบันการศึกษาจะประกอบด้วยบุคลากรในสถานภาพต่างๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู - อาจารย์ นักเรียน คนงาน ภารโรง แต่ละตำแหน่งย่อมมีหน้าที่ความ รับผิดชอบ เพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงมีความ จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีลักษณะเฉพาะ มีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการ ทำงาน

ในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ มีอัตราการเติบโตที่สูงมาก โดยวัดจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้น ดังแสดงในภาพที่ 1.1 และเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงแห่ง หนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ทางโรงเรียนจึง ได้มีการสร้างอาคารเรียนเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งด้วยระบบการบริหารจัดการที่ มีประสิทธิภาพของผู้บริหารนั้น ทำให้โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ เป็นที่กล่าวถึงอย่างมาก ในจังหวัดศรีสะเกษ และด้วยอัตราการเติบโตของโรงเรียนที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น บุคลากรของโรงเรียนจึง เป็นส่วนสำคัญ และเข้ามามีบทบาทโดยตรง ทั้งเรื่องการเรียนรู้การสอน และการบริหารจัดการใน ด้านต่างๆ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ โรงเรียน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและยังส่งผลไปถึงอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรอีกด้วย ทางผู้ ศึกษาจึงเห็นว่าความคิดเห็นของบุคลากรมีความสำคัญยิ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน และการบริหาร จัดการงานต่างๆ ของโรงเรียนในอนาคต การศึกษาในครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทาง โรงเรียนในการบริหารจัดการ



ภาพที่ 1.1 จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา 2549 – 2554

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงพัฒนา สร้างความเข้าใจต่อการบริหารงานให้กับบุคลากร และการปรับทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกับกับทางโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่องานของบุคลากร ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

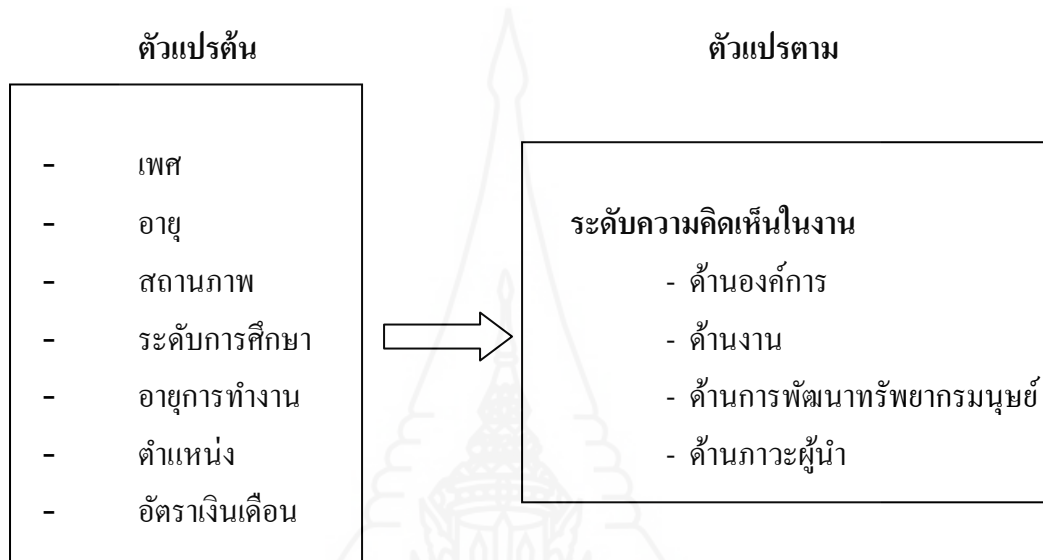
## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารี จังหวัดศรีสะเกษ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 บุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก
- 4.2 บุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

### 5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

- 5.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้หมายถึง ครูผู้สอน เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน และพนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 116 คน

## 5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 *ตัวแปรต้น (Independent Variables)* คือข้อมูลโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

5.2.2 *ตัวแปรตาม (Dependent Variables)* คือข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเห็นด้วยต่อการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา 4 เดือน คือ เดือนมกราคม 2555 – เดือนเมษายน 2555

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน* หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดรวมถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการปฏิบัติงาน การดำเนินงาน และการบริหารงานของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ

6.1.1 *ด้านองค์การ (Company)* หมายถึง การถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน การจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยกับบุคลากร การกำหนดคกฐระเบียบข้อบังคับที่ใช้กรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

6.1.2 *ด้านงาน (Job)* หมายถึง การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง มีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

### 6.1.3 *ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)*

หมายถึง การจัดการ การวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่ การกำหนดกรอบ และแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและด้านบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และจ่ายค่าตอบแทน การทำให้บุคลากรรู้สึกถึง

ความมั่นคงในการทำงาน การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น การจัดทำแผนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ของหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีระบบการจ่ายความตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน การมีระบบจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากร และการจัดระบบให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และพัฒนาความรู้แก่บุคลากร

**6.1.4 ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)** หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้กับบุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้า และการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ

**6.2 การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ** หมายถึง การที่โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงแห่งหนึ่งของจังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนได้รับการกล่าวถึงและเป็นยอมรับของจังหวัดศรีสะเกษ มีอัตราการเจริญเติบโตของโรงเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยวัดจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มมากขึ้นในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา

### **6.3 บุคลากร** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่อยู่ 3 ประเภท ได้แก่

6.3.1 ครูผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านการสอน

6.3.2 ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน แต่สนับสนุนการเรียนการสอน เช่นคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน – ฝ่ายบัญชี เป็นต้น

6.3.3 พนักงานที่ให้บริการด้านต่าง ๆ เช่นพนักงานดูแลความสะอาด พนักงานขับรถ เป็นต้น ในโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ



## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

7.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการวางแผนบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความเข้าใจต่อการบริหารงานให้กับบุคลากร และการปรับทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกับกับทางโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การ สร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ” ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. ประวัติ และลักษณะการบริหาร ของโรงเรียนมารีวิทยา (ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ)
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและการบริหาร

##### 1.1 ความหมายของความคิดเห็น

Mary L. Good (พระวิฑูรย์ ฐานเมธี บุญพร้อม 2554: 10) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น ไว้หลายความหมาย ได้แก่

1) *ความหมายทั่วไป* หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

2) *ความหมายเฉพาะ* หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เชื่อถือได้

3) *ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion)* หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

Webster (อ้างถึงใน ชนกสุดา เพ็ชรไทย 2551: 6) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า ความเชื่อที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอน หรือความรู้แน่แท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความเห็น และการลงความเห็นของแต่ละบุคคล ที่เห็นว่าเป็นจริงและตรงตามที่คิดไว้

**Kolasa** (อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย 2550: 7) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลในการพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือการประเมินผล (evaluation) เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากเหตุการณ์แวดล้อม (circumstances)

**ราชบัณฑิตยสถาน** (2546: 236) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาและความคิดประกอบ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม

**กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย 2** (2555: ระบบออนไลน์) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และข้อสันนิษฐานที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีข้อเท็จจริงเป็นส่วนสนับสนุนความคิดเห็น

**วิภาพร ตรีสิงห์พิทักษ์** (2545: 21) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละคนทางด้านความรู้สึกของแต่ละบุคคลในสิ่งที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้หากมีหลักฐานข้อเท็จจริงอื่น ๆ ใดปรากฏ

**สงวน สุทธิเลิศอรุณ** (อ้างถึงใน ธิดา ชูทวี 2550: 7) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นคือ การแสดงออกซึ่งมีวิจารณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นมีความหมายแคบกว่าเจตคติ (Attitude) เพราะความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง (Fact) และเจตคติ (Attitude) ของบุคคล ความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ

**สุโท เจริญสุข** (อ้างถึงใน ธิดา ชูทวี 2550: 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคลอันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ซึ่งการแสดงความคิดเห็นสามารถทำได้โดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกอื่นใดที่สามารถสื่อสารให้บุคคลอื่นได้รับรู้โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ ก่านิยม และสภาพแวดล้อม ตลอดจนอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ความคิดเห็นยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

**1.2 ความสำคัญของความคิดเห็นFeldman** (อ้างถึงใน กรรณพร เอกคณาภักขมี 2548: 42) กล่าวไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาคำรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคน จะแสดงออกความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมา โดยการพูดหรือการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว ก็ควรต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและการรับฟังความคิดเห็นจาก ประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการ ของท้องถิ่น อันเป็นสิ่งแวดลอมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการและทำให้ประชาชนเกิด ความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วมทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณชนมีส่วนหรือมีสิทธิแสดง ความคิดเห็นในโครงการใด ๆ ที่จะพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศนั้น ก็จะทำให้ประชาชนเกิด จิตสำนึกในการเป็นเจ้าของเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือรักษาไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน นโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาคำรู้สึกเป็นการศึกษาคำรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนแต่ละความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การ เขียน เป็นต้น ความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ต่าง ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้แนวทางการ ดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของ ผู้ร่วมงาน

### 1.3 ประเภทของความคิดเห็น

**Remmer** (อ้างถึงใน ธิดา ชูทวี 2550: 9) จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภทคือ

1) *ความคิดเห็นเชิงบวกสุด - เชิงลบสุด (Extreme Opinion)* เป็นความคิดเห็นที่เกิด จากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ซึ่งทางบวก ได้แก่ ความรักหลงและ ทางลบ ได้แก่ ความรังเกียจ โดยความคิดเห็นนี้รุนแรง และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2) *ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents)* การมีความคิดเห็น ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ความเข้าใจสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

**เสริม ไชยณรงค์** (อ้างถึงใน นกัสนันท์ โตรุ่น 2550: 10) กล่าวถึงความคิดเห็นว่ามี 3 ประการ คือ

1) *ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extremeness)* เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงงูซา ทิศทางลบ ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นประเภทนี้รุนแรงมากและเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2) *ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents)* การมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ ความเข้าใจทางด้านที่ดี (Positive) ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในลักษณะเป็นกลาง (Neutrality) เฉยๆ ไม่มีความคิดเห็น ความรู้ ความเข้าใจในทางไม่ดี (Negative) ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย

3) *การแยกแยะเป็นส่วน (Differentiation)* คือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างละเอียด ซึ่งสามารถแยกออกจากกันได้ ทำให้เกิดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้แบบหยาบ

จากข้อความข้างต้นสรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน หรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อจิตใจ และความคิด ซึ่งความคิดเห็นสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- 1) ความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์
- 2) ความคิดเห็นที่เกิดจากความเข้าใจ

#### 1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

**Foster** (อ้างถึงใน ชนกสุดา เพ็ชรไทย 2551: 7) ได้สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่ามีมูลเหตุ 2 ประการ คือ

1) ประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ ความคิดเห็นเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการได้ยิน ได้พบเห็น ความคุ้นเคย อาจเป็นประสบการณ์ตรง หรืออ่านจากหนังสือโดยไม่ได้พบเห็นจริง เป็นประสบการณ์ทางอ้อม

2) ระบบค่านิยม และการตัดสินใจค่านิยมอันเนื่องมาจากกลุ่มชน ซึ่งแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมที่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงมีความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน

**Oskamp** (อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย 2550 : 8) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นมีดังนี้ คือ

1) *ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (gene and physiological factors)* เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะพูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษาเจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยทาง

ร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล ยกตัวอย่าง เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2) *ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (direct personal experience)* คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรงเป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ โดยตนเองทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทาน เขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้มหวาน เย็น หอมชื่นใจ ทำให้เขามีความสุขต่อน้ำส้มที่ได้รับประทานเป็นครั้งแรก เป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3) *อิทธิพลจากครอบครัว (parental influence)* เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอนทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ได้รับมา

4) *เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (group determinants of attitude)* เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคม และอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียนกลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตาม เป็นไปตามกลุ่มได้

5) *สื่อมวลชน (mass media)* เป็นสื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับ สื่อต่าง ๆ เหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

**ศักดิ์ สุนทรเสณี** (อ้างถึงใน ชนกสุดา เพ็ชรไทย 2551: 7) อธิบายว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเกิดจากเงื่อนไข 4 ประการ คือ

1) กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่างๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่นๆ

2) ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ต่างกันไป ซึ่งนอกเหนือจากประสบการณ์ที่สะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้เป็นรูปแบบของตนเอง ดังนั้น ความคิดเห็น บางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของบุคคลนั้นๆ

3) การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคน ได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจ หรือเกิดความชอบ เช่น พ่อแม่ พี่น้อง ครู ดารา

4) กลุ่มสังคม คนยอมรับความคิดเห็นตามกลุ่มสังคมที่ตนเองได้อาศัยอยู่ ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อกลุ่มศาสนา หรือสถาบันต่างๆ

โสภา พิสมัย (อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย 2550: 10 ) ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นไว้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

(1) ปัจจัยทางพันธุกรรม และร่างกาย คือ เพศ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพของสมอง

(2) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น และการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

(3) ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว

(4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็น

2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมได้แก่

(1) สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

(2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง อิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใด ก็จะต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

(3) ข้อเท็จจริงในเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

จำเรียง ภาพจิตร (อ้างถึงใน กวิสรา สุวรรณบุตร 2551: 10) การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแม้เป็นเรื่องเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป และอาจแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมาจนมีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่าขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

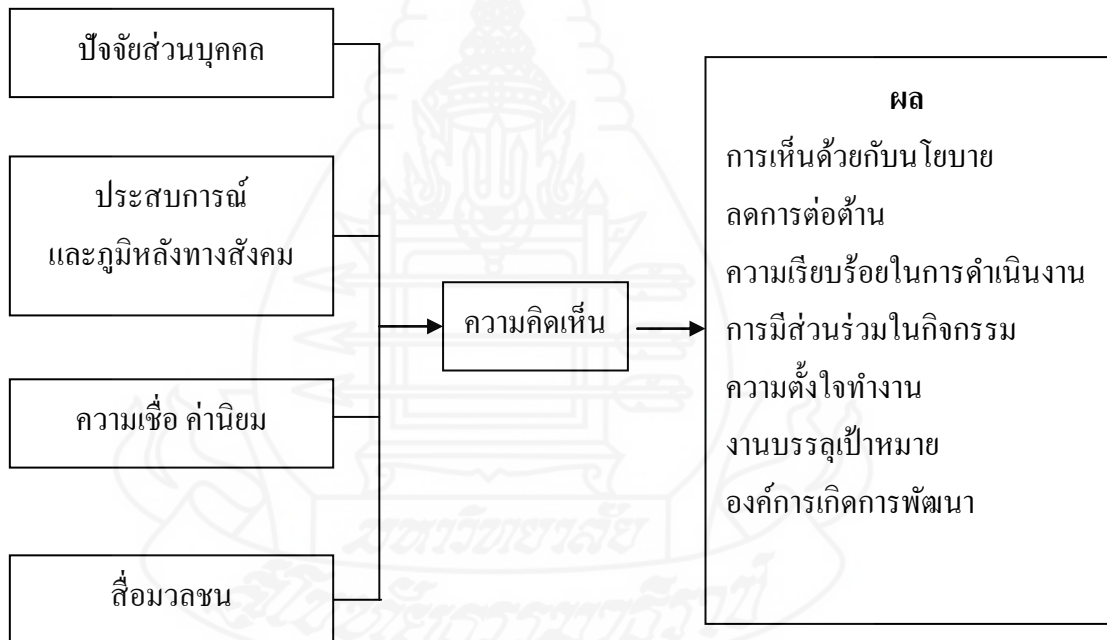
1) ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมือง กับชาวชนบท เป็นต้น

2) กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือ กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบ

อาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่ม หรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3) *กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเหนียว* หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่เหนียวก็จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

จากข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดอิทธิพลความคิดเห็น คือ สิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละบุคคลได้ประสบพบเห็น ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ตรง หรือประสบการณ์ทางอ้อม อาจมาจากปัจจัยส่วนบุคคล การเรียนรู้ ค่านิยม หรือการได้รับอิทธิพลความเชื่อจากบุคคลรอบข้าง หรือบุคคลที่ชื่นชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในแต่ละบุคคล ในเรื่องราวต่างๆ ที่แตกต่างกัน



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

1.4 แนวทางการศึกษาความคิดเห็น

ในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้โดยทั่วไป คือ การตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่ง Best ได้เสนอแนะว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือการแสดงให้เห็นถึงร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่า



ความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และจะได้สามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ แต่ Morgan และ King เสนอแนะว่า การที่จะให้ใครออกความคิดเห็นต้องถามกันต่อหน้า (Face to Face) ถ้าจะใช้แบบสอบถามสำหรับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งแบ่งน้าหน้าความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าจะเป็นทางบวก หรือทางลบ (อ้างถึงใน กรรณพร เอกภณาลัย 2548 : 43 )

**Best** (อ้างถึงใน กวิสรา สุวรรณบุตร 2551: 12) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็น โดยทั่ว ๆ ไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) โดยเริ่มต้นการรวบรวม หรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยม หรือไม่นิยม) เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)

**สิริอร วิชชาวุธ** (อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย 2550: 10) กล่าวถึงการวัดเจตคติว่า เมื่อเจตคติต่องาน ( job attitude ) คือความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่องาน การวัดเจตคติจึงมักวัดความรู้สึกต่องานนั้น ๆ ผู้วิจัยมักสอบถามความรู้สึกเกี่ยวกับงานมากกว่าความเชื่อหรือความรู้ในเรื่องงาน การวัดเจตคติ มีหลายวิธีเช่น การใช้แบบสอบถามและการสังเกตพฤติกรรมภายนอกในการวัดเจตคติ การสร้างแบบสอบถามตามลำดับดังนี้คือ กำหนดเป้าหมายที่จะวัด เลือกมาตราวัดเจตคติ สร้างข้อคำถามทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

**วัลลภ รัฐนัตรานนท์** (อ้างถึงใน ชำนาญ อินทร์ชัย 2550: 11) สรุปว่า มาตราวัดเจตคติที่นิยมใช้กันมาก ได้แก่

1) วิธีวัด *สเกลวัดความต่างทางศัพท์* ( *semantio differential scale* ) ของ ออสกู๊ด (Osgood) เป็นวิธีวัดที่คิดค้นโดยออสกู๊ด (Osgood) มีลักษณะสำคัญคือ ใช้วัดความรู้สึกของบุคคลต่อบุคคล ต่อพฤติกรรมบางอย่าง หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยใช้คำคุณศัพท์เป็นคู่ที่มีความหมายตรงข้ามกัน และแบ่งคำคุณศัพท์ที่เป็นคำตอบออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มศักยภาพ (potential) เช่น

แข็งแรง-อ่อนแอ ใหญ่-เล็ก กลุ่มกิจกรรม (activity) เช่น เร็ว-ช้า ขยัน-ขี้เกียจ กลุ่มประเมิน (evaluation) เช่น ดี-เลว ถูก-ผิด โดยในการตอบคำถามจะใช้ส่วนของคำตอบเป็นแบบกราฟฟิค

2) *วิธีวัด ลิเคิทสเกล (likert scale)* Likert คิดวิธีการนี้ในปี ค.ศ. 1932 เพื่อใช้สร้างแบบวัดเจตคติ เป็นการสร้างข้อความขึ้นจำนวนหนึ่งเพื่อวัดทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากนั้นนำผลที่ได้จากข้อความทั้งหมดมารวมกันเพื่อประเมินเจตคติของผู้ตอบแบบวัดนั้น ทำให้เรียกวิธีการนี้ว่า “summated rating” โดยมีหลักสำคัญในการสร้างคือข้อความทั้งหมดต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ข้อความที่ใช้จะต้องมีทั้งข้อความทั้งทางบวกและทางลบใกล้เคียงกันจำนวนไม่น้อยกว่า 20 ข้อ การให้คะแนนต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับลักษณะของข้อความโดยกำหนดคำตอบ อาจจะเป็น 3 5 หรือ 7 คำตอบก็ได้ แต่ส่วนมาก จะใช้ 5 คำตอบคือเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 4 3 2 1 สำหรับคำถามด้านบวกส่วนคำถามด้านลบจะให้คะแนนกลับกัน

3) *วิธีวัด สเกลความห่างทางสังคมของโบการ์ดัส (bogardus)* เป็นสเกลที่ใช้วัดความห่าง หรือการยอมรับทางสังคมของคนบางกลุ่มต่อคนบางกลุ่ม ความห่างดังกล่าวครอบคลุมความห่างต่าง ๆ เช่นความห่างทางชาติพันธุ์ (racial distance) ความห่างทางภูมิภาค (regional distance) ความห่างทางชนชั้น (occupation distance) และความห่าง ทางศาสนา (religions distance)

4) *วิธีวัด กัทแมนสเกล (Guttman scale)* วิธีนี้ไม่ใช่การพัฒนามาตรวัดเจตคติ แต่เป็นวิธีการประเมินชุดของข้อความที่ใช้วัดเจตคติ โดย กัทแมน (Guttman) เรียกวิธีการของเขาว่าการวิเคราะห์มาตราส่วน ซึ่งวิธีการนี้พยายามที่จะหาชุดของข้อความวัดเจตคติหนึ่ง ๆ นั้น ถ้าหากผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความข้อ 2 เขาจะต้องเห็นด้วยกับข้อความข้อ 1 มาก่อน และถ้าเห็นด้วย กับข้อ 3 ก็ต้องเห็นด้วยกับข้อ 1 มาก่อน ดังนั้นจึงสามารถเห็นถึงแบบแผน (pattern) ของเจตคติที่มีต่อเรื่องนั้นของกลุ่มบุคคลที่วัดได้อีกด้วย

5) *วิธีวัดเทอร์สตันสเกล (thurstone scale)* วิธีการนี้สร้างและพัฒนาการวัดโดย Louis Thurston โดยอาศัยหลักการสร้างที่เป็นคุณสมบัติของการวัดในด้านความเท่ากันของแต่ละช่วงคะแนนความคิดเห็น วิธีการนี้จะเน้นในแง่ที่ว่าคะแนนความคิดเห็นที่แตกต่างกันนั้น มีช่วงห่างเท่า ๆ กัน จากการศึกษาเอกสาร และผลงานวิจัยเรื่องการวัดระดับความคิดเห็นและเจตคติ พบว่าส่วนใหญ่นิยมใช้วิธีการวัดแบบ ลิเคิทสเกลของลิเคิท (likert) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำวิธีการวัดแบบลิเคิทสเกลมาสร้างข้อความเป็นเครื่องมือวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

### 1.5 ความหมายของการบริหาร

ศาสตราจารย์ซูบ กาญจนประกร กล่าวว่าการบริหารหมายถึงการทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ฉะนั้น คำว่าการบริหารงานนี้จึงแสดงให้เห็นถึงลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณี แต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียว เราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉยๆ เท่านั้น ศาสตราจารย์ Harold Koontz ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ศาสตราจารย์ Peter F. Drucker ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงพฤติกรรมว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น จากความหมายที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในการเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ( อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน 2521: 5 )

**นันทณี เสถียรศักดิ์พงศ์ (2549: ระบบออนไลน์)** ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารหมายถึง การจัดใช้กำลังคน กำลังเงิน กำลังวัสดุ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด การทำให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บรรลุผลสำเร็จ โดยการ จัดสิ่งแวดล้อมทั้งหลายคือ เงิน คน วัสดุ เวลา ให้เป็นอุปกรณ์แก่การปฏิบัติงาน (Prof. Koontz) การวางแผนงาน และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนโดยจัดกำลังคน เงิน วัสดุ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสารและการควบคุมงานให้เหมาะสมที่สุด (Prof. Mold) ศิลปะ ในการทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น (Art of getting things done through and with people)

**สมยศ นาวิการ (2522: 6)** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิก ขององค์การ และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาซึ่งสภาวะแวดล้อมซึ่งบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือหมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยการวางแผน การจัดองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุม มนุษย์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### 1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร

**นันทณี เสถียรศักดิ์พงศ์ (2549: ระบบออนไลน์)** ปัจจัยการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย 3Ms คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ (Materials) Peter Drucker กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารคือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้

(Materials) อำนาจหน้าที่ (authority) เวลา (time) และต่อมามีผู้เสนอว่าปัจจัย 5 ที่กล่าวมายังไม่พอ ควรเพิ่มอีก 2 ปัจจัย ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารคือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ (Materials) อำนาจหน้าที่ (authority) เวลา (time) จิตใจในการทำงาน (mind) อุปกรณ์อำนวยความสะดวก (facilities)

### 1.7 แนวทางการศึกษาการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน วิภาพร ตริยสิงห์พิทักษ์ 2545: 22) ได้เสนอหลักการบริหารไว้ 8 ประการคือ

- 1) วัตถุประสงค์ งานทุกงานต่างมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
- 2) การประสานงาน ทุกกลุ่ม ทุกตำแหน่งงานที่อยู่ใน โครงสร้าง ต่างต้องประสานงานกัน โดยกำหนดเส้นทางการติดต่อสื่อสารไว้ชัดเจนว่า ใครติดต่อกับใคร
- 3) อำนาจหน้าที่ ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่เป็นลำดับขั้นไว้โดยชัดเจน
- 4) ความรับผิดชอบ กำหนดความรับผิดชอบให้เท่ากับอำนาจหน้าที่เสมอ
- 5) ขอบเขตงาน ต้องมีการระบุขอบเขตงานให้ชัดเจน โดยมีการเขียนคำบรรยายกำหนดเป็นมาตรฐานของงานเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ
- 6) ขนาดการบังคับบัญชา มีการกำหนดปริมาณบุคลากร และงานให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหาร และควบคุมงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ
- 7) เอกภาพในการบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะต้องไม่สับสนและซับซ้อนเพื่อการสั่งการเป็นไปโดยมีระเบียบไม่สับสน และสามารถระบุจุดสำคัญที่จะเป็นศูนย์รวมของงานร่วมกันได้
- 8) การมอบหมายงาน คือหลักการสร้างประสิทธิภาพ โดยการแบ่งและมอบหมายงานตามแนวตั้ง

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2550: ระบบออนไลน์) ได้อธิบายไว้ว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบไปด้วยการบริหาร 7 มิติ คือ

- 1) การนำองค์กร ในมิตินี้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารองค์กร กล่าวคือองค์กรใดจะมีสมรรถนะสูงหรือไม่ สามารถดูได้จากผู้บริหารว่ามีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้หรือไม่
  - (1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ทิศทางและความคาดหวังที่ชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดีในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และขั้นตอนปฏิบัติกับบุคลากรทุกระดับ
  - (2) มีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานและผลักดันให้บุคลากรให้ทำงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
  - (3) มีการกำกับดูแลการทำงานอย่างเป็นระบบ

(4) มีการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กร

(5) มีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มิติดังกล่าวเป็นหัวใจในการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งในเบื้องต้นต้องมีการกำหนดความท้าทายต่าง ๆ ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ความท้าทายภายในองค์กร ความท้าทายภายนอกองค์กร และ ความท้าทายด้านอื่น ๆ สิ่งที่ต้องทำหลังจากรู้ถึงปัญหาความท้าทายและอุปสรรคแล้วก็คือ การวางแผนยุทธศาสตร์และดำเนินการตามยุทธศาสตร์

3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติดังกล่าวเน้นให้เห็นถึงความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจเป็นไปได้ตั้งแต่ประชาชน ผู้ประกอบการ และส่วนราชการอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบต่อนโยบายขององค์กร การบริหารที่ดีในมิติดังกล่าวจะนำไปสู่การกล่าวถึงภาพลักษณ์ขององค์กรในทางที่ดี

4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มิติดังกล่าวให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูล จัดองค์ความรู้ วัดและวิเคราะห์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ

6) การจัดการกระบวนการ มิติดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการภายในองค์กร และกระบวนการที่มีผลต่อประชาชน เช่น การกำหนดนโยบายต่าง ๆ

7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ในมิติดังกล่าวเป็นผลจากการบริหารจัดการองค์กรในมิติที่ 1 – มิติที่ 6 โดยผลลัพธ์การดำเนินการแบ่งออกเป็น 4 มิติตามหลักของ balanced scorecard คือ

- (1) มิติด้านประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
- (2) มิติด้านคุณภาพการบริการ
- (3) มิติประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
- (4) มิติด้านการพัฒนาองค์กร

**นันทณี เสถียรศักดิ์พงศ์** (2549: ระบบออนไลน์) กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารตามทฤษฎี PAPOSDCORB ประกอบไปด้วย การกำหนดนโยบาย (Policy) การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) รายงาน (Reporting) การเงินหรืองบประมาณ (Budgeting)

**อุทัย บุญประเสริฐ** (อ้างถึงใน วิทยาพร ตรีสังข์พิทักษ์ 2545: 23) กล่าวถึงบริหารองค์กรว่ามี 3 ลักษณะ คือ

1) โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก หรือสายบังคับบัญชาสายเดียว เป็นการบริหารจัดการองค์การที่ง่ายที่สุด มีสายบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้างานลดหลั่นกันเป็นลำดับผู้ปฏิบัติจะประสานงานกันเองไม่ได้

2) โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก และงานที่ปรึกษา หรือสายงานประจำกับสายงานที่ปรึกษา มีสายบังคับบัญชาเช่นเดียวกับแบบแรก แต่จะเพิ่มบุคลากรมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในลักษณะส่วนตัว หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

3) โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่การงานเฉพาะ หรือแบ่งสายสัมพันธ์กันตามหน้าที่ และลักษณะงาน เป็นองค์การที่ยึดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหรือหน้าที่เฉพาะ หรือพื้นที่ปฏิบัติงานเห็นหลักการบริการจัดการองค์การ

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2521: ระบบออนไลน์) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาการบริหารไว้ดังนี้

1) การศึกษาตามแนวขั้นตอน (Process Approach) เป็นวิธีการที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางซึ่งมีลักษณะโดยทั่วไปก็คือกำหนดหลักการบริหาร โดยยึดถือหน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) ที่ทำให้งานบรรลุผลหรือสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินงานไปตามหน้าที่ต่างๆ ตามลำดับ วิธีการศึกษาแบบนี้กำหนดขึ้นมาจากประสบการณ์เป็นส่วนใหญ่และจากการค้นคว้าทดลองเป็นส่วนน้อย

(1) หน้าที่สำคัญของการบริหาร ได้แก่

ก. การวางแผน (Planning) มีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการ คือขั้นแรกได้แก่การกำหนดแนวการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กรนั้นว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด ขั้นที่สองกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนของการดำเนินงานหรือเรียกอีกอย่างหนึ่ง การกำหนดแผนในระยะสั้นเพื่อให้ทราบว่าทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้

ข. การจัดรูปองค์การ (Organizing) ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างขององค์การเพื่อให้การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การให้สอดคล้องและประสานงานกัน หรือกล่าวอีกแง่หนึ่งเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว ขั้นตอนในการจัดรูปงานเริ่มด้วยการแบ่งงาน การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ของคนกับของงาน และช่องทางการติดต่อภายในองค์การ

ค. การอำนวยการ (Directing) เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับคนหรือจะใช้คนอย่างไรจึงได้ผลงานมากที่สุด จะต้องศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ การจูงใจและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ผู้บริหารจะต้องเริ่มด้วยการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่จูงใจให้คนอยากทำงาน ให้

ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและชักจูงให้คนแสดงออกทางพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ง. *การควบคุม (Controlling)* จุดมุ่งหมายในการควบคุมก็เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางไว้มีขั้นตอนสำคัญ 4 ประการ คือ การกำหนดมาตรฐานของงานขึ้น การวัดการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบมาตรฐานกับผลงาน และการแก้ไขถ้าหากผลงานเกิดขึ้นจริงแตกต่างไปจากมาตรฐานที่กำหนดไว้

2) *การศึกษาตามแนวพฤติกรรม (Behavioral Approach)* เป็นการนำเอาผลการวิจัยทางด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาใช้ในการแก้ปัญหาการบริหาร ผลการศึกษาสรุปว่า การนำเอาปัจจัยทางด้านสังคม และปัจจัยตัวบุคคลกับการบริหารมีความสำคัญกว่าการใช้ทางด้านวัตถุอย่างเดียว การศึกษาจะวิเคราะห์ ปัญหาของสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

(1) แนวการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

ก. *ทฤษฎีองค์การ (Organization theory)* การศึกษาทางด้านนี้แบ่งออกเป็นสองส่วน คือส่วนแรกศึกษาถึงโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมซึ่งจะนำมาใช้โดยยึดถือผลประโยชน์ที่พึงได้รับกับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้น ส่วนที่สองเป็นการกล่าวถึงการใช้อำนาจบังคับบัญชา การยอมรับในอำนาจบังคับบัญชาประเภทของอำนาจบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การกระจายอำนาจและความเท่าเทียมกันระหว่างอำนาจบังคับบัญชากับความรับผิดชอบ

ข. *พฤติกรรมองค์การ (Organization Behavior)* เป็นการกล่าวถึงระบบการจูงใจพนักงานในหัวข้อที่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การ ปัญหาทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยาของคน ทฤษฎีการจูงใจในความต้องการของคน อิทธิพลของกลุ่ม ความเป็นผู้นำและการพัฒนาคนเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

ค. *การพัฒนาองค์การ (Organization Development)* ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ ประสิทธิภาพ บรรยากาศภายในองค์การและขวัญของพนักงาน

3) *การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)* วิวัฒนาการทางการบริหารที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้นำเอาวิธีการทางการคำนวณมาใช้ในการแก้ปัญหา เช่น การระดมทหารและการพัฒนาอาวุธ ผู้บริหารในองค์การธุรกิจจึงนำเอาเทคนิคทางคณิตศาสตร์และแบบจำลอง (model) มาใช้ในการตัดสินใจแทนการใช้สัญชาตญาณและประสบการณ์ที่เคยใช้กันมาก่อน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงจำเป็นต้องนำเอาวิธีการเชิงปริมาณมาใช้ 3 ประการ คือ

- (1) หนทางเลือกดำเนินงานมีอยู่มากแต่ละทางเลือกก็ก่อให้เกิดผลต่างๆ กัน
- (2) มีข้อจำกัดในการดำเนินงานทำให้เป็นการยากที่จะคาดคะเนผลที่จะได้จากการดำเนินงานนั้น ๆ
- (3) เป้าหมายของการดำเนินงานมีหลายอย่างและแต่ละอย่างก็แตกต่างกัน เครื่องมือทางปริมาณที่นำมาใช้ในการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร จะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
- ก. สร้างแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ขึ้นมาให้เหมาะสมกับรูปเรื่อง และสภาพของปัญหาที่พิจารณา ขณะเดียวกันจะต้องแสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหานั้นด้วย
  - ข. กำหนดมาตรการที่จะใช้วัดว่าจะอาศัยหลักเกณฑ์อะไร ในการเลือกกระทำหรือตัดสินใจ
  - ค. การวิเคราะห์ปัญหาใช้วิธีศึกษาจากผลไปหาเหตุ โดยกำหนดเป็นจำนวนหรือเป็นค่าที่แน่นอน
  - ง. กระบวนการตัดสินใจ หรือการเลือกการกระทำมักจะถือหลักผลประโยชน์สูงสุดเป็นเกณฑ์

4) การศึกษาในเชิงระบบ (System Approach) แนวความคิดในเชิงระบบนี้เกิดขึ้นเนื่องจากความจริงที่ว่า การบริหารประกอบด้วยส่วนต่างๆ หลายส่วน แต่ละส่วนรวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดเปลี่ยนแปลงไปจะกระทบถึงส่วนอื่น ๆ ด้วย การพิจารณาความสัมพันธ์ของหน้าที่ต่าง ๆ ทางการบริหารจะต้องศึกษาถึงลักษณะของแต่ละส่วน ความมุ่งหมายของการนำไปใช้ เงื่อนไขที่จะทำให้ใช้งานได้ ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง สาละสำคัญของการบริหารในเชิงระบบเป็นการรวมเอาแนวความคิดทางด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริหารเชิงปริมาณมารวมกัน เช่น การวางแผนก็นำเอาเทคนิคทางด้านพยากรณ์มาใช้ แทนที่จะกล่าวถึงขั้นตอนของการดำเนินงานอย่างเดียว

จากการศึกษาแนวทางการศึกษาความคิดเห็น และการบริหาร ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้บูรณาการแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและการบริหารว่า การวัดความคิดเห็นนิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความในแบบสอบถาม โดยใช้การแบ่งน้ำหนักความคิดเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด มีระดับคะแนนอยู่ที่ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ โดยคะแนนที่ได้จะแสดงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ ทำให้สามารถทราบได้ว่า มีความคิดเห็นต่อเรื่องนั้นอย่างไร โดยทำการศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน คือ



1) *ด้านองค์การ (Company)* ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

2) *ด้านงาน (Job)* ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3) *ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)* ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดขีดความสามารถ (Competency) ขององค์การและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4) *ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)* ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

## 2. ประวัติ และลักษณะการบริหาร ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

### 2.1 ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนมารีวิทยา ศรีสะเกษ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เป็นโรงเรียนเอกชนในเครือคาทอลิก

โรงเรียนมารีวิทยา ตั้งอยู่ที่ ตั้งอยู่เลขที่ 267/1 หมู่ที่ 5 ถนนโชติพันธุ์ ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000 โทร 0-4561-1720 โทรสาร 0-4561-6101 โดยสำนักมิสซังโรมันคาทอลิกอุบลราชธานี ได้ซื้อที่ดิน 8 ไร่ 3 งาน 324/10 ตารางวา จากนายวิไลย์ แสงวงศ์ และมอบที่ดินผืนนี้ให้กับนักบวชหญิงคณะภคินีรักกางเขน แห่งอุบลราชธานี ในปี พ.ศ. 2516 และในปีเดียวกันนี้ คณะภคินีรักกางเขน แห่งอุบลราชธานี ได้ดำเนินการโดยสร้างอาคารหลังแรก ซึ่งแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2517 โดยได้รับใบอนุญาตให้ตั้งเป็นโรงเรียนมารีวิทยา เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 คณะรักกางเขน แห่งอุบลฯ แต่งตั้งซิสเตอร์อ่อน กัญญาพงศ์ เป็นผู้รับใบอนุญาต ซิสเตอร์ทองม้วน อรรถเพช เป็นผู้จัดการ/ครูใหญ่คนแรก พร้อมซิสเตอร์ผู้ร่วมงานเป็นครูอีก 2 รูป รวมคณะซิสเตอร์และครูในปีแรกเปิดการศึกษาจำนวน 9 คน เปิดทำการเรียนการสอน

ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีนักเรียนจำนวน 164 คน ปัจจุบันเปิดทำการสอนระดับชั้นปฐมวัย ดำเนินกิจการด้วยเงินทุนอุดหนุนจากรัฐบาลและค่าธรรมเนียมการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น

### 2.1.1 การดำเนินการของโรงเรียนมารีวิทยา ศรีสะเกษ

ปีการศึกษา 2520 เปิดทำการสอนในระดับอนุบาล 1 และขยายชั้นเรียนจนถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 สร้างอาคารอนุบาล 1 หลัง ครูจำนวน 16 คน นักเรียนจำนวน 594 คน

ปีการศึกษา 2532 สร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น 1 หลัง ห้องเรียนจำนวน 10 ห้อง ห้องประชุม 1 ห้อง ครูจำนวน 31 คน นักเรียนจำนวน 900 คน

ปีการศึกษา 2539 สร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น 1 หลัง ห้องเรียน 28 ห้อง ประกอบด้วย 8 ห้อง ครูจำนวน 57 คน จำนวนนักเรียน 1,959 คน

ปีการศึกษา 2540 ซิสเตอร์สังเวียน แสนสวัสดิ์ เป็นผู้จัดการ/ครูใหญ่ มีครูจำนวน 65 คน นักเรียนจำนวน 1,928 คน จำนวนห้องเรียน 51 ห้อง มีห้องปฏิบัติการทางภาษา 1 ห้อง

ปีการศึกษา 2542 ครูจำนวน 76 คน นักเรียนจำนวน 1,851 คน ห้องเรียน 45 ห้อง ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ 1 ห้อง ขยายชั้นเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น นำระบบ Internet มาใช้ในการเรียนการสอน

ปีการศึกษา 2543 ครูจำนวน 74 คน นักเรียนจำนวน 1,852 คน ห้องเรียนจำนวน 47 ห้อง

ปีการศึกษา 2544 ครูจำนวน 77 คน นักเรียนจำนวน 2002 คน ห้องเรียน 48 ห้อง

ปีการศึกษา 2545 ครูจำนวน 77 คน นักเรียนจำนวน 2009 คน

ปีการศึกษา 2546 ครูจำนวน 77 คน นักเรียนจำนวน 2003 คน แยกเป็นระดับก่อนประถมจำนวน 506 คน นักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 1,375 คน นักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 122 คน

ปีการศึกษา 2547 ครู 77 คน นักเรียน 1,925 คน อาคารเรียน 3 หลัง

ปีการศึกษา 2548 ครู 76 คน นักเรียน 1,830 คน

ปีการศึกษา 2549 ครู 77 คน นักเรียน 1,786 คน

ปีการศึกษา 2550 ครู 78 คน นักเรียน 1,850 คน

ปีการศึกษา 2551 ครู 80 คน นักเรียน 1,945 คน

ปีการศึกษา 2552 ครู 83 คน นักเรียน 2,015 คน

ปีการศึกษา 2553 ครู 85 คน นักเรียน 2,026 คน

ปีการศึกษา 2554 - ปัจจุบัน มีซิสเตอร์จำนวน 8 รูป มีคณะครูจำนวน 87 คน นักเรียน 2,035 คน แบ่งเป็น ระดับปฐมวัยจำนวน 623 คน ระดับประถมศึกษาจำนวน 1,178 คน ระดับมัธยมศึกษาจำนวน 234 คน พนักงาน 21 คน

### 2.1.2 อาคารเรียน

#### 1) อาคารพระกุมาร เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น ชั้นที่ 1

ประกอบด้วยห้องมินิมาร์ท ห้องสมุด และห้องประชุมใหญ่ ชั้นที่ 2 ใช้เป็นห้องเรียนของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 มีจำนวน 5 ห้อง ชั้นที่ 3 ใช้เป็นห้องเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีจำนวน 5 ห้อง

2) อาคารยอแซฟ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น ชั้นที่ 1 ประกอบด้วยห้องวิชาการ ห้องเกียรติภูมิ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปกครอง ห้องแนะแนว ห้องกิจการ ห้องชมรมผู้ปกครองครู ห้องจำหน่ายอุปกรณ์ และห้องแนะแนว ชั้นที่ 2 ประกอบด้วยห้องปฏิบัติการทางภาษาห้องที่ 1 ห้องสื่อและใช้เป็นห้องเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 , 4 ชั้นที่ 3 ประกอบด้วยห้องวิทยาศาสตร์ระดับประถม ห้องพักครู และใช้เป็นห้องเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 , 5 ชั้นที่ 4 ประกอบด้วยห้องนาฏศิลป์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาห้องที่ 2 และห้องเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, 6

3) อาคารมารีอา เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 3 ชั้น ชั้นที่ 1 ห้องธุรการ – การเงิน ห้องพักครูใหญ่ ห้องศูนย์สื่ออนุบาล ห้องพยาบาล และใช้ประกอบกิจกรรมของนักเรียนอนุบาล 1 , 2 ชั้นที่ 2 ห้องคอมพิวเตอร์ 2 ห้องคอมพิวเตอร์ 3 ห้องพักผู้บริหาร-ฝ่ายอนุบาล ห้องสื่อ/จริยธรรม ประกอบกิจกรรมนักเรียนอนุบาล 2 , 3 ชั้นที่ 3 ห้องประชุมใหญ่ ห้องสมุดระดับมัธยม ห้องวิทยาศาสตร์มัธยม ห้องพักครู ห้องพิพิธพันธ์ และใช้ประกอบการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

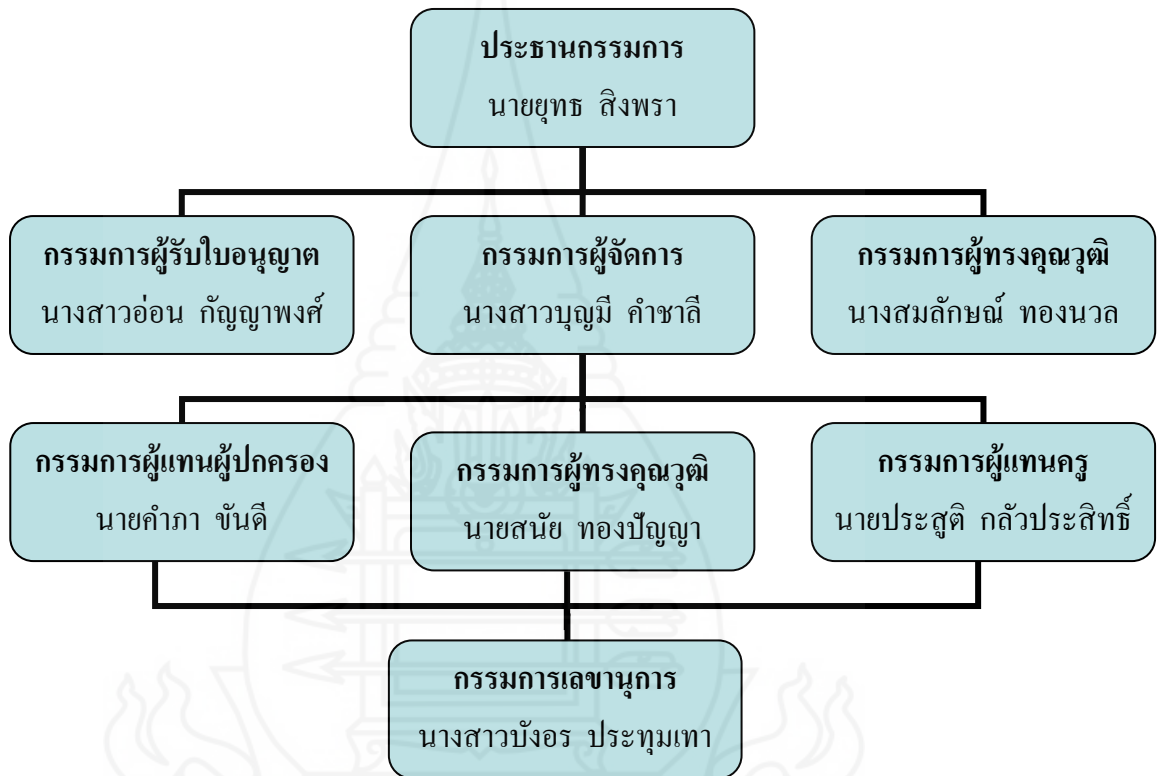
#### 2.1.3 ทำเนียบผู้บริหาร

พ.ศ. 2517	แต่งตั้ง นางสาวอ่อน กัญญาพงศ์	เป็นผู้รับใบอนุญาต
พ.ศ. 2517 – 2526	แต่งตั้ง นางสาวทองม้วน อรรถเพช	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2526 – 2527	แต่งตั้ง นางสาวรุ่งนภา วาปีทะ	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2527 – 2529	แต่งตั้ง นางสาวสมใจ นามบุญ	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2529 – 2540	แต่งตั้ง นางสาวลัดดา วงศ์ศรีแก้ว	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2540 – 2544	แต่งตั้ง นางสาวสังเวียน แสนสวัสดิ์	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2544 – 2545	แต่งตั้ง นางสาวสวาท วาปีสังข์	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2545 – 2547	แต่งตั้ง นางสาวอรนุช หอมจันทร์	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่

พ.ศ. 2547 – 2551	แต่งตั้ง	นางสาวศิริพร จิตต์เสนาะ	เป็นผู้จัดการ / ครูใหญ่
พ.ศ. 2551 – 2552	แต่งตั้ง	นางสาวศิริพร จิตต์เสนาะ	เป็นผู้จัดการ
พ.ศ. 2551 – ปัจจุบัน	แต่งตั้ง	นางสาวบิ่งอร ประทุมเทา	เป็นผู้อำนวยการ
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	แต่งตั้ง	นางสาวบุญมี คำชาติ	เป็นผู้จัดการ

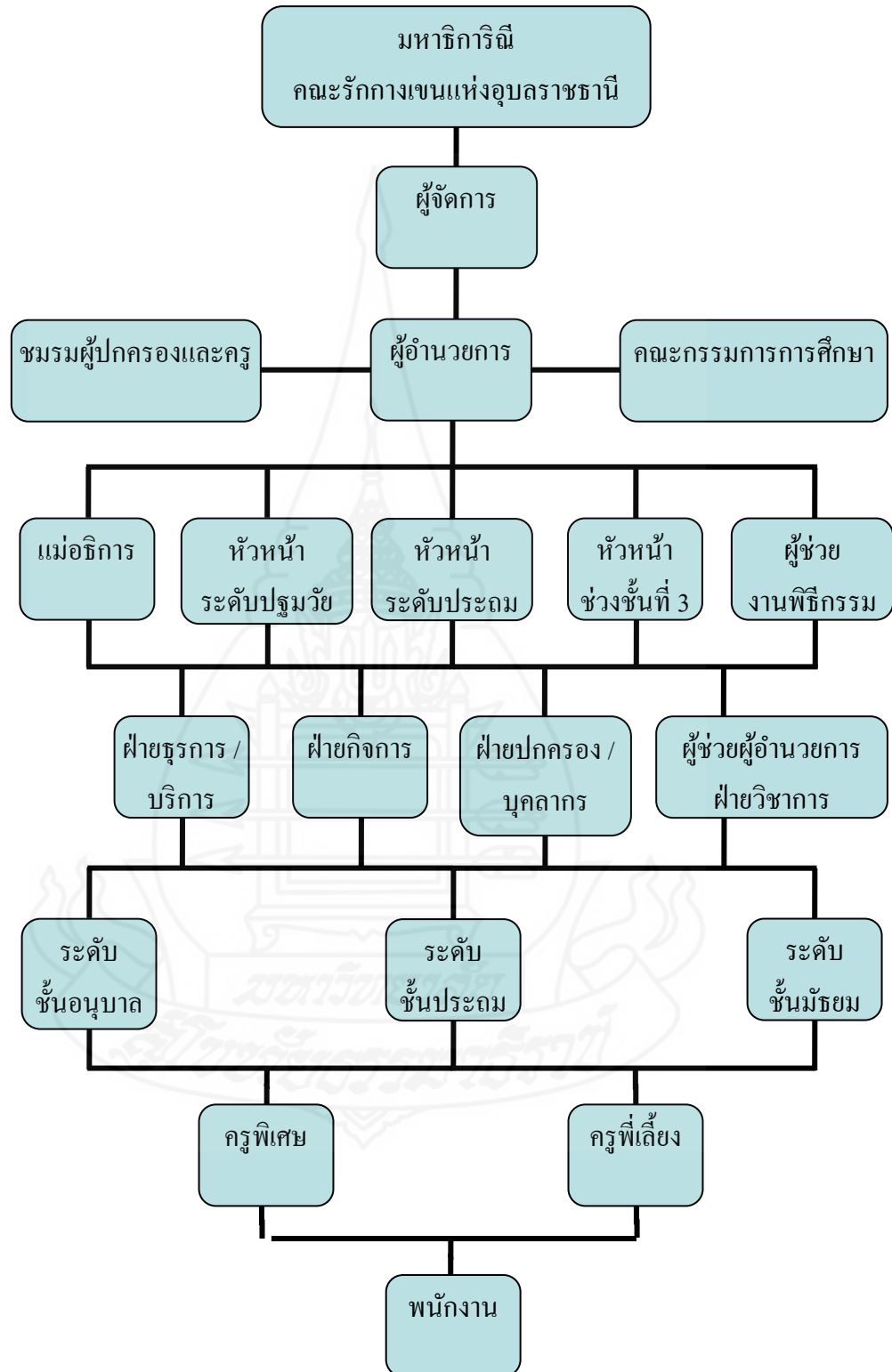
**2.1.4 ผังบุคลากร**

**คณะกรรมการบริหารโรงเรียน**



ภาพที่ 2.2 ผังบุคลากรคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน

## 2.1.5 ผังโครงสร้างโรงเรียน



ภาพที่ 2.3 ผังโครงสร้างโรงเรียน

## 2.2 สีประจำโรงเรียนมารีวิทยา ศรีสะเกษ

2.2.1 **ฟ้าและสีขาว** สีประจำโรงเรียน คือ ฟ้า - ขาว ประกอบขึ้นเป็นความเข้มความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็แฝงไว้ด้วยความอ่อนโยนบริสุทธิ์อยู่ภายใน

2.2.2 **สีฟ้า** เป็นสีแห่งความรัก ความกล้าหาญและเสียสละ เป็นพลังสำคัญในการต่อสู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความถูกต้อง ยุติธรรมไม่หวาดหวั่นต่อภัยและอันตรายทั้งปวง แม้จะเสียสละเลือกเพื่อให้คุณธรรมความดีคงอยู่ ก็จะยอมรักษาเอาไว้เหนือสิ่งอื่นใด

2.2.3 **สีขาว** เป็นสีแห่งความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มั่นอยู่ในหลักธรรมไม่ยอมให้สิ่งใดเข้ามาเจือปนเป็นความบริสุทธิ์พร้อมที่จะพัฒนาตนขึ้นสู่ความดีเรื่อยไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้อยู่ได้ร่วมฟ้า - ขาว ย่อมมีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์แห่งตน ต้องเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยความกล้าหาญ อดทน เสียสละ ให้ความรัก ความภักดี การยึดมั่นในศีลธรรมและคุณธรรมด้วยความบริสุทธิ์ใจ พร้อมกับมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อเกียรติยศและศักดิ์ศรี

## 2.3 ตราโรงเรียนมารีวิทยา ศรีสะเกษ

2.3.1 **ตราของโรงเรียน** เป็นรูปวงรีซ้อนกันสองวง วงใน เป็นรูปมงกุฎมีรวงข้าวล้อมรอบทั้งสองข้าง วงนอก ด้านบนเป็นชื่อโรงเรียนมารีวิทยา ด้านล่างเป็นชื่อจังหวัดศรีสะเกษ

2.3.2 **วงกลม** คือ ความเป็นระเบียบวินัย ความเป็นหนึ่งเดียวในสถาบัน สังคม

2.3.3 **รวงข้าว** คือ ความอุดมสมบูรณ์ความรู้ คุณธรรม

2.3.4 **มงกุฎ** คือ ความเจริญรุ่งเรือง เกียรติยศ ชื่อเสียงของสถาบัน

2.3.5 **การศึกษา** คือ “การทำให้ผู้เรียนพร้อมด้วยความเป็นผู้มีคุณธรรมและความรู้ระเบียบวินัยในตนเอง มีความตั้งใจในการทำงาน การเรียนรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรม ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณธรรมและมีความสุข

## 2.4 การจ้างงาน

2.4.1 **ลักษณะการจ้างงาน** โรงเรียนมีการจ้างงานบุคลากรแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) บุคลากรชั่วคราว 2) บุคลากรประจำ 3) บุคลากรที่ได้รับการบรรจุ

2.4.2 **การประเมิน** บุคลากรทุกคนจะต้องผ่านการทดลองงาน 3 เดือน และทุกคนทุกตำแหน่ง ทั้งบุคลากรชั่วคราว บุคลากรประจำ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุ จะต้องรับการประเมินผลงานทุกปี โดยผู้ที่ทำการประเมินคือ หัวหน้าสายงานและผู้อำนวยการโรงเรียน บุคลากรทุกคนจะต้องมีผลงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แต่หากไม่ผ่านจะมีการตัดเดือนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.4.3 **ค่าตอบแทน** โรงเรียนไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวัน ดังนั้นบุคลากรทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โดยขึ้นต้นพิจารณาจากตำแหน่งงานที่ทำ แต่หากเป็น

ตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง เช่น ตำแหน่งครูผู้สอน ก็จะพิจารณาจากวุฒิ การศึกษา และบุคลากรทุกคนจะได้รับการปรับเงินเดือนทุกปี โดยเฉลี่ยประมาณ 3 % – 6 % ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผลการประเมินผลงานเป็นรายบุคคล และหากรัฐบาลมีนโยบายปรับเงินเดือน หรือ ค่าตอบแทนใด ๆ ทางโรงเรียนก็มีการปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลด้วย

**2.4.4 การเลื่อนตำแหน่ง** โรงเรียนมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ เสมอ เช่น มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่เสมอ โดยทาง โรงเรียนมีการพิจารณาช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการอบรมให้กับบุคลากร และเมื่อบุคลากรมีการพัฒนา ตนเอง ทางโรงเรียนก็จะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ เช่น จากบุคลากรชั่วคราว เป็นบุคลากรประจำ หรือ ครูพี่เลี้ยง เป็นครูผู้สอน เป็นต้น

**2.4.5 สวัสดิการ** โรงเรียนมีสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกคน โดยสวัสดิการขั้น พื้นฐานพิจารณาจากลักษณะการจ้างงาน คือ บุคลากรชั่วคราว และบุคลากรประจำ จะใช้สวัสดิการ จากประกันสังคม แต่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแล้วจะได้รับสวัสดิการจากสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเงินกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรจากคณะกรรมการ กางเขนแห่งอุบลราชธานี เช่น ตำแหน่งครูผู้สอนที่ได้รับการบรรจุแล้ว จะมีสิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐบาลได้ทั้งหมด แต่หากเป็นสถานพยาบาลเอกชนจะสามารถ เบิกได้เพียงครั้งหนึ่งเท่านั้น มีการมอบของขวัญ ของที่ระลึก และเงินขวัญถุงให้บุคลากรทุกคน สำหรับเทศกาลพิเศษ เช่น วันคริสมาสต์ มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวพักผ่อนต่างจังหวัดให้กับ บุคลากรทุกคน 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง (1 ปี เว้น 1 ปี) และมีการแจกชุดยูนิฟอร์มให้บุคลากรทุกคน อย่าง น้อยปีละ 1 ชุด

### 3. ผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

พระวิฑูรย์ ฐานเมธี บุญพร้อม (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลาภู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัด หนองบัวลาภู
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ใน จังหวัดหนองบัวลาภู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการบริหารคณะสงฆ์ในจังหวัด หนองบัวลาภู ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนในจังหวัดหนองบัวลาภู จำนวน 400 คน

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.956 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สถิติทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลาภู ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลาภู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลาภู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุ และการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลาภู โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**ชำนาญ อินทร์ชัย** (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงประมาถ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครจำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจในงาน โดยในด้านสภาพการปฏิบัติงานข้าราชการมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ทราบข่าวเกี่ยวกับความสำเร็จของหน่วยงาน ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการรู้ว่าผู้บังคับบัญชาของตนยินดีสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความสามารถ มีความเพียรพยายามเสมอและด้านความพึงพอใจในงาน ข้าราชการต้องการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อย ๆ ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครที่มี เพศ และ



ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

**ชนกสุดา เพ็ชรไทย (2551: บทคัดย่อ)** ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรม และบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ป่าชายเลน กรณีศึกษา ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test และทวิวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยว ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ป่าชายเลน และการมีส่วนร่วมในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศของผู้ประกอบการผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-35 ปี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ป่าชายเลน 2 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว และด้านบริการการท่องเที่ยว ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 กิจกรรมที่นักท่องเที่ยวชอบในระดับมาก คือ กิจกรรมรับประทานอาหารทะเล เนื่องจากตำบลบางปูตั้งอยู่ใกล้ทะเล จึงมีอาหารทะเลที่สด ราคาถูก และมีร้านอาหารให้บริการตั้งอยู่มากมาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวด้านบริการการท่องเที่ยว พบว่า นักท่องเที่ยวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยว อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 กิจกรรมที่นักท่องเที่ยวชอบในระดับมาก คือ การท่องเที่ยวในสถานที่ที่มีบรรยากาศ ร่มรื่น สวยงาม เนื่องจากนักท่องเที่ยวต้องการความสงบ เพื่อการพักผ่อน หายใจ

3. นักท่องเที่ยวที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรม และบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ป่าชายเลน ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) นักท่องเที่ยวที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ป่าชายเลน ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) นักท่องเที่ยวที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรม และบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในพื้นที่ป่าชายเลน ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) ผลการสัมภาษณ์

ผู้ประกอบการแหล่งท่องเที่ยว พบว่า ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ได้มีการจัดกิจกรรมเดินป่าศึกษาธรรมชาติ กิจกรรมปลูกป่าชายเลน กิจกรรมดูนก ด้านบริการการท่องเที่ยว ได้มีการให้บริการร้านอาหารริมทะเล บริการห้องพักสำหรับนักท่องเที่ยวที่ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ และบริการหอประชุม เพื่อใช้สำหรับจัดกิจกรรมในการศึกษาระบบนิเวศป่าชายเลน ทั้งนี้เป็นการช่วยสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมได้มีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชน ในการปรับปรุง พื้นฟู และดูแล สภาพพื้นที่ให้มีความสวยงามและเหมาะสมในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่สมบูรณ์

**ธิดา ชูทวี (2550: บทคัดย่อ)** ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ และภูมิลำเนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน โดยการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $x=3.03$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยมีความคิดเห็นด้วยกับข้อความด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในระดับมาก ( $x=3.55$ ) ในขณะที่มีความคิดเห็นด้วยกับข้อความด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ( $x=3.03$ ) ด้านการบริหารจัดการ ( $x=2.88$ ) และด้านบุคลากร ( $x=2.52$ ) ในระดับปานกลาง

2. นักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

3. นักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) นักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลาจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

**นภัสนันท์ โตรื่น (2550: บทคัดย่อ)** ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ของร้านสตาร์บัคส์ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ ตัวแปรตามได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ของร้าน สตาร์บัคส์ ในด้านต่างๆ ดังนี้การสร้างสัมพันธ์ด้วยรางวัล การสร้างสัมพันธ์ด้วยเงื่อนไขสัญญา

การสร้างสัมพันธด้วยคุณค่าเพิ่ม และการสร้างสัมพันธด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริโภคที่มาใช้บริการร้านอาหารแพสตาบาร์คส์ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน การศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11 ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 ปี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ของร้านสตาร์บาร์คส์อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาตามลักษณะการสร้างสัมพันธพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ด้านการสร้างสัมพันธด้วยคุณค่าเพิ่ม ด้านการสร้างสัมพันธด้วยการให้ความรู้เฉพาะด้าน ด้านการสร้างสัมพันธด้วยรางวัล และด้านการสร้างสัมพันธด้วยเงื่อนไขสัญญาอยู่ในระดับดี

**กนกกาญจน์ จันทรวงศ์ และ ปิ่นณัฏพญา อดิสรุทธโรทยาน (2552: บทคัดย่อ)** ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษาและอาชีพ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีกลุ่มตัวอย่างคือผู้ปกครองเด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2552 ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่าย จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของอัลฟา .86 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คือหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 249 คน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 68.67 และระดับปริญญาตรี 78 คน คิดเป็นร้อยละ 31.33 มีการประกอบอาชีพได้แก่ ค้าขาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.31 เกษตรกร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 รับจ้าง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67 รับราชการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 ประมง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.65 และอื่นๆ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและ

การสนับสนุนจากชุมชนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา ได้แก่ ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ ด้านบุคลากรและการบริหารจัดการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เป็นอันดับสุดท้าย ด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้ปกครองที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ชานี นิลอรุณ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสถาบันราชภัฏสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาถึงความคิดเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสถาบันราชภัฏสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่ามีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันหรือแตกต่างกันในสามด้าน คือ ด้านความพร้อมของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัย ด้านการเปิดโอกาสให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แขวงวิหระ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2548 ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ความเชื่อมั่น 90% จำนวน 89 คน โดยให้ตอบคำถามในแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ผลการศึกษาวิจัยพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีความคิดเห็นด้านความพร้อมของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัย ด้านการเปิดโอกาสให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งสามด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรในโรงเรียนมารีวิทยา ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 116 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีทั้งหมด 41 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุการทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านองค์การ (Company) มีแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ ด้านงาน (Job) มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) มีแบบสอบถามทั้งหมด 12 ข้อ และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ รวมแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ทั้งหมด 30 ข้อ

เป็นแบบสอบถามแบบใช้ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการใช้แบบสอบถามแบบใช้ Likert Scale นั้น จะแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เฉย ๆ เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เฉย ๆ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งสิ้น 116 ราย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปของแนวคิด และทฤษฎี ซึ่งรวบรวมได้จากหนังสือ เอกสารสิ่งพิมพ์ บทความทางวิชาการ และข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยใช้สถิติดังนี้

4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุการทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

4.2 ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร และเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรกับระดับความคิดเห็นต่อองค์การ

4.3 การแจกแจงแบบที (T – Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับความคิดเห็นต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านภาพรวม



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ” เป็นการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ โดยบุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ เป็นประชากร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล 116 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์แบบสอบถามด้วย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ นำเสนอในรูปตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบาย

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ





## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 8 ตัว คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (116 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>เพศ</b>		
ชาย	22	19.0
หญิง	94	81.0
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 20 ปี	6	5.2
21 - 30 ปี	32	27.6
31 - 40 ปี	48	41.4
41 - 50 ปี	22	19.0
มากกว่า 50 ปี	8	6.9
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	50	43.1
สมรส	66	56.9
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษาตอนปลาย	2	1.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	11	9.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	32	27.6
อนุปริญญา / ปวส.	34	29.3
ปริญญาตรี	28	24.1
ปริญญาโท	7	6.0
ปริญญาเอก	2	1.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (116 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>อายุการทำงานในสายอาชีพ</b>		
1 - 5 ปี	2	1.7
6 - 10 ปี	22	19.0
11 - 15 ปี	55	47.4
16 - 20 ปี	31	26.7
มากกว่า 20 ปี	6	5.2
<b>อายุงานในสถานศึกษาแห่งนี้</b>		
1 - 5 ปี	16	13.8
6 - 10 ปี	44	37.9
11 - 15 ปี	38	32.8
16 - 20 ปี	18	15.5
<b>ตำแหน่ง</b>		
ครูผู้สอน	60	51.7
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน	35	30.2
พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ	21	18.1
<b>อัตราเงินเดือน</b>		
น้อยกว่า 5,000 บาท	5	4.3
5,001 - 10,000 บาท	28	24.1
10,001 - 15,000 บาท	43	37.1
15,001 - 20,000 บาท	35	30.2
20,001 - 25,000 บาท	5	4.3

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียนได้ดังนี้

เพศ บุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.0 หรือจำนวน 94 คน และมีเพศชายเพียงร้อยละ 19.0 เท่านั้น

อายุ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คือ ร้อยละ 41.4 รองลงมาคือกลุ่มอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 27.6 กลุ่มอายุที่อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.2 คือกลุ่มอายุไม่เกิน 20 ปี

สถานภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.9 และมีสภาพโสดในสัดส่วนที่ไม่ต่างกันมากนัก คิดเป็นร้อยละ 43.1

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาคือในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนักคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และ 24.1 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีเป็นส่วนน้อยคือ การศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลายและปริญญาเอก มีเพียงร้อยละ 1.7 หรือจำนวน 2 คน

อายุการทำงานในสายอาชีพ บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ อยู่ในช่วง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 ช่วง 16 - 20 ปี และช่วง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 และ 13.8 ตามลำดับ

อายุงานในสถานศึกษา ส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียนมีอายุงานในโรงเรียนอยู่ในช่วง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 รองลงมาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนักคือ กลุ่มอายุงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 และกลุ่มที่อายุงาน 1 - 5 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.8

ตำแหน่ง ส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียนเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอนคิดเป็นร้อยละ 30.2 และมีพนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.1

อัตราเงินเดือน ส่วนใหญ่บุคลากรในโรงเรียนมีอัตราเงินเดือนในช่วง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนักคือ ช่วง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.2 และกลุ่มที่มีอัตราเดือนน้อยกว่า 5,000 บาทและอยู่ในช่วง 20,001 – 25,000 บาท เป็นกลุ่มน้อย คิดเป็นร้อยละ 4.3

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงาน ที่ประสบความสำเร็จ

เป็นการนำเสนอระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ โดยทำการศึกษาความคิดเห็น 4 ด้านประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายได้ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น

ความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.41	0.813	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.47	0.909	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.47	0.807	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.72	0.938	เห็นด้วยมาก
รวม	3.42	0.648	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านคือ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.47, 3.47 และ 3.41 ตามลำดับ

ในการศึกษาความคิดเห็นต่อด้านองค์กรด้วยข้อคำถาม 8 รายการพบว่า ระดับความคิดเห็นในข้อคำถาม แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านองค์การ

ด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
(1) โรงเรียนมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากร	3.64	0.982	เห็นด้วยมาก
(2) โรงเรียนจัดให้มีช่องทางสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ	3.23	1.025	เห็นด้วยปานกลาง
(3) โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	3.42	1.120	เห็นด้วยมาก
(4) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่าย สอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน	3.59	1.172	เห็นด้วยมาก
(5) โรงเรียนมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	3.70	1.346	เห็นด้วยมาก
(6) โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยกับบุคลากร	3.62	1.249	เห็นด้วยมาก
(7) โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร	2.97	1.153	เห็นด้วยปานกลาง
(8) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	2.77	1.175	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.41	0.813	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในด้านองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การที่โรงเรียนมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐานและมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ การที่โรงเรียนมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเรื่องโรงเรียนจัดให้มีช่องทางสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ, โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็น

ธรรมแก่บุคลากร และโรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23, 2.97 และ 2.77

ในการศึกษาความคิดเห็นต่อด้านงานด้วยข้อคำถาม 4 รายการพบว่า ระดับความคิดเห็นในข้อคำถาม แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านงาน

ด้านงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
(1) โรงเรียนมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	3.22	1.250	เห็นด้วยปานกลาง
(2) โรงเรียนมีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.36	1.360	เห็นด้วยปานกลาง
(3) โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.21	1.169	เห็นด้วยปานกลาง
(4) บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	3.50	1.131	เห็นด้วยมาก
รวม	3.47	0.909	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นด้านงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเรื่องบุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเรื่องโรงเรียนมีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (3.36), โรงเรียนมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (3.22) และโรงเรียนมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร (3.21) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในการศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยข้อคำถาม 12 รายการพบว่า ระดับความคิดเห็นในข้อคำถาม แสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
(1) โรงเรียนมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	3.53	1.091	เห็นด้วยมาก
(2) โรงเรียนมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์การและบุคลากร	3.59	1.103	เห็นด้วยมาก
(3) โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน	3.26	1.064	เห็นด้วยปานกลาง
(4) โรงเรียนสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน	3.66	1.271	เห็นด้วยมาก
(5) โรงเรียนมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน	3.53	1.190	เห็นด้วยมาก
(6) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น	2.99	1.115	เห็นด้วยปานกลาง
(7) โรงเรียนมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.37	1.076	เห็นด้วยปานกลาง
(8) โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	3.63	1.146	เห็นด้วยมาก
(9) โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น	3.57	1.040	เห็นด้วยมาก
(10) โรงเรียนมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	3.60	1.171	เห็นด้วยมาก
(11) โรงเรียนมีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.68	0.992	เห็นด้วยมาก
(12) โรงเรียนมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	3.70	0.989	เห็นด้วยมาก
รวม	3.47	0.807	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรของโรงเรียนมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีเพียงเรื่องโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น, โรงเรียนมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ และโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน ที่อยู่ระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในการศึกษาความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ด้วยข้อคำถาม 6 รายการพบว่า ระดับความคิดเห็นในข้อคำถาม แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
(1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.35	1.189	เห็นด้วยปานกลาง
(2) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	3.47	1.261	เห็นด้วยมาก
(3) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ	3.78	1.171	เห็นด้วยมาก
(4) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้า และพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	3.78	1.117	เห็นด้วยมาก
(5) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	3.39	1.163	เห็นด้วยปานกลาง
(6) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	3.80	1.151	เห็นด้วยมาก
รวม	3.72	0.938	เห็นด้วยมาก



จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นกับโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นผู้บังคับบัญชามีการแจ้งการประเมิน (Feedback ) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอและผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ทดสอบโดยใช้ t - test และ ANOVA

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นและความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็น สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ตามสมมติฐาน ดังนี้

#### สมมติฐานที่ 1

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านคือ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านงาน, ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์การ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.47, 3.47 และ 3.41 ตามลำดับ จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

#### สมมติฐานที่ 2

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 2.1

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
ด้านองค์การ	ชาย	22	3.23	0.813	-1.142	0.256
	หญิง	94	3.45	0.811		
ด้านงาน	ชาย	22	3.23	0.612	-1.422	0.158
	หญิง	94	3.53	0.958		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ชาย	22	3.41	0.734	-.363	0.717
	หญิง	94	3.48	0.826		
ด้านภาวะผู้นำ	ชาย	22	3.59	0.854	-.739	0.462
	หญิง	94	3.76	0.958		
ความคิดเห็น	ชาย	22	3.23	0.528	-1.579	0.117
	หญิง	94	3.47	0.667		

ผลการทดสอบพบว่าเพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

### สมมติฐานที่ 2.2

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุ

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	16.312	4	4.078	7.589	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.645	111	0.537		
	รวม	75.957	115			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.215	4	2.304	2.984	0.022*
	ภายในกลุ่ม	85.707	111	0.772		
	รวม	94.922	115			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	15.998	4	4.000	7.542	0.000*
	ภายในกลุ่ม	58.864	111	0.530		
	รวม	74.862	115			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	18.892	4	4.723	6.372	0.000*
	ภายในกลุ่ม	82.280	111	0.741		
	รวม	101.172	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.550	4	3.387	10.820	0.000*
	ภายในกลุ่ม	34.752	111	0.313		
	รวม	48.302	115			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

### สมมติฐานที่ 2.3

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความ  
ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็น	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
ด้านองค์การ	โสด	50	3.18	0.748	-2.665	0.009*
	สมรส	66	3.58	0.824		
ด้านงาน	โสด	50	3.38	0.878	-0.971	0.334
	สมรส	66	3.55	0.931		
ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	โสด	50	3.36	0.802	-1.229	0.222
	สมรส	66	3.55	0.807		

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความคิดเห็น	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D	t	Sig
ด้านภาวะผู้นำ	โสด	50	3.48	0.909	-2.495	0.014*
	สมรส	66	3.91	0.924		
ความคิดเห็น	โสด	50	3.26	0.633	-2.397	0.018*
	สมรส	66	3.55	0.637		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 2.4

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.077	6	1.346	2.162	0.052
	ภายในกลุ่ม	67.880	109	0.623		
	รวม	75.957	115			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.639	6	0.440	.519	0.793
	ภายในกลุ่ม	92.284	109	0.847		
	รวม	94.922	115			
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	5.013	6	0.835	1.304	0.262
	ภายในกลุ่ม	69.849	109	0.641		
	รวม	74.862	115			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	9.687	6	1.615	1.924	0.083
	ภายในกลุ่ม	91.485	109	0.839		
	รวม	101.172	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.695	6	0.449	1.074	0.383
	ภายในกลุ่ม	45.607	109	0.418		
	รวม	48.302	115			

ผลการทดสอบพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวม และด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ

#### สมมติฐานที่ 2.5

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอายุการทำงานในสายอาชีพแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุการทำงานในสายอาชีพ

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	16.409	4	4.102	7.647	0.000*
	ภายในกลุ่ม	59.548	111	0.536		
	รวม	75.957	115			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.969	4	1.992	2.543	0.044*
	ภายในกลุ่ม	86.954	111	0.783		
	รวม	94.922	115			
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	12.380	4	3.095	5.498	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.482	111	0.563		
	รวม	74.862	115			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	16.422	4	4.105	5.377	0.001*
	ภายในกลุ่ม	84.751	111	0.764		
	รวม	101.172	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.319	4	2.330	6.634	0.000*
	ภายในกลุ่ม	38.983	111	0.351		
	รวม	48.302	115			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุการทำงานใน สายอาชีพ

อายุการทำงาน ในสายอาชีพ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่				
		1-5	6-10	11-15	16-20	> 20
ด้านองค์กร						
1 - 5 ปี	2.50		0.966	0.671	0.168	0.187
6 - 10 ปี	2.91			0.327	0.000*	0.039*
11 - 15 ปี	3.31				0.024*	0.313
16 - 20 ปี	3.87					0.997
มากกว่า 20 ปี	4.00					
ด้านงาน						
1 - 5 ปี	4.00		0.748	0.926	0.997	1.000
6 - 10 ปี	3.09			0.751	0.146	0.297
11 - 15 ปี	3.40				0.567	0.648

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

อายุการทำงาน ในสายอาชีพ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่			
16 - 20 ปี	3.74				0.980
มากกว่า 20 ปี	4.00				
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
1 - 5 ปี	2.50	0.746	0.727	0.168	0.207
6 - 10 ปี	3.27		1.000	0.066	0.357
11 - 15 ปี	3.27			0.010*	0.286
16 - 20 ปี	3.90				0.999
มากกว่า 20 ปี	4.00				
ด้านภาวะผู้นำ					
1 - 5 ปี	3.50	1.000	01.000	0.841	0.850
6 - 10 ปี	3.55		0.993	0.081	0.433
11 - 15 ปี	3.44			0.003*	0.230
16 - 20 ปี	4.26				1.000
มากกว่า 20 ปี	4.33				
ความคิดเห็น					
1 - 5 ปี	3.00	1.000	0.971	0.527	0.376
6 - 10 ปี	3.09		0.712	0.003*	0.031*
11 - 15 ปี	3.31			0.020*	0.127
16 - 20 ปี	3.77				0.947
มากกว่า 20 ปี	4.00				

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุการทำงานในสายอาชีพด้านภาพรวมและด้านองค์การระยะเวลา 6 - 10 ปี แตกต่างกับระยะเวลาการทำงานในสายอาชีพ 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุงานในสายอาชีพมากขึ้นจะมีส่วนระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากขึ้น ในขณะที่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มีความแตกต่างกันในกลุ่มของอายุการทำงานในสายอาชีพ 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี

### สมมติฐานที่ 2.6

บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอายุงานในสถานศึกษาแห่งนี้แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอายุงานในสถานศึกษาแห่งนี้

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	13.211	3	4.404	7.860	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.746	112	0.560		
	รวม	75.957	115			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.609	3	5.536	7.918	0.000*
	ภายในกลุ่ม	78.313	112	0.699		
	รวม	94.922	115			
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	12.742	3	4.247	7.658	0.000*
	ภายในกลุ่ม	62.120	112	0.555		
	รวม	74.862	115			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	22.811	3	7.604	10.868	0.000*
	ภายในกลุ่ม	78.361	112	0.700		
	รวม	101.172	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	13.298	3	4.433	14.183	0.000*
	ภายในกลุ่ม	35.004	112	0.313		
	รวม	48.302	115			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.14



ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุงานในสถานศึกษา

อายุงาน ในสถานศึกษา	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม			
		1-5	6-10	11-15	16-20
<b>ด้านองค์การ</b>					
1 - 5 ปี	2.94		0.741	0.046*	0.001*
6 - 10 ปี	3.18			0.131	0.002*
11 - 15 ปี	3.58				0.282
16 - 20 ปี	4.00				
<b>ด้านงาน</b>					
1 - 5 ปี	2.94		0.801	0.006*	0.015*
6 - 10 ปี	3.18			0.007*	0.032*
11 - 15 ปี	3.84				0.998
16 - 20 ปี	3.89				
<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>					
1 - 5 ปี	3.61		0.442	0.033*	0.001*
6 - 10 ปี	4.06			0.322	0.006*
11 - 15 ปี	3.13				0.222
16 - 20 ปี	3.57				
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>					
1 - 5 ปี	4.67		0.353	0.144	0.000*
6 - 10 ปี	2.94			0.898	0.000*
11 - 15 ปี	3.23				0.002*
16 - 20 ปี	3.55				
<b>ความคิดเห็น</b>					
1 - 5 ปี	2.94		0.373	0.005	0.000*
6 - 10 ปี	3.18			0.081	0.000*
11 - 15 ปี	3.58				0.023
16 - 20 ปี	4.00				

จากตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุงานในสถานศึกษาด้านภาพรวมระยะเวลา 16-20 ปี แตกต่างกับระยะเวลาการทำงานในสถานศึกษา 1 – 5 ปี และ 6 -10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุงานในสถานศึกษามากขึ้นจะมีส่วนระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากขึ้น

### สมมติฐานที่ 2.7

บุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามตำแหน่ง

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	10.900	2	5.450	9.466	0.000*
	ภายในกลุ่ม	65.057	113	0.576		
	รวม	75.957	115			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.618	2	2.309	2.889	0.060
	ภายในกลุ่ม	90.305	113	0.799		
	รวม	94.922	115			
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	7.193	2	3.597	6.006	0.003*
	ภายในกลุ่ม	67.669	113	0.599		
	รวม	74.862	115			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	11.065	2	5.533	6.938	0.001*
	ภายในกลุ่ม	90.107	113	0.797		
	รวม	101.172	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.159	2	3.079	8.257	0.000*
	ภายในกลุ่ม	42.143	113	0.373		
	รวม	48.302	115			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ยกเว้นด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่	
		ครูผู้สอน	เจ้าหน้าที่ พนักงาน
<b>ด้านองค์การ</b>			
ครูผู้สอน	3.63	0.000*	0.851
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน	2.94		0.024*
พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ	3.52		
<b>ด้านงาน</b>			
ครูผู้สอน	3.67	0.103	0.248
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน	3.26		0.993
พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ	3.29		
<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>			
ครูผู้สอน	3.68	0.003*	0.433
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน	3.11		0.342
พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ	3.43		
<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>			
ครูผู้สอน	4.02	0.342	0.003*
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน	3.34		0.764
พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ	3.52		
<b>ความคิดเห็น</b>			
ครูผู้สอน	3.63	0.001*	0.433
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน	3.11		0.169
พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ	3.33		

จากตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีตำแหน่ง ครูผู้สอน แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนจะมีส่วนระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยมากกว่า

### สมมติฐานที่ 2.8

บุคลากรโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.870	4	1.467	2.324	0.061
	ภายในกลุ่ม	70.087	111	0.631		
	รวม	75.957	115			
ด้านงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.938	4	0.734	0.886	0.475
	ภายในกลุ่ม	91.985	111	0.829		
	รวม	94.922	115			
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.743	4	0.186	0.278	0.892
	ภายในกลุ่ม	74.119	111	0.668		
	รวม	74.862	115			
ด้านภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.549	4	0.887	1.009	0.406
	ภายในกลุ่ม	97.623	111	0.879		
	รวม	101.172	115			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.804	4	0.451	1.077	0.372
	ภายในกลุ่ม	46.498	111	0.419		
	รวม	48.302	115			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบพบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาข้อเสนอแนะของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน พบว่ามีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 74.14 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเสนอแนะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.05 โดยเสนอแนะให้มีการให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และโรงเรียนคู่แข่ง ควรมีการสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงาน เช่นการให้บำนาญ เมื่อทำงานกับโรงเรียนครบตามระยะเวลาที่กำหนด และการเพิ่มสวัสดิการทั้งในการทำงานและการรักษาพยาบาล และโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้นการทำงาน หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร เช่น งานประกาศพนักงานดีเด่น ครูตัวอย่างของโรงเรียน มีการยกย่องอย่างเป็นทางการให้กับครูหรือบุคลากรที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หรือบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างดียเยี่ยม รองลงมาคือ ด้านงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 โดยเสนอแนะให้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถจัดรูปแบบการสอนให้เป็นแบบของตัวเองได้ ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน และรองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ และด้านองค์การ ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อเสนอแนะจากข้อความปลายเปิด

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (86 คน)	ร้อยละ (100.00)
1) ด้านองค์การ	16	18.60
- ควรจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น ด้วยการขยายรูปแบบ หรือปรับปรุงรูปแบบการสอน ให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่นได้ เช่น เพิ่มหลักสูตร EP		
- ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย หรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน		
- ควรจะเป็นกิจกรรมที่เข้าถึงชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การ		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (86 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>2) ด้านงาน</b> - เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถจัดรูปแบบการสอนให้เป็นแบบของตัวเองได้ ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	21	24.42
<b>3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b> - ควรให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และโรงเรียนคู่แข่ง - ควรสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงาน เช่นการให้บำนาญ เมื่อทำงานกับโรงเรียนครบตามระยะเวลาที่กำหนด และการเพิ่มสวัสดิการทั้งในการทำงาน และการรักษาพยาบาล - โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้นการทำงาน หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร เช่น งานประกาศนียบัตรดีเด่น ครูตัวอย่างของโรงเรียน มีการยกย่องอย่างเป็นทางการให้กับครูหรือบุคลากรที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หรือบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างดียเยี่ยม	31	36.05
<b>4) ด้านภาวะผู้นำ</b> - ในการออกคำสั่งควรมีความชัดเจน เหมาะสม และเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	18	20.93
<b>รวม</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ” นำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ
- 1.1.2 เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการศึกษาดังนี้

**1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ รวมทั้งสิ้น 116 คน

**1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย คำถามปลายปิด (Close-ended question) และคำถามปลายเปิด (Open-ended question) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุการทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านองค์การ (Company) มีแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ ด้านงาน (Job) มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) มีแบบสอบถามทั้งหมด 12 ข้อ และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ รวมแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ทั้งหมด 30 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบใช้ Likert Scale

**ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC = 0.97 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha = 0.8137$

**1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจำนวน 116 ชุด มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วนดังนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปตามปัจจัยส่วนบุคคล

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความคิดเห็น

3) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการแจกแจงแบบที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA)

## 1.3 ผลการศึกษา

### 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.0 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.9 การศึกษาอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุการทำงานในสาขาอาชีพบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 อายุงานในสถานศึกษา อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.9 มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1



### 1.3.2 ระดับความคิดเห็น

พบว่า บุคลากร โรงเรียนมารีวิทยา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านองค์การ อยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71, 3.47, 3.47 และ 3.41 ตามลำดับ

1.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็น

- 1) เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน
- 2) บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน
- 3) สถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน
- 4) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวม และด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ
- 5) บุคลากรที่มีอายุการทำงานในสายอาชีพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 6) บุคลากรที่มีอายุงานในสถานศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 7) บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและด้านองค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ยกเว้นด้านงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 8) บุคลากรที่มีอัตราเงินแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ” พบว่า

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระวิฑูรย์ ฐานเมธิ บุญพร้อม (2554) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดหนองบัวลาภู ที่พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากในด้านภาพรวมเช่นกัน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน พบว่า สถานภาพ อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุงานในสถานศึกษา และตำแหน่ง มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Oskamp ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อการบริการงาน ได้แก่ ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล อิทธิพลจากครอบครัว เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม และสื่อมวลชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชำนาญ อินทร์ชัย (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย และสอดคล้องกับ นภัสนันท์ ไตรีน (2550) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ของร้านสตาร์บัคส์ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ อาชีพ อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ตามแนวคิดของผู้ศึกษาที่ได้สรุปไว้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์การ (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และหากพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารงานของบุคลากรร่วมด้วย พบว่า สถานภาพ ไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระวิฑูรย์ ฐานเมธิ บุญพร้อม (2554) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในจังหวัดหนองบัวลาภู ที่พบว่า เพศ สถานภาพ และอาชีพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน และผลการศึกษายังพบว่า อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุงานในสถานศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่าง

กัน ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากรในด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชำนาญ อินทร์ชัย (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกันด้วย แต่จะไม่สอดคล้อง คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา และข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

แม้ว่าผลการศึกษาจะพบว่าระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากรในด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมากแล้ว แต่ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการบริหารงาน ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

**3.1.1 ด้านองค์กร** ทางโรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้มีความหลากหลายมากขึ้น ด้วยการขยายรูปแบบ หรือปรับปรุงรูปแบบการสอน ให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่นได้ เช่น เพิ่มหลักสูตร EP ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย หรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน และควรจะเป็นกิจกรรมที่เข้าถึงชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร เป็นต้น

**3.1.2 ด้านงาน** ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถจัดรูปแบบการสอนให้เป็นแบบของตัวเองได้ ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน

**3.1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ควรให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และโรงเรียนคู่แข่ง ควรสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงาน เช่นการให้บำนาญ เมื่อทำงานกับโรงเรียนครบตามระยะเวลาที่กำหนด และการเพิ่มสวัสดิการทั้งในการทำงานและการรักษาพยาบาล และโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นภาระตุ้นการทำงาน หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร เช่น งานประกาศพนักงาน

ดีเด่น ครูตัวอย่างของโรงเรียน มีการยกย่องอย่างเป็นทางการให้กับครูหรือบุคลากรที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น หรือบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับงานอย่างดียิ่งเยี่ยม

**3.1.4 ด้านภาวะผู้นำ** ผู้บริหารต้องทำการการออกคำสั่งควรมีความชัดเจนเหมาะสม และเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร ฉะนั้นในการทำศึกษาครั้งต่อไปผู้ศึกษาควรพิจารณาประเด็นดังนี้

3.2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้มีพื้นที่ครอบคลุมไปถึงโรงเรียนเอกชนอื่น ๆ ที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน หรือ ในเครือเดียวกัน เช่น โรงเรียนมารีอุปถัมภ์ จังหวัดศรีสะเกษ โรงเรียนอวามรีอ่า จังหวัดอุบลราชธานี เป็นต้น เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบและช่วยในการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน และนโยบายของโรงเรียน

3.2.2 ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาและสร้างตัวแบบการสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อการบริหารงาน

3.2.3 ควรมีการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่นการสัมภาษณ์ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง และสามารถเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาองค์การได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ จันทรวงศ์ และ ปิ่นผไทซ์ พิเศษสุนทโรทยาน (2552) “ความคิดเห็นของผู้ปกครองต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช”  
วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- กิตติ รวีกันต์ (2547) “ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีต่อองค์กรหลังการแปลงสภาพ” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กิติมา ปรีดีดิถ (2529) “ทฤษฎีการบริหารองค์การ” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์  
“การวัดทัศนคติ” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.fms.vru.ac.th> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555
- ชนกสุตา เพ็ชรไทย (2551) “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ป่าชายเลน ภูมิศึกษา ตำบลบางปู อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชูชาติ พวงสมจิตร (2540) “การวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริม และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541) “เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย” พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร  
โรงพิมพ์เทพนิมิต
- ชำนาญ อินทร์ชัย (2550) “ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชำนาญ นิลอรุณ (2549) “ การวิจัยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสถาบันราชภัฏสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา” สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย  
สาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธงชัย ตรีพิพัฒน์กุล (2547) “ความคิดเห็นของผู้รับเหมาขนาดเล็ก และขนาดกลางที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเหล็กเสริมคอนกรีต ในเขตกรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ธิดา ชูทวี (2550) “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวยาวชาวไทยที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลา” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นภสนันท์ ไตรีน (2550) “ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการบริหารงานลูกค้าสัมพันธ์ของ ร้านสตาร์บัคส์ ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประดิษฐ์ ศรีประสิทธิ์ (2536) “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตำบลที่มีต่อหน้าที่ปลัดอำเภอ ผู้ประสานงานตำบลในจังหวัดเลย” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม (2552) “การบริหารแบบมีส่วนร่วม” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.portal.in.th> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555
- ประสาร ฤทธิมนตรี (2545) “ความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ต่อการแปรรูปกิจการไปรษณีย์” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏธนบุรี
- ปวีณา เชาวลิทวงศ์ (2548) “การพยากรณ์ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.ismed.or.th> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555
- พระวิฑูรย์ ฐานเมธิ บุญพร้อม (2554) “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารกิจการ คณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พรเพ็ญ เพชรสุขสิริ (2531) “การวัดทัศนคติ” เอกสารประกอบคำสอน คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- \_\_\_\_\_ (2537) “สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัยทางการบริหาร” คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538) “วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์” กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย
- พัชรศร การ์นต์ (2533) “ความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการย้ายถิ่นที่ตั้งสถานที่ทำงาน อันเนื่องมาจากผลกระทบการอนุรักษ์พื้นที่กรุงรัตน โกสินทร์” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์เกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัชรภาพ แก้วกฤษฎาวงศ์ และ สุภาพร ศรีสัตตรัตน์ (2550) “Research Methodology” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.arts.tu.ac.th> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555

- ไพศาล หวังพานิช (2531) “วิธีวิจัย” งานส่งเสริมและตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2542) “การสร้างสมการถดถอย” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://web.ku.ac.th> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2550) “ทฤษฎีองค์การและการจัดการ” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.kmitnbxmie8.com> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555
- รุจเรขา วิทยาวุฑฒิกุล (2553) “ความรู้สถิติเบื้องต้นสำหรับการออกแบบสอบถาม” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.ruchareka.wordpress.com> สืบค้นวันที่ 1 มิถุนายน 2555
- ลาวัญย์ จักรานวัฒน์ (2540) ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. (M.B.A.) สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดการศึกษาภาคพิเศษ” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณรณ แสงมณี (2544) “องค์การและการจัดองค์การ” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ระเบียงทองการพิมพ์
- รวัดย์ สุวรรณภักดี (2547) “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในอุทยานนกน้ำทะเลน้อย จังหวัดพัทลุง ” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วาชรัตน์ นันทเสน (2546) “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวที่มีต่อ ความพร้อมด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ในอุทยานแห่งชาติภูหินร่องกล้า จังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วัชรภา ศรีสัจจะเลิศวาจา (2547) “ความคิดเห็นของเยาวชนและประชาชนเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมค่ายพักแรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการนันทนาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2555) “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.wiruch.com> สืบค้นวันที่ 3 มิถุนายน 2555
- ศักดิ์ สุนทรเสถียร (2531) “เจตคติ” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ ดี.ดี บู้คส์สโตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) “ความหมายของการบริหารจัดการ” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา <http://www.kmitnbxmie8.com> สืบค้นวันที่ 3 มิถุนายน 2555
- สุนันทา เลานันท์ (2541) “การพัฒนาองค์การ” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา



สุภาพร รัตน์น้อย และ สุดาวดี จตุรงค์วานิช “ทัศนคติ Attitude” ระบบออนไลน์ แหล่งที่มา

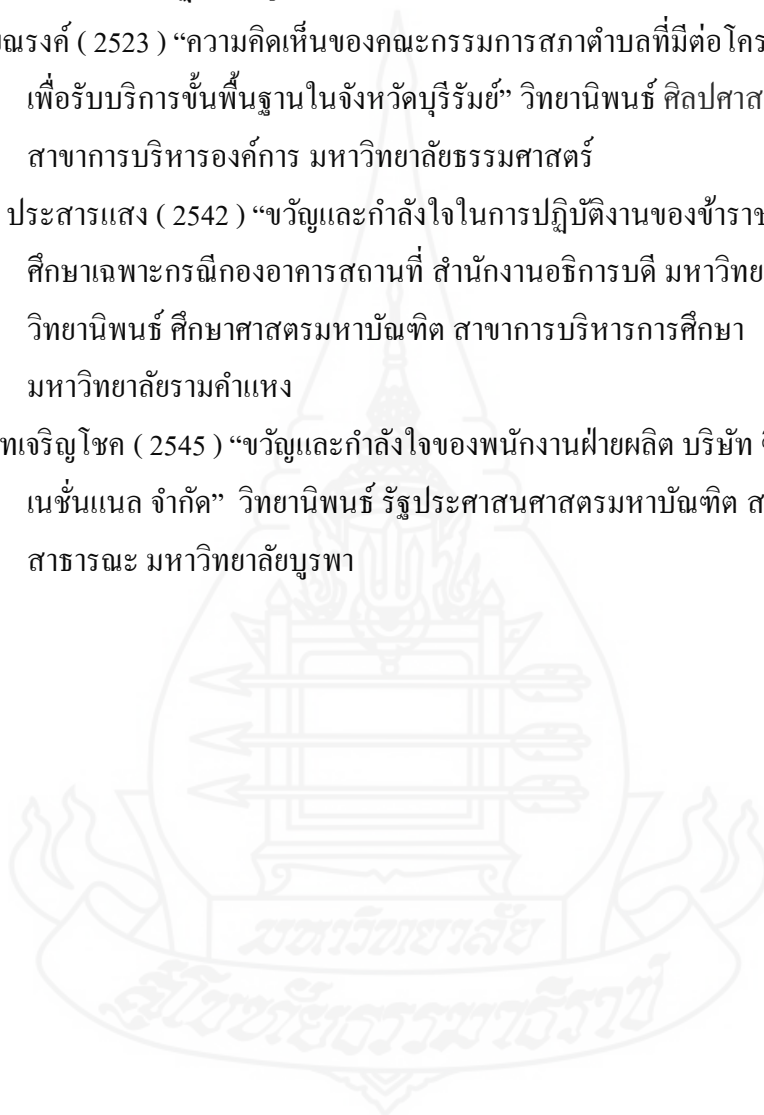
<http://www.images.rattnoy.multiply.multiplycontent.com>

สุวณี ตีระกะ ( 2545 ) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนใน  
จังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
สถาบันราชภัฏนครปฐม

เสริม ไชยณรงค์ ( 2523 ) “ความคิดเห็นของคณะกรรมการสภาตำบลที่มีต่อโครงการเตรียมชุมชน  
เพื่อรับบริการขั้นพื้นฐานในจังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสริมศักดิ์ ประสารแสง ( 2542 ) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่  
ศึกษาเฉพาะกรณีกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง”  
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาคม นันทเจริญโชค ( 2545 ) “ขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีพลาสิโนเตอร์  
เนชั่นแนล จำกัด” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย  
สาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



แบบสอบถามชุดที่ .....

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ  
ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และอาจจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานเพื่อใช้ในการสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับองค์กร โดยได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามข้อมูล และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อคำถามนั้น ๆ ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

นางสาวอุษตา บุญเย็น

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ

 (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

 (1) ไม่เกิน 20 ปี (2) 21 – 30 ปี (3) 31 – 40 ปี (4) 41 – 50 ปี (5) มากกว่า 50 ปี

## 3. สถานภาพ

 (1) โสด (2) สมรส

## 4. ระดับการศึกษา

 (1) ประถมศึกษาตอนปลาย (2) มัธยมศึกษาตอนต้น (3) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. (4) อนุปริญญา / ปวส. (5)ปริญญาตรี (6)ปริญญาโท (7)ปริญญาเอก

## 5. อายุการทำงานในสายอาชีพ อายุ ( เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี )

 (1) 1 – 5 ปี (2) 6 – 10 ปี (3) 11 – 15 ปี (4) 16 – 20 ปี (5) มากกว่า 20 ปี

## 6. อายุการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ อายุ ( เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี )

 (1) 1 – 5 ปี (2) 6 – 10 ปี (3) 11 – 15 ปี (4) 16 – 20 ปี (5) มากกว่า 20 ปี

## 7. ตำแหน่ง

 (1) ครูผู้สอน (2) เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน (3) พนักงานให้บริการด้านต่าง ๆ

## 8. อัตราเงินเดือน

 (1) น้อยกว่า 5,000 บาท (2) 5,001 – 10,000 บาท (3) 10,001 – 15,000 บาท (4) 15,001 – 20,000 บาท (5) 20,001 – 25,000 บาท (6) มากกว่า 25,000 บาท

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่เป็นคำตอบของท่าน

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3	หมายถึง	เฉย ๆ
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1</b>	<b>ด้านองค์การ</b>					
	(1) โรงเรียนมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากร					
	(2) โรงเรียนจัดให้มีช่องทางสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ					
	(3) โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
	(4) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่าย สอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน					
	(5) โรงเรียนมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี					
	(6) โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยกับบุคลากร					
	(7) โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร					
	(8) โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ					

ข้อที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2</b>	<b>ด้านงาน</b>					
	(1) โรงเรียนมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง					
	(2) โรงเรียนมีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
	(3) โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
	(4) บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
<b>3</b>	<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>					
	(1) โรงเรียนมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่					
	(2) โรงเรียนมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและบุคลากร					
	(3) โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนด หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน					
	(4) โรงเรียนสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
	(5) โรงเรียนมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน					
	(6) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น					
	(7) โรงเรียนมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ					
	(8) โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน					

ข้อที่	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	(9) โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น					
	(10) โรงเรียนมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
<b>3</b>	<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)</b>					
	(11) โรงเรียนมีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร					
	(12) โรงเรียนมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร					
<b>4</b>	<b>ด้านภาวะผู้นำ</b>					
	(1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
	(2) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน					
	(3) ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ					
	(4) ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้า และพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร					
	(5) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม					
	(6) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ					



ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ชิสเตอร์บั้งอร ประทุมเทา

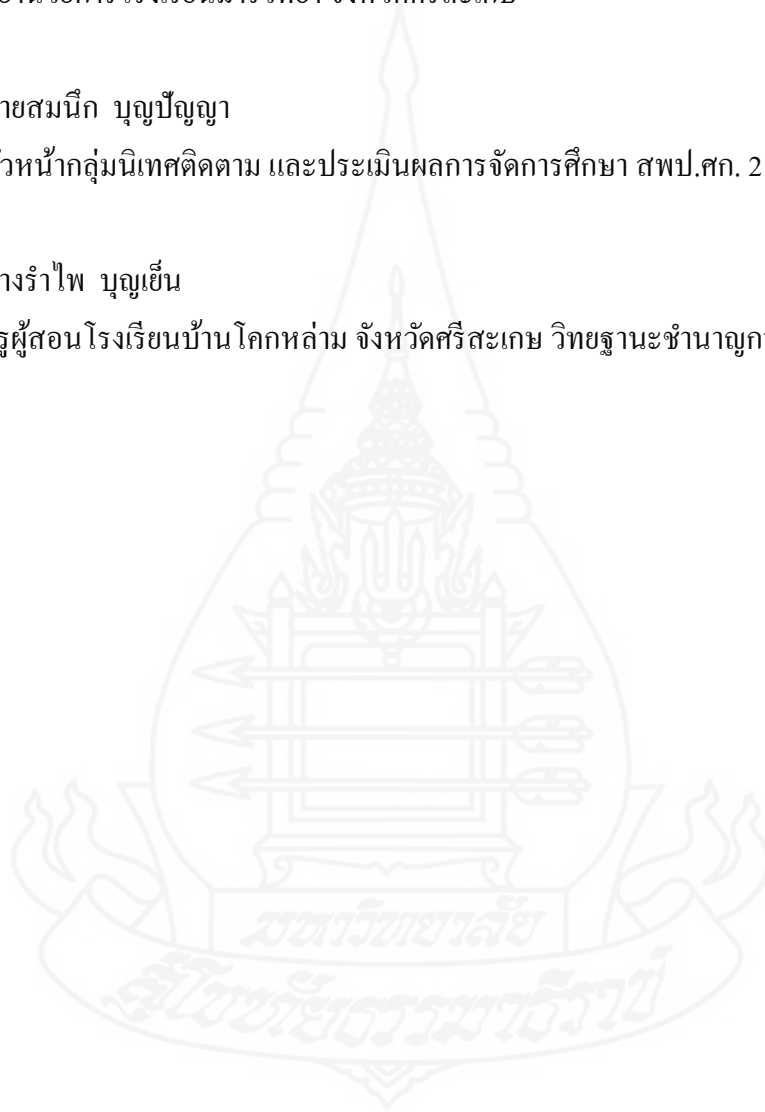
ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

นายสมนึก บุญปัญญา

หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.ศก. 2

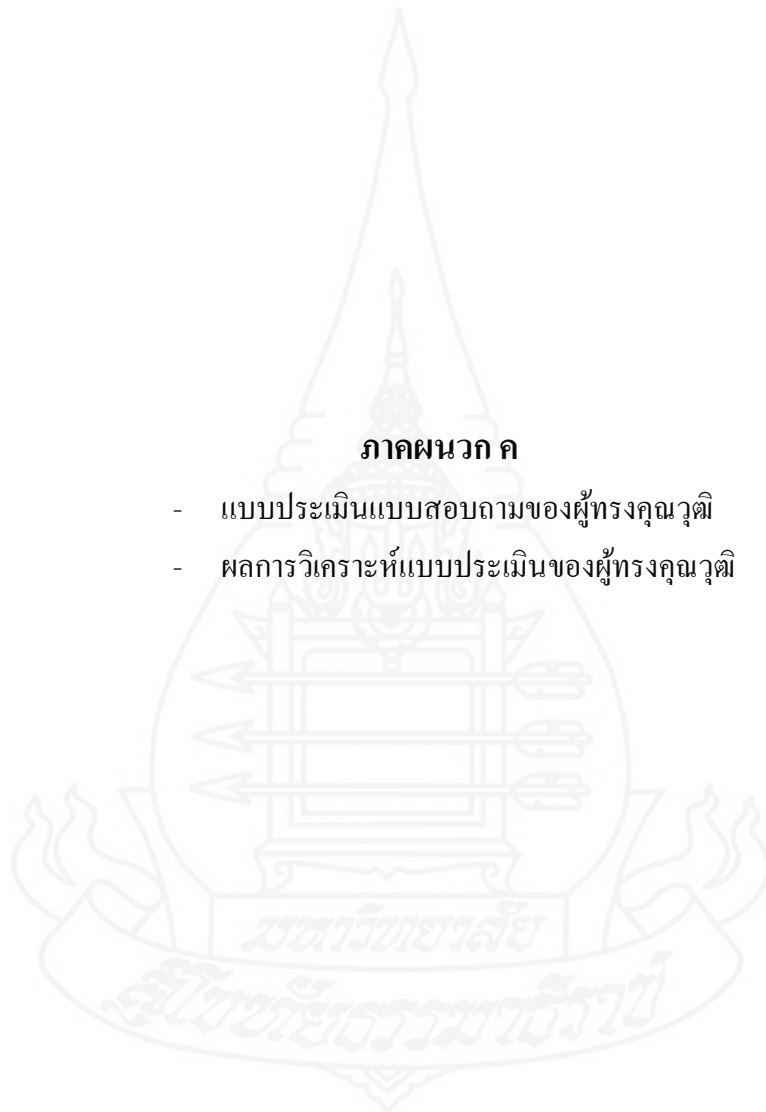
นางรำไพ บุญเย็น

ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านโคกหล้าม จังหวัดศรีสะเกษ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



**ภาคผนวก ค**

- แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ
- ผลการวิเคราะห์แบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ



**แบบประเมินแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จ**  
**ของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ**

**คำชี้แจง**

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นของท่านในแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

- + 1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้อง  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ  
 - 1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	เพศ				
2	อายุ				
3	สถานภาพ				
4	ระดับการศึกษา				
5	อายุการทำงานในสายอาชีพ				
6	อายุการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้				
7	ตำแหน่ง				
8	อัตราเงินเดือน				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านองค์การ

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	โรงเรียนมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากร				
2	โรงเรียนจัดให้มีช่องทางสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ				
3	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร				
4	นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายสอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบาย และกลยุทธ์ของโรงเรียน				
5	โรงเรียนมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี				
6	โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยกับบุคลากร				
7	โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร				
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านงาน

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
9	โรงเรียนมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง				
10	โรงเรียนมีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ				
11	โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร				
12	บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
13	โรงเรียนมีการจัดการวางแผนด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละ ตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่				
14	โรงเรียนมีการกำหนดกรอบและ แนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้าน องค์กรและบุคลากร				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
15	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน				
16	โรงเรียนสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน				
17	โรงเรียนมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน				
18	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น				
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ				
20	โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงานไปในงาน				
21	โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น				
22	โรงเรียนมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ				



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( ต่อ )

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
23	โรงเรียนมีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร				
24	โรงเรียนมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
25	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งการประเมิน (Feedback ) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
26	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน				
27	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ				
28	ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้า และพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

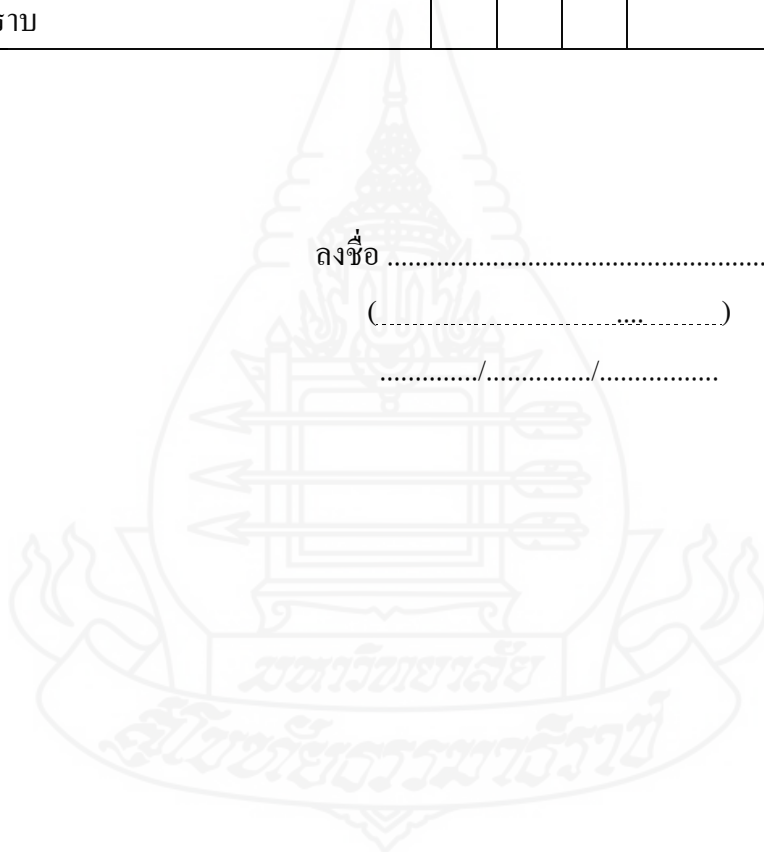
ด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
29	ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม				
30	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ				

ลงชื่อ .....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

...../...../.....



## ผลการวิเคราะห์แบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าความความซิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence : IOC) ดังสูตร

$$\text{ค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)  
 R = ค่าประมาณค่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อคำถามแต่ละข้อ  
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีการกำหนดคะแนน ดังนี้

- + 1 หมายถึง แบบสอบถามมีความสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง แบบสอบถามไม่มีความสอดคล้อง

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC  $\geq$  0.05 หมายถึง ค่าถามนั้นสอดคล้องวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC  $\leq$  0.05 หมายถึง ค่าถามนั้นไม่สอดคล้อง วัตถุประสงค์ของการ

วิจัย ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากการตรวจเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามนี้ = 0.97

ดังตาราง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	สถานภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	อายุการทำงานในสายอาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	อายุการทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ตำแหน่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	อัตราเงินเดือน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ด้านองค์การ

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	โรงเรียนมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	โรงเรียนจัดให้มีช่องทางสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวก และเข้าถึงทุกระดับ	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละฝ่าย สอดคล้อง และเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของโรงเรียน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	โรงเรียนมีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์โดยรวมอยู่ในระดับดี	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม และปลอดภัยกับบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง

## ด้านองค์การ ( ต่อ )

ข้อ	ข้อความ	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
7	โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมแก่บุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง

## ด้านงาน

ข้อ	ข้อความ	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
9	โรงเรียนมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	โรงเรียนมีการเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	บุคลากรมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

## ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อ	ข้อความ	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
13	โรงเรียนมีการจัดการวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
14	โรงเรียนมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถทั้งด้านองค์กรและบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
15	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนด หลักสูตรการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร และการจ่ายค่าตอบแทน	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	โรงเรียนสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	โรงเรียนมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
18	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้น	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
20	โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับกำลังความสามารถของบุคลากรที่ทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
21	โรงเรียนมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับโรงเรียนแห่งอื่น	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	โรงเรียนมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
23	โรงเรียนมีการส่งเสริม และจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	โรงเรียนมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงาน และการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง

## ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	ข้อความ	คะแนน			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
25	ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งการประเมิน (Feedback ) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรทุกคน	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการ ทำงานของบุคลากรให้แต่ละฝ่ายได้รับทราบ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
28	ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้าน ความก้าวหน้า และพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
30	ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และนำมา ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ	1	1	1	1	สอดคล้อง



**ภาคผนวก ง**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ (Alpha coefficient) ของ Cronbach โดยคะแนนที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยไม่ใช่ระบบ 0 กับ 1 แต่เป็นมาตรฐานประมาณค่า

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  = ค่าความเชื่อมั่น

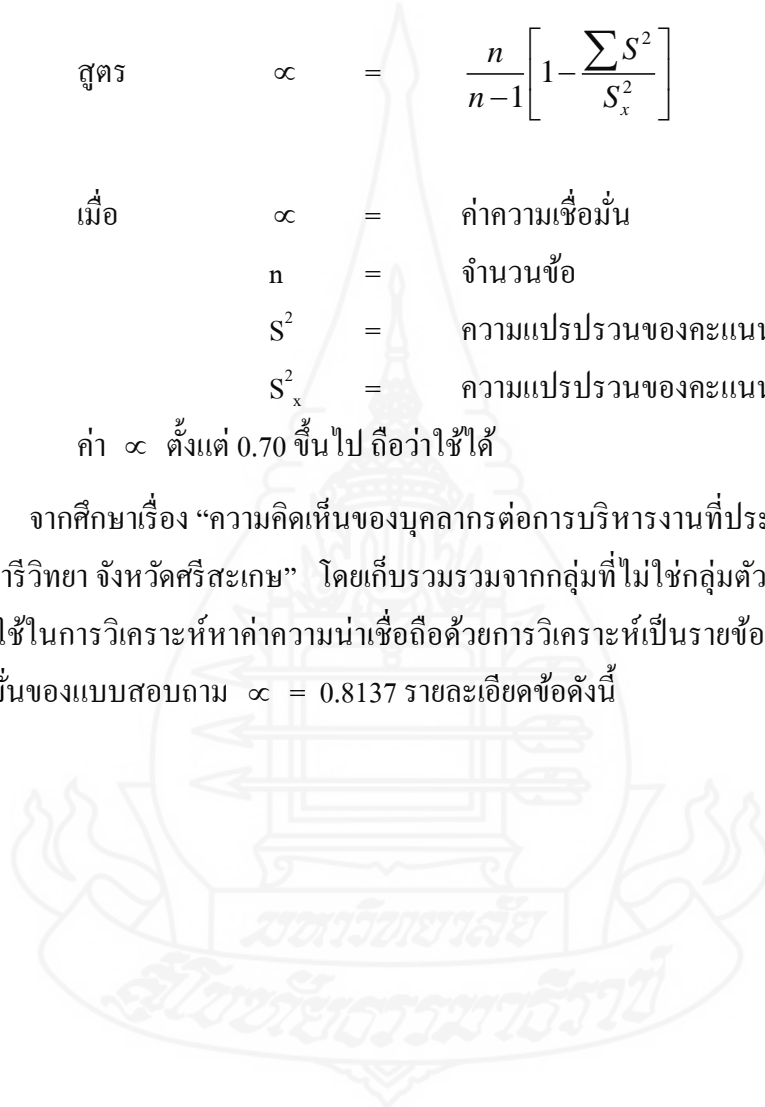
$n$  = จำนวนข้อ

$S^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S_x^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ค่า  $\alpha$  ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้

จากศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จของโรงเรียนมารีวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ” โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือด้วยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  $\alpha = 0.8137$  รายละเอียดข้อดังนี้



ตารางผนวกที่ 1 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านองค์การ

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
องค์การ1	16.8333	34.5575	.4824	.8532
องค์การ2	17.3667	34.9299	.5325	.8447
องค์การ3	17.0667	35.8575	.5180	.8457
องค์การ4	17.3667	32.1023	.7381	.8188
องค์การ5	17.2667	30.8920	.7454	.8170
องค์การ6	17.4333	32.6678	.6699	.8276
องค์การ7	18.1000	36.5759	.5589	.8419
องค์การ8	18.3333	38.1609	.6113	.8422

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 8

Alpha = .8544

ตารางผนวกที่ 2 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านงาน

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
งาน1	7.9667	6.4471	.4106	.4974
งาน2	7.3333	5.1264	.3795	.4924
งาน3	7.5000	5.3621	.3734	.4965
งาน4	6.3000	5.3897	.3213	.5438

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 4

Alpha = .5785

## ตารางผนวกที่ 3 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
พัฒนา1	33.6667	65.4023	.6696	.8708
พัฒนา2	33.3667	63.2747	.6160	.8741
พัฒนา3	33.5333	65.2230	.6135	.8738
พัฒนา4	33.0667	85.9264	-.4268	.9288
พัฒนา5	33.6667	61.6092	.8319	.8604
พัฒนา6	33.3667	65.7575	.6682	.8711
พัฒนา7	33.1667	63.4540	.8022	.8635
พัฒนา8	33.3000	64.9759	.6689	.8707
พัฒนา9	33.3000	62.4241	.8295	.8613
พัฒนา10	33.2667	64.8920	.6871	.8697
พัฒนา11	33.2333	63.2885	.8054	.8632
พัฒนา12	32.7333	68.7540	.5187	.8790

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 12

Alpha = .8847

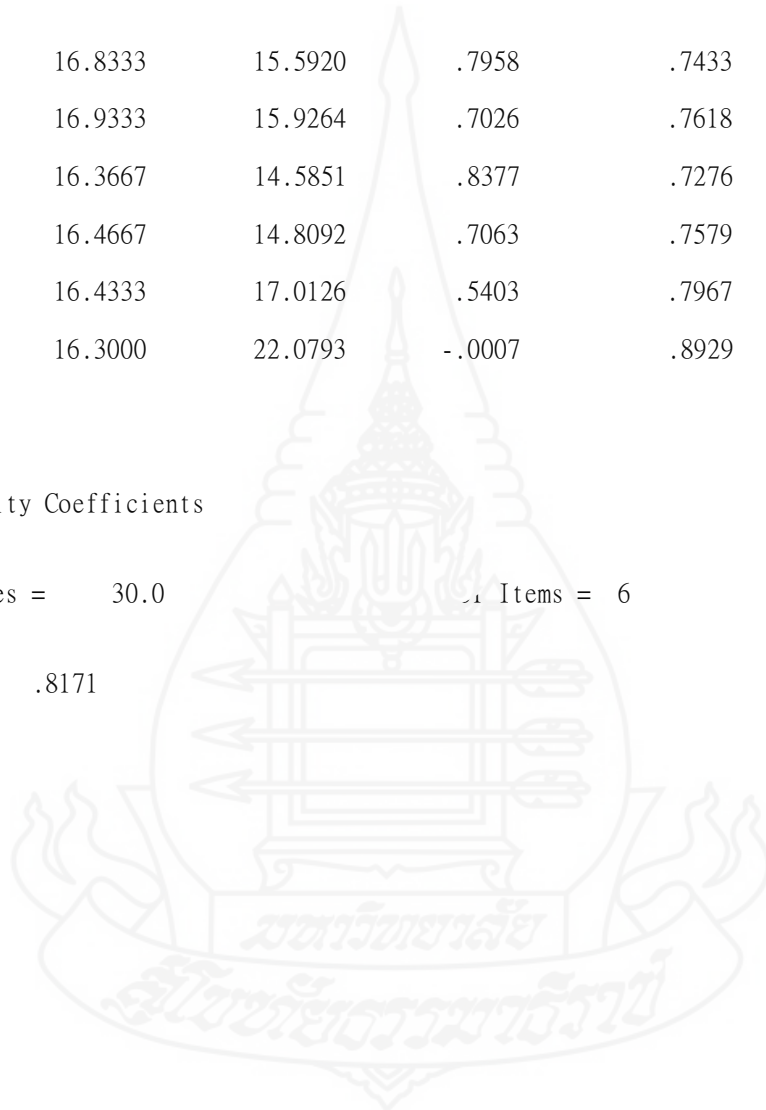
ตารางผนวกที่ 4 ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านภาวะผู้นำ

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ผู้นำ1	16.8333	15.5920	.7958	.7433
ผู้นำ2	16.9333	15.9264	.7026	.7618
ผู้นำ3	16.3667	14.5851	.8377	.7276
ผู้นำ4	16.4667	14.8092	.7063	.7579
ผู้นำ5	16.4333	17.0126	.5403	.7967
ผู้นำ6	16.3000	22.0793	-.0007	.8929

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0      N of Items = 6

Alpha = .8171



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวอุษตา บุญเย็น
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤศจิกายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	บริษัท จิระบุญ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จังหวัดศรีสะเกษ
ตำแหน่ง	วิศวกรโยธา

