

๒๐๖
๒๕๓๖
๒๕

การวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน
และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

ปริญญานิพนธ์

ของ

สิทธิพร นิยมกรีสัมศักดิ์

๒๕๓. ๒๕๓๖
๒๕๓๖

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท ๒๓ พระโขนง กรุงเทพฯ ๑๑ โทร ๓๙๒๑๕๗๕ ๓๙๑๕๐๕๘

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๑๕๓๖๕๐

การวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน
และครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครนายก

บทคัดย่อ

ของ

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2527

บทที่ ๑

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครนายกที่มีต่อการวางแผนของผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อเปรียบเทียบ ทักษะของผู้บริหารและครู ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิ ที่มีต่อการวางแผนของผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 105 คน และครู จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่เกี่ยวข้องกับ ขั้นตอนการวางแผน 5 ขั้นตอนคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน การกำหนดสภาพปัจจุบัน ของงาน การกำหนดวิธีดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลปรับปรุงแผน

การศึกษาปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะต่อการวางแผนทั้ง 5 ขั้นตอนอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนครูมี ทักษะต่อการวางแผน ขั้นตอนวัตถุประสงค์ของแผน และขั้นตอนสภาพปัจจุบันของงานอยู่ใน เกณฑ์มาก ส่วนขั้นอื่นๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทักษะต่อการวางแผนทั้ง 5 ขั้นตอนแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสิทธิภาพใน การทำงาน มีทักษะต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผู้บริหาร วิทยาลัยซึ่งจำแนกตามวุฒิมีทักษะต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4. ครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน และวุฒิมี ทักษะต่อการวางแผนทั้ง 5 ขั้นตอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า การวางแผนของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหอุปสรรค ที่สำคัญดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความสามารถในการวางแผน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามแผน ขาดแคลนงบประมาณ และขาดข้อมูลสถิติที่ถูกต้องเพื่อใช้ ในการวางแผน

SCHOOL ADMINISTRATORS' PLANNING AS VIEWED BY SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN THE OFFICE OF
NAKHON NAYOK PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

SITTIPORN NIYOMSRISOMSAK

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

February 1984

The objectives of the study were to investigate and to compare the perception of school administrators and teachers, classified by school sizes, working experiences, and educational qualifications, toward the planning ability of school administrators under the Office of Nakhon Nayok Provincial Primary Education.

The final sample consisted of 105 administrators and 304 teachers. The instrument used to obtain the data was the rating scale questionnaires concerning five stages of planning process; objective establishment, working condition assessment, establishment of working procedures, planning execution, and review and revise of plan.

The results of the study were as follows :

1. School administrators viewed all five stages of planning process done by themselves as high level. School teachers viewed ability of school administrators in objective establishment, and working condition assessment as high but the other stages were moderate.

2. School administrators and teachers had statistically different perception in all five stages of planning process at the .01 level of significance.

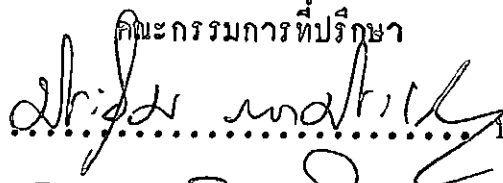
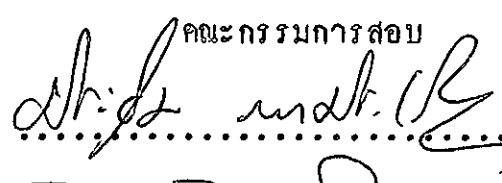
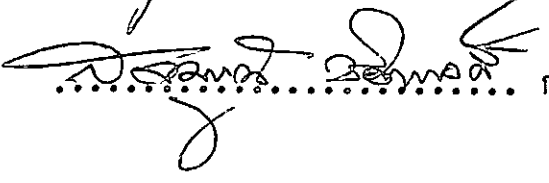
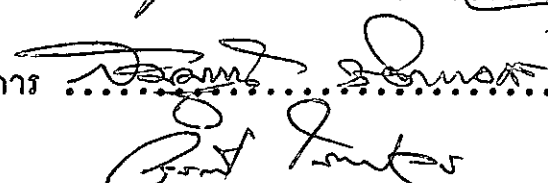
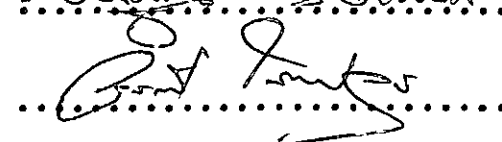
3. School administrators classified by school sizes and working experiences had no statistically different perception in planning process. However, they had statistically different perception in planning process at .05 level of significance, if they were classified by educational qualifications.

4. Teachers classified by school sized, working experiences and educational qualifications had no statistically different perception in all five stages of planning process.

The result also indicated that school administrators faced with the problems in the following aspects; school administrators lacked of planning ability, teachers had no understanding in planring execution, inadequate budget and information data for planning.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

0

คณะกรรมการที่ปรึกษา	คณะกรรมการสอบ
 ประธาน	 ประธาน
 กรรมการ	 กรรมการ
	 กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือ ทั้งกำลังความคิด และการให้กำลังใจอย่างดียิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุญ ชิตพงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรณี ไสมประยูร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์กฤษณา ไกอาสงวนา หัวหน้าฝ่ายแผนพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อาจารย์บุญยึก แสงศิริกุล อาจารย์ไชยการ ทองแก้ว ศึกษาพิเศษฝ่ายแผนฯ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครนายก ที่กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ขอขอบคุณ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ และครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายกทุกท่านที่อำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัย เช่น ช่วยแจกและรับแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนในเวลาอันรวดเร็ว ขอขอบคุณคุณอาจารย์ และเพื่อนนิสิตบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่คอยให้กำลังใจไว้คำแนะนำผู้วิจัยตลอดมา ความคืบหน้าเกิดจากการใช้ผลของงานวิจัยนี้ ขอขอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณของ พ่อ แม่ และครู อาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่าน

สิทธิพร นิยมกริสมศักดิ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
ตัวแปรที่ทำการศึกษา	4
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	8
ความหมายของการวางแผน	8
ขั้นตอนการวางแผน	9
ความสำคัญของการวางแผน	14
ปัญหาอุปสรรคของการวางแผน	16
การวางแผนงานระดับโรงเรียน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
งานวิจัยภายในประเทศ	21
งานวิจัยต่างประเทศ	25
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	28
ประชากรที่ศึกษา	28
กลุ่มตัวอย่าง	28
การสร้างแบบสอบถาม	29
การทดลองใช้แบบสอบถาม	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
- การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
- สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการวางแผนงาน	
ของผู้บริหารและครู	38
เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู	49
ทดสอบสมมุติฐานตามลักษณะตัวแปร	60
ข้อเสนอแนะในการวางแผนงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ผู้บริหาร	
โรงเรียนประสบอยู่	82
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	87
วิธีดำเนินการค้นคว้า	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
อภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะทั่วไป	107
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	117

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	29
2	แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาด โรงเรียน	33
3	แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิ	34
4	แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	34
5	แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดวัตถุประสงค์	39
6	แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	41
7	แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดวิธีดำเนินงาน	43
8	แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผน งานดำเนินการปฏิบัติตามแผน	45
9	แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผน งานประเมินผลปรับปรุงแผน	47
10	แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผน งานทุกด้าน	49
11	เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงาน กำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	50
12	เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงาน กำหนดสภาพปัจจุบันของงานของผู้บริหารโรงเรียน	52

ตาราง	หน้า
13 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการ วางแผนงาน กำหนดวิธีดำเนินงานของผู้บริหาร โรงเรียน	54
14 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการ วางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผนของผู้บริหารโรงเรียน ...	56
15 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการ วางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน	58
16 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการ วางแผนงานรวมทุกด้าน	60
17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	51
18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานกำหนดสภาพปัจจุบันของงานของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	61
19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานกำหนดวิธีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	62
20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	62
21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	63

22	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อ การวางแผนงานรวมทุกด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	63
23	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อ การวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของครูโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	64
24	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อ การวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ของครู โรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	65
25	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงานของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	65
26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อ การวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผนของครูโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	66
27	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผนของครูโรงเรียน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	66
28	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการ วางแผนงานรวมทุกด้าน ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก	67

29	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	67
30	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานกำหนดสภาพปัจจุบันของงานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	68
31	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานกำหนดวิสัยทัศน์งานของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	68
32	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานค่านิยมปฏิบัติตามแผนของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	69
33	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานค่านิยมผลปรับปรุงแผนของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	69
34	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานรวมทุกด้านของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	70
35	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ของครูที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย	70

ตาราง	หน้า
36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกาหนดสภาพปัจจุบันของงานครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย	71
37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกาหนดวิธีดำเนินงานของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย	71
38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผนของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย	72
39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผนของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย	72
40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานรวมทุกด้านของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย	73
41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกาหนดวัตถุประสงค์ของแผน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ	73
42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกาหนดสภาพปัจจุบันของงานระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ	74

43	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดวิธีดำเนินงานระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูง และวุฒิต่ำ	74
44	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานลงมือปฏิบัติตามแผน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและ วุฒิต่ำ	75
45	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานประเมินผลปรับปรุงแผน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูง และวุฒิต่ำ	75
46	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานรวมทุกด้าน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ	76
47	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดวัตถุประสงค์ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ ...	76
48	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและ วุฒิต่ำ	77
49	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานกำหนดวิธีดำเนินงานระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ ...	77
50	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผน งานลงมือปฏิบัติตามแผนระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและ วุฒิต่ำ	78

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

51	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ	78
52	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการวางแผนงาน รวมทุกด้าน ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ	79
53	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับวุฒิ ทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน	79
54	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	80
55	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับวุฒิ ทางการศึกษาของครู	81
56	แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการทำงานของครู	82
57	แสดงปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานซึ่งเกิดจากตัวผู้บริหาร	83
58	แสดงปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากครูและบุคลากร ในโรงเรียน	84
59	แสดงปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม	85
60	แสดงปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากตัวแผนงานเอง	86

บทนำ

การวางแผนคือกระบวนการขั้นหนึ่งในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ แผนเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ทางวิชาการ และวิจารณ์ญาณวิสัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องและมีเหตุผล (มัลลีย์ หุระนันท์ 2508 : 20) การวางแผนเป็นหน้าที่สำคัญอันดับหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการจัดองค์การ บัญชางาน หรือการควบคุมต่างก็มุ่งที่จะให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสิ้น แต่การวางแผนมาเป็นอันดับหนึ่ง เพราะการวางแผนรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งถือเป็นหลักในการจัดองค์การ การบัญชางาน ซึ่งการควบคุมจำเป็นต้องอาศัยแผนงานและวัตถุประสงค์ตลอดมา การจัดแบ่งและมอบหมายงานตลอดจนการสั่งงานต้องอาศัยนโยบายและวัตถุประสงค์เป็นแนว โดยเฉพาะการควบคุมต้องใช้มาตรฐานต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในแผน จึงจะทำการควบคุมได้ (เสถียร เหลืองอราม 2517 : 294) ในการวางแผนงานการศึกษาระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะระดับโรงเรียนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง หากจะรอให้กำหนดแผนมาจากส่วนกลางหรือหน่วยเหนือขึ้นไป โดยเฉพาะระดับอำเภอและระดับจังหวัด มักจะมองแผนงานเหมือนเครื่องจักร ซึ่งเป็นการขัดขวางความคิดใหม่ ๆ ในระดับโรงเรียนเป็นอย่างมาก (ประกอบ คุณารักษ์ 2522 : 13 - 20) จากที่สังเกตการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันมักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานมาก หากงานไม่ก้าวหน้า ทั้งนี้เพราะไม่ได้มีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือจัดลำดับความสำคัญของงานไว้ ทำให้เกิดความยุ่งยากทั้งทางด้านการบริหารและการปฏิบัติตรวจสอบผลงานที่ต้องการ ตลอดจนการใช้จ่ายทรัพยากรที่ได้รับอย่างไม่ประหยัด และในสิ่งที่ไม่จำเป็น (สมาน แสงมลิ 2525 : คานา)

ตามสายงานของการบริหารงานประถมศึกษา นโยบายการบริหารงานจะถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง แล้วกระจายมาสู่โรงเรียนเป็นจุดปฏิบัติสุดท้าย ในขณะที่เดียวกันแผนงานต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นก็จะผ่านกลุ่มโรงเรียน อาเภอ จังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในที่สุด โรงเรียนจึงเป็นจุดปฏิบัติงานตามนโยบายจากส่วนกลางและเป็นจุดเริ่มงานใหม่ ๆ จากระดับท้องถิ่นโดยวางแผนงานหรือโครงการพัฒนาระดับโรงเรียนขึ้นและปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในแผนงานนั้น การบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก มีปัญหาสำคัญ ๆ อยู่หลายประการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการวางแผนงานของผู้บริหารระดับโรงเรียนเอง ปัญหาเหล่านี้พอจะสรุปเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้คือ

ประการแรก ผู้บริหารมุ่งสนใจงานธุรการและงานปรับปรุงอาคารสถานที่ เป็นส่วนใหญ่และละเลยงานวิชาการ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการวางแผนนโยบายบริหารงานไม่ครอบคลุมสายงานที่รับผิดชอบ หรือไม่มีความรู้ในการวางแผนงาน หรืออาจมุ่งประโยชน์ส่วนตน เพราะงานธุรการและงานอาคารสถานที่สามารถประเมินผลและตรวจสอบได้ง่าย

ประการที่สอง ผู้บริหารส่วนใหญ่จะวางแผนงานคนเดียว ผู้ร่วมงานมักไม่ทราบว่านโยบายของโรงเรียนจะมุ่งไปในทิศทางใด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารวางแผนงานไว้นใจ ไม่กำหนดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ร่วมงานรู้เห็น ผู้ร่วมงานต้องรอฟังคำสั่งจากผู้บริหารคนเดียว

ประการที่สาม งานที่เริ่มทำใหม่จะฉีกหักและดำเนินไปอย่างรวดเร็ว แต่เมื่อเวลาล่วงเลยไปงานนั้นจะซบเซาขาดการเอาใจใส่ ทั้งนี้อาจจะเกิดจากการติดตามประเมินผลแผนงานไม่ดี หรืออาจเกิดจากไม่มีแผนงานที่แน่นอนก็เป็นได้

ประการที่สี่ การปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดไว้ตามแผน ทำให้การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่สามารถประเมินผลได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง ก่อผลในด้านขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเท่าที่ควร ในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบมีการร้องเรียน

ผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดขอความเป็นธรรมอยู่บ่อย ๆ

จากปัญหาในการบริหารงานดังกล่าว ประกอบกับความเชื่อที่ว่า ทักษะหรือความเห็นของบุคคลจะเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ทักษะที่มีต่อการวางแผนงานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ควรที่จะนำมาศึกษาค้นคว้าเพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการวางแผนงานของผู้บริหารที่เป็นจริงได้ ผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานการประถมศึกษาของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นการวางรากฐานในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อเปรียบเทียบทักษะระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อขั้นตอนการวางแผนงานซึ่งได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน การกำหนดวิธียุทธศาสตร์ การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลปรับปรุงแผน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาวิจัยนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครนายกใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผนงานระดับโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารการประถมศึกษาของจังหวัดได้ใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพงานบริหารการศึกษาของจังหวัดให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 168 คน ครู จำนวน 1897 คน แบ่งตามขนาด

โรงเรียนได้ 3 ระดับ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารจำนวน 10 คน ครู 332 คน
โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารจำนวน 49 คน ครู 733 คน โรงเรียนขนาดเล็กผู้บริหาร
จำนวน 109 คน ครู 832 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ สุ่มตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน
โดยใช้ตารางสัดส่วนของ เครจซี่และมอร์แกน ได้ผู้บริหารโรงเรียน 117 คน ครู
320 คน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหาร 7 คน ครู 57 คน โรงเรียน
ขนาดกลาง ผู้บริหาร 35 คน ครู 123 คน โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหาร 75 คน ครู
140 คน

3. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงขั้นตอนการวางแผนงานซึ่ง
มีขั้นตอนอยู่ 5 ขั้นตอนคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน
การกำหนดวิสัยทัศน์งาน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลปรับปรุงแผน
รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและสาเหตุของปัญหาอุปสรรคนั้นในการวางแผนงานของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาด
โรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน และวิถีทางการศึกษา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ทัศนคติที่มีต่อการวางแผนงาน 5 ด้านคือ การกำหนด
วัตถุประสงค์ การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน การกำหนดวิสัยทัศน์งาน การลงมือ
ปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลปรับปรุงแผน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการวางแผนงาน
ของโรงเรียนต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทักษะต่อการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน
3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะต่อการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะต่อการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน
5. ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีทักษะต่อการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน
6. ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีทักษะต่อการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน
7. ผู้บริหารและครูมีทักษะต่อการวางแผนงานของโรงเรียนในแต่ละขั้นตอนต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทักษะต่อการวางแผนงาน หมายถึง ความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน
2. การวางแผนงาน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงานในความรับผิดชอบไว้ล่วงหน้าเป็นลابلักษณ์อักษรในรูปของ แผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการและอื่น ๆ โดยใช้หลักการ ความรู้ และเทคนิค วิธีการวางแผนงาน ประกอบด้วยขั้นตอนในการวางแผนงาน 5 ขั้นตอนคือ
 - 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ คือการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่งานนั้นจะต้องดำเนินการจนสามารถสนองความต้องการได้
 - 2.2 กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน คือการศึกษาสถิติข้อมูล ทรัพยากร ที่จะนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนงาน และพิจารณาว่างานนั้นเป็นงานที่เริ่มดำเนินการหรือเป็นงานต่อเนื่องจากที่ปฏิบัติมาแล้ว เพื่อกำหนด จัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้องเหมาะสม

2.3 กำหนดวิธีดำเนินงาน คือการวางแผนปฏิบัติงานด้วยวิธีที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของแผนที่กำหนดไว้

2.4 ลงมือปฏิบัติตามแผน คือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.5 ประเมินผลปรับปรุงแผน คือการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ว่ามีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์เพียงไร เพื่อนำผลการประเมินนี้ไปปรับปรุงแผนงานอีกครั้งหนึ่ง

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก ในปีการศึกษา 2525

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัด

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติงานการสอนหรืองานบริหารโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

5 1 ประสบการณ์มาก คือปฏิบัติงานการสอนหรืองานบริหารโรงเรียนมานานกว่า 20 ปี

5 2 ประสบการณ์ปานกลาง คือปฏิบัติงานการสอนหรืองานบริหารโรงเรียนมาตั้งแต่ 10 - 20 ปี

5 3 ประสบการณ์น้อย คือปฏิบัติงานการสอนหรืองานบริหารโรงเรียนมาน้อยกว่า 10 ปี

6 วุฒิทางการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้รับแบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ

6 1 วุฒิทางการศึกษาสูง คือตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

6 2 วุฒิทางการศึกษาต่ำ คือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

๗. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนที่ปรับปรุงจากเกณฑ์ขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ แบ่งเป็น ๓ ขนาดคือ

๗.๑ โรงเรียนขนาดใหญ่ คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ๔๐๐ คน

๗.๒ โรงเรียนขนาดกลาง คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ๒๐๑ - ๔๐๐ คน

๗.๓ โรงเรียนขนาดเล็ก คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า ๒๐๐ คน

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการวางแผน

แผนเป็นการคาดหวังถึงความมุ่งหวังหรือทิศทางที่จะไปในอนาคต ตลอดจนกำหนดการกระทำจะไปถึงจุดหมายนั้นอย่างคร่าว ๆ (วีระพล สุวรรณันท์ ม.ป.ป. : 30) แผนงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการวินิจฉัย เลือกกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่เห็นว่าดีที่สุด โดยพิจารณาจากข้อมูล ข่าวสาร และกรณีแวดล้อมต่าง ๆ การวางแผนเป็นการใช้ความคิด จินตนาการคาดคะเนวิธีการเพื่อเลือกคัดแนวทางที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางโครงการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 18)

เสถียร เหลืองอร่าม ได้ให้ความหมายของการวางแผนงานไว้ว่า การวางแผนงานก็คือการเลือกวิถีทางในอนาคต จากทางเลือกหลาย ๆ ทางสำหรับที่จะให้กิจการทั้งหมดหรือบางแผนกดำเนินไปตามวิถีทางนั้น การวางแผนจึงเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร จะทำเมื่อไร และจะให้ใครทำให้ การวางแผนจึงเป็นการนำกิจการไปสู่วัตถุประสงค์ที่เลือกไว้โดยวิถีทางที่ถูกหลักที่สุด (เสถียร เหลืองอร่าม 2517 : 294) ฉัตรชัย อรณันท์ กล่าวถึงความหมายของการวางแผนไว้ว่า การวางแผนงานหมายถึงการตกลงใจหรือตัดสินใจว่าจะทำงานอะไร แล้วเตรียมการไว้ว่างานที่จะกระทำต่อไปนั้นหาเพื่ออะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร และมีใครต้องกระทำบ้าง ซึ่งงานแต่ละอย่างย่อมมีความสำคัญแตกต่างกันมากน้อยบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทุน ขนาด เวลา และคนที่ใช้ทำงานมากหรือน้อย (ฉัตรชัย อรณันท์ 2522 : 75) ธรรมรส โชติคุณุชกร กล่าวถึง การวางแผนงานในความหมายของการเชื่อมโยงงานในปัจจุบันกับอนาคตว่า การวางแผนคือการตกลงใจไว้เป็นการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร จะทำอย่างไร

ทำเมื่อใด และใครจะเป็นผู้ทำ หรืออาจกล่าวได้ว่า การวางแผนเป็นการทอดสะพานเชื่อมระหว่างจุดสองจุดคือจากจุดที่เรายืนอยู่ ณ บัดนี้ กับจุดที่เราต้องการจะไปให้ถึงในอนาคต (ธรรมรส โชติกุญชร ม.ป.ป. : 158)

ไซมอน กล่าวว่า การวางแผนคือกิจกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเรื่องที่จะปฏิบัติในอนาคต การประเมินผลในสิ่งที่กำหนด ว่าจะต้องปฏิบัติตามกลวิธีวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติ (Simon. 1958 : 3) กุลลิก ได้ให้ความหมายของการวางแผนว่า การวางแผนหมายถึง การวางแผนหรือโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยแนวปฏิบัตินั้นก่อนลงมือปฏิบัติงาน (Gulick. 1936 : 13) ไคอะมอน กล่าวถึงการวางแผนในลักษณะเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะคือ การวางแผน คือกระบวนการที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ การคาดหมายล่วงหน้า การวิเคราะห์ การกำหนดความมุ่งหมาย สามารถวัดและประเมินผลได้ เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ปรากฏเป็นรูปแบบชัดเจน ตอบสนองความต้องการได้ เป็นกระบวนการต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ (Diamond. 1973 : 10) อีวิง ให้ความหมายของการวางแผนงานว่า การวางแผนคือวิธีการที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์การตัดสินใจ และดำเนินการบริหารองค์การในอนาคต ในลักษณะที่มีเหตุผลและคงเส้นคงวา อีกทั้งแผนยังเป็นตัวชี้นำผู้บริหารระดับสูงอีกโสดหนึ่งด้วย (Ewing. 1968 : 17 - 18) ครีกเกอร์ ให้ความหมายของการวางแผนคล้ายกับคนอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วว่า การวางแผนคือการตั้งข้อสมมุติล่วงหน้าว่าจะทำอะไรในอนาคต ซึ่งไม่ได้หมายความว่า จะเป็นเพียงการคาดคะเนเท่านั้น แต่เป็นการพิจารณาถึงปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหาลู่ทางในการดำเนินงานและนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด (Drucker. 1954 : 89)

ขั้นตอนการวางแผน

การวางแผนเป็นการพิจารณาล่วงหน้าสำหรับการปฏิบัติ ดังนั้นการวางแผนสำหรับ

โครงการใหญ่ ๆ จึงจำเป็นต้องมีเหตุผล (Logical) รอบคอบมีการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้แผนนั้นมีส่วนผิดพลาดน้อยที่สุด หรือไม่ผิดพลาด เพื่อขจัดความสับสนไปลาในทางการบริหาร จึงได้แยกกระบวนการวางแผนเป็นขั้นตอนต่าง ๆ (บรรจบ เนียมมณี 2519 : 33) ดังที่มีผู้เสนอขั้นตอนในการวางแผนงานไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ สมพงศ์ เกษมสิน ได้ให้รายละเอียดของ กระบวนการวางแผนเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้^{๕๔}

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Setting the objective) วัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการวางแผน เพราะเหตุว่าวัตถุประสงค์เป็นเสมือนจุดมุ่งหมายที่จะต้องดำเนินการหรือบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

2. การประเมินสภาพการณ์ปัจจุบัน (Evaluation present Condition) การศึกษาสภาพการณ์ปัจจุบันมีผลอย่างสำคัญต่อการวางแผน เหตุว่าในการวางแผนนั้นมีปัจจัยหลายประการที่อยู่นอกเหนืออำนาจควบคุมของฝ่ายบริหาร แต่ปัจจัยเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามแผน การคาดการณ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพิจารณาสภาพการณ์ในการวางแผนงานมาก

3. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Collection and analysis of data) การวิเคราะห์ข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการวางแผนเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญโดยเฉพาะข้อมูลและข่าวสารที่รวบรวมมานั้น จะต้องมีความแม่นยำอย่างเพียงพอ มิฉะนั้นจะทำให้การวางแผนผิดพลาดได้ง่าย

4. ขั้นตอนปฏิบัติตามแผน (Execution of the plan) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้แล้วนี้ จะต้องจัดลำดับขั้นของการดำเนินงานตามแผนที่เรียกว่า "Hierarchy of plan" ให้สอดคล้องกัน เหตุว่าแผนต่าง ๆ จะต้องมีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยมีเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะเชื่อมโยงการทำงานตามลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน เช่น แผนปฏิบัติงานประจำวันกับแผนระยะสั้นและแผนระยะยาวจะต้องสอดคล้องกัน จึงจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและราบรื่น

5. **ขั้นติดตามและปรับปรุงแผน (Monitoring and review)** เป็นที่ ยอมรับกันว่าแผนเป็นเรื่องของอนาคต ดังนั้นการกำหนดแผนเพื่อไปปฏิบัติจัดทำแล้วจำเป็นต้องมีข้อแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ดังนั้นการปฏิบัติตามแผนจึงอาจมีข้อแตกต่างไปจาก เหตุการณ์หรือสิ่งที่เขาคาดไว้ได้ และเมื่อเป็นเช่นนั้นก็อาจทำให้การปฏิบัติตามแผนต้องมี ข้อที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขได้เสมอ การติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแผนจึงเป็น สิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอยู่ทุกขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดให้ได้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 92)

หน่วยศึกษานิเทศก์ เขต 9 ได้เสนอขั้นตอนในการหาแผนปฏิบัติงาน เป็น 6 ขั้นตอนดังนี้คือ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนที่ต้องปฏิบัติ ระบุให้ชัดเจนว่ามีวัตถุประสงค์ อะไรบ้างและต้องเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทำได้และวัดผลได้
2. กำหนดสภาพปัจจุบันของงานหรือจุดเริ่มต้นของงาน งานมีสภาพพื้นฐาน อย่างไร งานบางอย่างต้องเริ่มต้นจากการไม่มีอะไรเลย ต้องลงมือทำใหม่ทั้งหมด แต่ งานบางอย่างเริ่มต้นจากการเพิ่มหรือปรับปรุงก็ทำเสริมต่อไปจนแล้วเสร็จ ดังนั้นจึงต้อง ทราบพื้นฐานของงานก่อน จึงจะกำหนดงานที่จะต้องทำต่อไปได้ถูกต้อง
3. กำหนดวิธีดำเนินงานที่จำเป็นซึ่งเห็นว่าจะนำมาใช้กับงานนี้ได้สำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์
4. ลงมือปฏิบัติตามแผน อันได้แก่ การแปลแผนงานไปสู่การปฏิบัติจริง ในชั้น การปฏิบัติจริงนี้ จำเป็นต้องแยกย่อยเป็นงานโครงการ แผนงานทั้งหลายจะนำไปปฏิบัติ ให้สมบูรณ์ไม่ได้หากยังไม่มีโครงการรองรับแผนนั้น หรืออีกนัยหนึ่งโครงการต่าง ๆ ของ โรงเรียนประกอบกันเข้าเป็นแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตลอดเวลาของการปฏิบัติงานตาม แผนนั้น ๆ

6. การปรับปรุงแผน จากการประเมินผลเป็นระยะ จะพบว่างานบางส่วนมีความจำเป็นต้องเร่งรัดปรับปรุงการทำงานหรือปรับทิศทางเสียใหม่ เพื่อให้งานสอดคล้องกัน (หน่วยศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 9 2522 : 16)

กระบวนการวางแผนเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องเป็นระบบ นักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงขั้นตอนการวางแผนงานว่าประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่แน่นอน
2. การคาดคะเนล่วงหน้า หรือพิสัยของความน่าจะเป็นไปได้ (A range of probability)
3. การจัดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผน ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการและคณะกรรมการจัดทำแผนงาน
4. การสำรวจหรือรวบรวมข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
5. ประเมินค่าข้อมูลที่ได้ออกมา
6. พิจารณาทางเลือก
7. เลือกทางที่คิดว่าเหมาะสมที่สุด
8. การกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยหรือกำหนดการ กำหนดการจะเป็นส่วนที่โยงเอาวัตถุประสงค์ นโยบาย และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ มาเป็นหลักในการปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่ากำหนดการ เป็นส่วนที่กำหนดลำดับขั้นตอนที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายและการกำหนดเวลาในแต่ละตอน การวางกำหนดการที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การกำหนดการควรจะดำเนินการดังนี้
 - ก. แยกกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ออกเป็นตอน ๆ
 - ข. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตอน
 - ค. กำหนดว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบอยู่ในลำดับตอนใด
 - ง. พิจารณาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในแต่ละขั้นตอน

จ. งบประมาณระยะเวลาของแต่ละตอน

ฉ. มอบหมายกำหนดวัน เวลาที่แน่นอนสำหรับแต่ละตอนเหล่านั้น

9. การวางมาตรฐานควบคุมแผน (วุฒิชัย จานงค์ 2509 : 13)
เชสวีสส์ ได้กล่าววาระบวนการในการวางแผนควรครอบคลุมถึงองค์ประกอบ 8 ประการคือ

9.1 การวิเคราะห์และประเมินข้อมูลทางสถิติ

9.2 การจัดวางนโยบาย

9.3 การจัดทำโครงการ

9.4 การจัดทำโปรแกรมและรายละเอียดประกอบโครงการ

9.5 การพิจารณาค่าใช้จ่ายตามโปรแกรมและโครงการที่กำหนด

9.6 การทดสอบโครงการและพิจารณาทางเลือกอื่น ๆ

9.7 การตัดสินใจและนำแผนออกสู่การปฏิบัติ

9.8 การประเมินผลและปรับปรุงแผน (Chesswas. 1969 :

12 - 13)

สรุปรวมขั้นตอนการวางแผน โดยรวมขั้นตอนย่อย ๆ เข้าเป็นขั้นตอนเดียวกันจะได้เป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายว่าจะมุ่งสู่ทิศทางใด เป็นปริมาณหรือคุณภาพเท่าใดโดยคำนึงถึงความต้องการ ความจำเป็นและความเป็นไปได้

2. กำหนดสภาพปัจจุบันของงานหรือจุดเริ่มต้น คือการศึกษาสถิติข้อมูลทรัพยากรที่จะนำมาประกอบในการพิจารณาวางแผนงาน และศึกษาสภาพของงานนั้นว่าเป็นงานที่เริ่มดำเนินการใหม่หรือเป็นงานต่อเนื่องจากที่ปฏิบัติมาแล้ว เพื่อกำหนดและจัดสรรทรัพยากรได้ถูกต้อง

3. กำหนดวิธีดำเนินงาน คือการวางแผนแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ใหญ่ของแผนงานที่กำหนดไว้โดยการจัดทำเป็นโครงการย่อย ๆ

4. ลงมือปฏิบัติตามแผน คือขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดผลตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินผลและปรับปรุงแผน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ว่าถูกต้องตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงไร เพื่อนำผลการประเมินนี้ไปปรับปรุงแผนงานอีกครั้งหนึ่ง

ความสำคัญของการวางแผน

แผนงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากวัตถุประสงค์และนโยบาย กล่าวอีกนัยหนึ่ง
แผนงานคือข้อกำหนดที่คาดหวังจะปฏิบัติในอนาคต แผนจึงเป็นที่รวมแห่งการปฏิบัติงานทั้งปวง
ในองค์กร ดังนั้นแผนงานที่ดีจึงช่วยอำนวยความสะดวกการบริหารงานขององค์กรเป็น
อย่างมาก เช่น

1. ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปโดยประสานสอดคล้องกัน การทำงานเป็นกลุ่มก่อให้เกิดสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
2. การปฏิบัติงานตามแผนย่อมก่อให้เกิดการประหยัดทั้งกำลังคน กำลังเงิน และเวลา
3. แผนงานที่ดีจะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
4. ช่วยให้การตรวจสอบและความคุมงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. แผนงานที่ดีจะช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง โดยเฉพาะการใช้เทคนิคการมอบอำนาจหน้าที่จะได้ผลดีมาก
6. แผนงานที่ดีจะสามารถระดมกำลังคน และทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้อย่างได้ผลโดยทั่วถึง
7. ช่วยให้การขยายงานและการปรับปรุงองค์กรดำเนินไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 . 81)

แผนงานของแต่ละองค์การนั้น เป็นการอธิบายรายละเอียดหรือชี้กำหนดในรายละเอียดของนโยบายระดับองค์การ ในอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ วุฒิชัย จานงค์ ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการวางแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานว่า เมื่อกำหนดนโยบาย ในระดับหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ในแต่ละระดับแล้ว สิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญยิ่งยวดก็คือรายละเอียดที่แปรมาจากนโยบายต่าง ๆ นั้นจะปรากฏออกมาในรูปของแผนงานที่จะต้องปฏิบัติในระดับต่างๆ และในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพราะฉะนั้นลักษณะของความสำคัญเริ่มต้นของแผนงานคือมุ่งเน้นที่จะชี้แนะและแสดงออกมาซึ่งลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อที่จะให้เป็นไปตามนโยบายที่จะบรรลุไปในแนวทางของวัตถุประสงค์

ความสำคัญอีกประการหนึ่งของแผนงานคือ การใช้แผนงานเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะเหตุว่า ในขั้นตอนของแผนงานนั้นเป็นการชี้ถึงระดับหรือมาตรฐานของระดับในแต่ละช่วงเวลาหรือในแต่ละสภาพการณ์ว่าควรจะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปในระดับใดโดยปริมาณหรือคุณภาพใดบ้าง สิ่งเหล่านี้จะเห็นได้จากรายละเอียดของแผนงาน อีกทั้งยังเป็นมาตรฐานในการควบคุมงานด้วย เราจะเห็นว่าแผนงานที่ดีนั้นสามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการปฏิบัติงานได้โดย สืบเนื่องมาจากมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ (วุฒิชัย จานงค์ 2522 : 84 - 85)

สเตียร์ ได้ให้เหตุผลว่าแผนมีความสำคัญเพราะสภาพแวดล้อมขององค์การเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

1. ความต้องการจะให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะต่าง ๆ มีมากขึ้น
2. องค์การได้ขยายใหญ่โตขึ้น ปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ หรือฝ่ายต่าง ๆ ก็จะมีมากขึ้น
3. เทคโนโลยีมีความยุ่งยากซับซ้อนขึ้นและมีความจำเป็นยิ่งขึ้น ทำให้ต้องใช้ เวลา เงิน และทรัพยากรอื่น ๆ มากขึ้น จึงจำเป็นต้องระมัดระวังในเรื่องเหล่านี้

4. เมื่องานและคนมีมากขึ้น ความยืดหยุ่นต่าง ๆ ที่เคยใช้ในองค์การต้อง
ใช้ให้ลดน้อยลง

5. สิ่งแวดล้อมมีความไม่แน่นอนมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจของผู้บริหาร
ขาดความเชื่อมั่นมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารและต้องระมัดระวัง
ในการตัดสินใจมากขึ้น

6. สิ่งของมีราคาสูงขึ้น การลงทุนในโครงการต่าง ๆ ต้องใช้มากขึ้น
ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามใช้เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด (Steers,
1977 : 137)

ปัญหาอุปสรรคของการวางแผน

สภาพการวางแผนงานในประเทศไทยมีปัญหาอุปสรรคค่อนข้างมาก โดยเฉพาะ
ในหน่วยงานของรัฐมักจะเข้าลักษณะผู้บริหารสั่งงานแต่ผู้เดียว หรือไม่มีแผนงาน หรือ
วางแผนงานได้ไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ประกอบกับมีข้อจำกัดทางทรัพยากรทำให้เกิด
ข้อจำกัดในการวางแผนงานได้คือ

1. ความคิดและความเชื่อเรื่องของแผนงาน บางคนเชื่อว่าการกำหนด
วัตถุประสงค์อย่างแน่นอนก็เป็นการเพียงพอแล้ว ไม่จำเป็นต้องไปวางแผนให้ยุ่งยาก
และเสียเวลาอีกเมื่อจะทำจริง ประสภารณยอมบอกเราเองว่าควรจะทำอย่างไร
ความรู้สึกว่าแผนงานเป็นสิ่งจำเป็นย่อมไม่มีอยู่เลย

2. การตัดสินใจที่ไ้ทำไว้ก่อนแล้วส่งผลกระทบโดยตรงต่อการวางแผน
นั่นคือ การตัดสินใจควรจะต้องอาศัยการวางแผนเข้าช่วย และเมื่อตัดสินใจไปแล้ว
เนื้อหา วิธีทาง ตลอดจนกฎเกณฑ์รายละเอียดต่าง ๆ มักจะสอดคล้องกับการ
ตัดสินใจ ทำให้ขัดกับหลักการ และกระบวนการวางแผน

3. คุณลักษณะของผู้วางแผน โดยทั่วไปแล้วผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บริหารและวางแผนองค์การจะมีคุณลักษณะที่ไม่เอื้อต่อการวางแผน เช่น ไม่ค่อยมีความรู้เรื่ององค์การนั้น ๆ เป็นคนคอยแต่จะเป็นผู้ตามแทนที่จะกล้าหาญ เป็นคนมองเหตุการณ์สั้น ๆ เป็นคนไม่ค่อยคำนึงถึงข้อเท็จจริง

4. เสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการเตรียมการวางแผน เช่น การเสาะแสวงหาข้อมูล ขาดสาร การใช้วัสดุเขียนแผน การติดตามควบคุมแผน

5. กิจกรรมหลายอย่างที่ต้องการการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในทันทีทันใด ก็ย่อมเป็นการยากที่จะอดทนรอ (ลูอิส จานส์ 2512 : 15) อ้างถึง

สวาทย์ ยิ่งวรพันธุ์ ได้สรุปอุปสรรคในการวางแผนงานว่ามี 5 ประการคือ

1. ความยากลำบากในการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงและรวบรวมข้อมูล
2. การปฏิบัติงานตามความเคยชินโดยนิสัย
3. การวางแผนงานเป็นของยากและเป็นการเพิ่มภาระทำให้ไม่คิดอยาก

วางแผน

4. ประเพณีการทำงาน และการบริหารราชการไม่ถือว่าการวางแผนงานเป็นเรื่องสำคัญ

5. สภาพสังคม ตลอดจนระบบความเชื่อต่าง ๆ รวมทั้งประเพณี วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ไป อาจมีส่วนช่วยให้เกิดความเฉื่อยชาและขาดความกระตือรือร้น เอาจริงเอาจัง (สวาทย์ ยิ่งวรพันธุ์ 2519 : 13)

สมพงศ์ เกษมสิน ได้สรุปอุปสรรคที่อาจเกิดกับการวางแผนว่าได้แก่

1. ขาดความรู้ทางหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผน
2. ขาดข้อมูลและข่าวสารที่ดีสำหรับนำมาใช้ในการวางแผน
3. ผู้วางแผนไม่ได้ให้ความสำคัญในหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผนอย่าง

พอเพียง คือวางแผนตามความเคยชินหรือตามอารมณ์

4. วัตถุประสงค์และนโยบายไม่แน่นอน ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่การวางแผนให้ประสานสอดคล้องกัน

5. นาเอาผลประโยชน์ส่วนตัวมาพัวพันกับการวางแผน
6. สภาวะแวดล้อมอันได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นอุปสรรค
7. ขาดปัจจัยในการวางแผน เช่น ขาดนักวิชาการ ขาดกำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (สมพงศ์ เกษมสิน 2513 : 6 - 7)

ไพรัตน์ เคชะรินทร์ กล่าวถึงปัญหาของการวางแผนปฏิบัติการ

(Operational planning) ไว้ว่า

1. ขาดการเตรียมการในระยะแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลไม่เพียงพอ และถูกต้องต่อการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งในขั้นวางแผน
2. วัตถุประสงค์ของงานไม่แน่ชัด ทำให้ไม่สามารถวางเป้าหมายของงานได้แน่นอน
3. ไม่มีทางเลือกสรรวิธีการจัดการและยุทธวิธีที่จะทำให้แผนงานสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับขีดความสามารถของบุคคลและทรัพยากรที่มีอยู่
4. ไม่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติการตามแผน
5. แผนงานมักจะจัดทำตามความประสงค์ของผู้มีอำนาจในองค์กรโดยขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างจริงจังจากบุคคลที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
6. แผนงานไม่สอดคล้องกับเวลาและพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งจะทำให้แต่ละขั้นตอนของแผนต้องชะงัก
7. ไม่ยึดมั่นต่อความต่อเนื่องของแผน ทำให้แผนขาดความคิดสร้างสรรค์ในตัวเอง
8. ขาดการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนทุกระยะ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขแผนให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแผน
9. ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติตามแผน แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด ซึ่งตามหลักแล้วหน่วยงานทั้งสองนี้จะแยกออกจากกันโดยเด็ดขาดไม่ได้

๑๐. นาเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวของผู้มีส่วนร่วมปฏิบัติตามแผนมาเป็นข้อพิจารณา มากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม (ไพรัตน์ เคชะรินทร์ 2521 : 26 - 28)

การวางแผนงานระดับโรงเรียน

การวางแผนงานระดับโรงเรียนมีความสำคัญยิ่ง เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรบริหารที่สำคัญที่สุดและสำคัญที่สุด คือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดของการบริหารการศึกษาทั้งหมด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติ คือเอานโยบาย หลักสูตร ซึ่งหน่วยงานบริหารระดับชาติวางไว้ หรือระดับจังหวัดวางไว้ไปใช้ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เราจะรู้วาระบบบริหารทั้งหมดมีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพียงใด ดูที่โรงเรียน วัดผลวาระบบที่เท่าไร วัดที่โรงเรียน (วิจิตร ศรีสอาน 2513 : 37) ในขณะที่โรงเรียนรับนโยบายมาจากระดับชาติ จากระดับจังหวัดมาปฏิบัตินั้น โรงเรียนก็เสนอแผนงานของตนขึ้นสู่ระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และแต่ละจังหวัดก็เสนอเข้าสู่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นการวางแผนจากเบื้องล่างอีกทางหนึ่ง

การวางแผนงานระดับโรงเรียนมีผลดีต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานหลายประการคือ

1. ผู้บริหารอยู่ใกล้ชิดกับงานสะดวกแก่การตัดสินใจ
2. ประสิทธิภาพของงานอาจสูงขึ้น เพราะผู้บริหารชั้นต้น ๆ มีโอกาสใช้เวลาและความสามารถอย่างเต็มที่
3. คุณภาพของการตัดสินใจ ดูเหมือนว่าจะสูงขึ้นเพราะมีการลดขั้นตอนของปัญหาต่าง ๆ ลงไป และผู้บริหารระดับสูงไม่ต้องทวงงานจนเกินตัว
4. ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับงานหนังสือของสำนักงานใหญ่จะลดลงเป็นอย่างมาก

ประโยชน์ของการวางแผนงานโรงเรียน มีหลายประการคือ

1. ช่วยจัดลำดับขั้นตอนการขยายตัวของโรงเรียนโดยตรง

2. เป็นการช่วยประสานงานระหว่างคณะครู หรือสววิชาต่าง ๆ กับโรงเรียน
3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียน
4. กำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจให้กับครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้บริหารระดับรองลงไปโรงเรียน
5. ช่วยคาดคะเนขอบข่ายของปัญหาที่จะพืงมีขึ้นในโรงเรียน
6. ช่วยคาดคะเนทรัพยากรที่จำเป็นล่วงหน้า (ประกอบ คูณารักษ์ 2522 :

13 - 30)

กระบวนการวางแผนงานในโรงเรียน มีรายละเอียดปลีกย่อยไปตามลักษณะงานการศึกษา ซึ่ง พันธ์ ทันนาคินทร์ ได้กล่าวไว้ในขั้นตอนการวางแผนของโรงเรียนซึ่งมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจดูปัญหา วางจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่จะเป็นไปได้ตามความสามารถของตน
2. หาข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการวางแผน ซึ่งได้แก่
 - 2.1 แผนการศึกษาชาติ
 - 2.2 ความมุ่งหมายของการศึกษาระดับโรงเรียน
 - 2.3 จุดประสงค์ของหลักสูตรระดับโรงเรียนที่ครูใหญ่ต้องรับผิดชอบ
 - 2.4 จำนวนนักเรียนและห้องเรียนที่จะต้องเปิดสอน
 - 2.5 ทรัพยากรที่มีอยู่และที่คาดว่าจะได้มาทั้งด้านบุคลากรและงบประมาณ
 - 2.6 พื้นฐานทางวัฒนธรรม ค่านิยม สถานะทางเศรษฐกิจ และสังคม

การเมือง

2.7 นโยบาย ระเบียบ และขนบธรรมเนียมของทางราชการ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดและให้การศึกษา

2.8 ความเคลื่อนไหวอื่น ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

3. กำหนดทางเลือกในการดำเนินงาน
4. ผลกระทบที่เกิดจากการกำหนดทางเลือก
5. ปฏิบัติตามแผน
6. ติดตามและปรับปรุงแผน (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 22 - 24)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

อุทัย บุญประเสริฐ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของระบบงานวางแผนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้สรุปปัญหาการวางแผนงานซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้

1. ขาดการประสานงานระหว่างการทำแผน การจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนโครงการ และการประเมินโครงการตามแผน
2. มีความจำกัดของข้อมูล และสารสนเทศที่ทันสมัยและจำเป็นสำหรับการวางแผนงานในทุกระดับของหน่วยงาน
3. หน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของฝ่ายวางแผน และพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง
4. ปัญหาเกี่ยวกับการขาดความต่อเนื่องในนโยบายการบริหารและแผนงานอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนตัวผู้บริหารตามวาระของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงระยะสั้น (ในอดีตก)
5. ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการและกำหนดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจนในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ทำให้เกิดความยุ่งยากในการจัดสรรทรัพยากร
6. ปัญหาเกี่ยวกับแนวความคิดของการมีระบบแผนงานที่มีผลมาจากการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายในองค์กร
7. การไม่ได้รับงบประมาณตามแผนที่วางไว้

8. ขาทรายงานผลการบริหารของผู้บริหาร (Administrative performance summary) ที่ได้ปฏิบัติอย่างเป็นระบบระเบียบบนานในทุกระดับของหน่วยงาน ขาทรายงานความก้าวหน้าของแผนงาน ที่จำเป็นในโครงการต่าง ๆ

9. ปัญหาเกี่ยวกับความสามารถของหน่วยงานวางแผนกลางของมหาวิทยาลัย ทั้งในฐานะที่เป็นองค์การในการประสานงานการวางแผนในระดับมหาวิทยาลัยและในส่วนที่เป็นองค์การกลางสนับสนุนหน่วยงานในระดับอื่น ๆ ให้มีความสามารถในการวางแผนงานของตนได้

10 ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งจะค่อย ๆ คลายลงเมื่อมีระบบงานการวางแผนที่มีระบบระเบียบบนานขึ้น เช่น

10.1 การที่ผู้บริหารสนใจต่อผลประโยชน์ของตนเองและกลุ่มมากกว่าการพิจารณาในส่วนรวมของมหาวิทยาลัย

10.2 ปัญหาเกิดจากการยึดถือเอาแผนพัฒนาเป็นพิมพ์เขียวตายตัวของมหาวิทยาลัย

10.3 ปัญหาที่เกิดจากการที่ผู้บริหารระดับคณะและแผนกบางส่วน มีทัศนคติการวางแผนว่าเป็นแผนของศูนย์กลาง (Central planning) ตลอดจนปัญหาในเชิงสงสัยในเรื่องความสามารถของหน่วยงานวางแผนและผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนของมหาวิทยาลัย (อุทัย บุญประเสริฐ 2523 : 24 - 26)

ในระดับวิทยาลัยครู ประพิศ นามกร ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการวางแผนงานในวิทยาลัยครูภาคเหนือ สรุปปัญหาว่า ปัญหาและอุปสรรคของการวางแผนที่สำคัญคือ ขาดทิศทาง นโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน ขาดสถิติและข้อมูลที่ใช้ในการวางแผน ขาดหน่วยงานที่มีความสามารถเหมาะสม และปัญหาในรายละเอียดเกี่ยวกับงานวางแผนในระดับอยู่ในเกณฑ์ขึ้นมากและมากที่สุดได้แก่

1. ขาดข้อมูลเกี่ยวกับทิศทาง นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด

ของวิทยาลัย ชาคข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมที่มีต่อวิทยาลัยครู ชาคเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการวางแผน ชาคข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ชาคข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาออกไปทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

2. ด้านชาคความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาการด้านการวางแผน จากผลการวิจัยพบว่า ประสพปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับการชาคความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนโดยทั่ว ๆ ไป เรื่องการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดปัญหาที่จำเป็นต้องวางแผน เรื่องการกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมาย เรื่องการสร้างทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือก และเลือกทางเลือก เพื่อใช้เป็นวิธีปฏิบัติในแผน เรื่องการวิเคราะห์โครงการ เรื่องการจัดทำแผนเพื่อประสานงาน การจัดทำแผนควบคุม และการตรวจสอบประเมินผล และปรากฏว่าปัญหาเหล่านี้อยู่ในเกณฑ์มากทั้งสิ้น

3. หน่วยงานวางแผนยังไม่อยู่ในฐานะที่จะประสานการวางแผนในระดับวิทยาลัย และสนับสนุนหน่วยงานระดับตา ของวิทยาลัย ให้สามารถวางแผนได้เอง หน่วยงานวางแผนเองก็ยังขาดบุคลากร ชาคความรู้ความสามารถด้านการวางแผนมาช่วยปฏิบัติงานในหน่วยงานวางแผน จึงทำให้หน่วยงานวางแผนไม่สามารถประสานการวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการวางแผน ยังให้ความสำคัญต่อการวางแผนค่อนข้างน้อย

5. ยังมีการนำเอาผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการวางแผนซึ่งปรากฏผลจากการวิจัยว่า แผนงานและโครงการมักจะจัดทำขึ้นตามความประสงค์ของผู้มีอำนาจในหน่วยงาน ยังมีการนำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนและพิจารณาอนุมัติแผนงบประมาณ

6. ขาดเอกสารที่จำเป็นต่อการวางแผน จากการวิจัยพบว่า เอกสารที่จำเป็น และสำคัญต่อการวางแผนนั้น วิทยาลัยครูส่วนมากยังไม่ได้จัดทำขึ้น หรือยังไม่มี จากการ วิจัยเช่นกัน พบว่า เอกสารที่จำเป็นต่อการวางแผนมากที่สุด ได้แก่ คู่มือบริหารที่ถูกทิศทาง ความมั่นคงในอนาคตของวิทยาลัย รายงานการประเมินผลเกี่ยวกับแผนของวิทยาลัย เอกสารกำหนดขั้นตอนการวางแผนอย่างละเอียดของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัย คู่มือการจัดทางงบประมาณของวิทยาลัย (ประพิศ นามกร 2525 : 250)

บรรเทา กิตติศักดิ์ ได้ทำการศึกษาความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนของ ครูใหญ่ ระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพโรงเรียนประถมศึกษา สภาพครูใหญ่ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ครูใหญ่ ประสบในการบริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้การประชุมเพื่อวาง โครงการของโรงเรียนและโครงการส่วนมากเป็นโครงการเพียงปีเดียว ครูใหญ่ส่วนมาก ประชุมครูเพื่อแจ้งข้อราชการ ครูใหญ่ผู้สูงจะจัดการประชุมครูเพื่อวางแผนงานและ โครงการมากกว่าครูใหญ่ที่มีวุฒิตา (บรรเทา กิตติศักดิ์ 2510 : 117)

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ ได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบัน การศึกษาพยาบาลในประเทศไทยเพื่อศึกษาพฤติกรรม 7 ด้าน (POSDCoRB) คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การบันทึกรายงานและงบประมาณการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จะแถลง นโยบายให้ครูอาจารย์ทราบทั่วกัน และในการวางโครงการใหญ่ ๆ ของโรงเรียน คณะครูอาจารย์จะประชุมร่วมกันในการวางแผนให้แต่ละแผนกวิชารับผิดชอบและมีอิสระ ในการวางแผนการสอนในวิชาของตน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2517 : 169)

พรศรี ทองสมจิตร ได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาพฤติกรรมทั้ง 7 ด้าน (POSDCoRB) เช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยทั่วไปแล้วครูใหญ่มีพฤติกรรมทางด้านการวางแผนในระดับน้อย พฤติกรรมด้านการวางแผนที่ครูใหญ่ส่วนมากปฏิบัติคือ การมีอิสระในการวางแผนงานหรือ

โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนและการร่วมมือกับคณะครูวางโครงการในโรงเรียน
(พรศรี ทองสมจิตร 2518 : 180)

ปราโมทย์ จิตบรรจง ได้ศึกษาทัศนะของครูต่องานบริหารของครูใหญ่สังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยศึกษาพฤติกรรมการบริหารทั้ง 7 ด้านอีกเช่นกัน
ผลการวิจัยพบว่า ในด้านการวางแผนงาน ครูมีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่
อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และมีทัศนะอยู่ในเกณฑ์สูงในด้าน ครูใหญ่กำหนดแผนระยะสั้น
ระยะยาวในการบริหารโรงเรียน ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนของโรงเรียน
แจ้งนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ครู นักเรียนและชุมชนทราบ
กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงานให้เหมาะสม (ปราโมทย์ จิตบรรจง 2522 :
62)

งานวิจัยต่างประเทศ

คาร์ลออน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ในเป้าหมายของแผนงานในโรงเรียน
ประถมศึกษาในมลรัฐวิสคอนซิน ในช่วงปี 1960 - 1970 ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมาย
ของแผนงานในช่วงเวลาดังกล่าว มีอุปสรรคที่คล้ายกันใหญ่ ๆ พอสรุปได้ 3 ประการคือ
ขาดการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาลอย่างเพียงพอ ขาดเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
ขาดบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนด้านวางแผน (Carlson. 1973 :
6288 - A)

อะคินชันยา ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมวางแผนการศึกษาของครูใน คาลอส
ประเทศไนจีเรีย โดยนักการมัธยมศึกษาเป็นผู้มองหาคณะในคานนี้ ผลการวิจัยพบว่า
นักการมัธยมศึกษาต้องการให้ครูใหญ่ชี้แจง ประเด็นและนิเทศแผนงาน วางแผนงานบริหาร
วางแผนงานอบรมบุคลากร และวางแผนสัมพันธ์กับชุมชนพร้อมทั้งปฏิบัติตามแผนด้วย ครู
ผู้สอนก็ควรที่จะพัฒนาหลักสูตรและการสอน สมาคมครูแห่งไนจีเรีย ควรจะจัดอบรมบุคลากร
วางมาตรฐานวิชาชีพครู วางข้อกำหนดการปฏิบัติงานและเงินเดือน แนะนำและประเมินผล
แผนการศึกษา ผลงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ครูควรจะมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

การศึกษาโดยเข้าร่วมในกรรมการวางแผนเพื่อเป็นตัวเชื่อมระหว่างชุมชนกับโรงเรียน
(Akinsanya. 1973 : 6282 - A)

โจนส์ ได้ศึกษากลุ่มของโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
แผนงาน ผลการวิจัยพบว่า ในการเปลี่ยนแปลงแผนงานซึ่งประกอบด้วยแผนการสอน
รายบุคคลและจัดการการสอน มีอุปสรรค 5 ประการคือ ขาดตัวผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง
ขาดความรู้ในการเปลี่ยนแปลงแผนงาน ขาดสมรรถภาพในการใช้บุคลากร ต้องการเวลา
และมีความต้องการพฤติกรรมในบทบาทใหม่เป็นอย่างมาก (Jones. 1973 6903-A)

จาคอบเสน ได้ศึกษากระบวนการวางแผนระยะยาว ซึ่งกระทำโดยศึกษาธิการ
(Superintendents) โรงเรียนประถมศึกษา รัฐอิลลินอยส์ โดยหาความจำเป็น
ระหว่างการปฏิบัติการวางแผนกับความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการวางแผนกับอายุ
การศึกษา ประสิทธิภาพ ขนาดของหมู่บ้านที่โรงเรียนตั้งอยู่ รวมทั้งความมั่นคงในงาน
ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษาธิการในชุมชนใหญ่และศึกษาธิการที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความรู้ในเทคนิค
การวางแผนระยะยาว แผนปฏิบัติการ และสามารถกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะได้
(Commitment) ในการวางแผนระยะยาวได้มากกว่าศึกษาธิการในชุมชนขนาดกลาง
ขนาดเล็ก และศึกษาธิการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ศึกษาธิการ ในชุมชนที่มีการบรรจุครูเพิ่ม มีความรู้ด้านเทคนิคการวางแผน
ระยะยาวสูงกว่าศึกษาธิการในชุมชนที่มีการบรรจุครูน้อยลงหรือคงที่
3. อายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่ส่งผลต่อความรู้ การปฏิบัติ และ
การกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะได้ ในการวางแผนระยะยาว
4. ไม่มีนัยสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนที่มีการบรรจุครูคงที่ กับการ
วางแผน การปฏิบัติการตามแผน และการกำหนดสิ่งที่คาดว่าจะได้ในการวางแผนระยะยาว
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Jacobsen. 1978 : 5232 - A)

เจนดา ได้ศึกษาความแตกต่างของความรู้สึกของผู้ให้คำปรึกษา (Staff) ระดับโรงเรียนในมลรัฐโคโรลาโดว่า มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนงานและการยอมรับในการตัดสินใจทางการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มผู้ให้คำปรึกษา มีความเชื่อว่าเขามีบทบาทอย่างสูงในการวางแผนหลักสูตรและการสอน

2. กลุ่มผู้ให้คำปรึกษา ไม่มีความเชื่อว่าเขามีบทบาทอย่างสูงในการวางแผนงบประมาณ อาคารสถานที่ นโยบายการบริหารงานบุคคล นโยบายบริหารงานทั่วไปและนโยบายบริหารบุคลากรนักเรียน (Genda. 1978 : 5426 -A)

นิวแมน ได้ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของผู้ช่วยศึกษาธิการ (Assistant superintendents) ในรัฐแคลิฟอร์เนียในเรื่องการวางแผนการบริหารและแผนหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการไม่ได้ใช้แผนของการบริหาร ใช้เพียงกำหนดวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ เท่านั้น ซึ่งวัตถุประสงค์เหล่านี้ผู้ช่วยศึกษาธิการเห็นว่ามี ความจำเป็นต่อการวางแผนและผลการวิจัยยังพบว่า ไม่มีแผนการประเมินการและแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนอีกด้วย (Newman. 1979 : 5242 - A)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน

ประมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 168 โรงเรียน
ผู้บริหาร 168 คน ครู 1897 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน
117 คน ครู จำนวน 320 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนโดยแบ่งเป็นประเภทตามขนาดโรงเรียน
คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยวิธีสุ่มอย่างมีระบบ (Systematic
random sampling) จากบัญชีรายชื่อโรงเรียนของแต่ละอำเภอ
2. เมื่อได้รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้ว สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูจาก
จำนวนครูในแต่ละโรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างมีระบบจากรายงานประจำเดือนของโรงเรียน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (เดือนธันวาคม 2526)
3. จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร ใช้ตารางสัดส่วนของเครจซี่
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) โดยใช้ระดับ
ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดโรงเรียน แสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน \n กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร		ครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	10	7	332	57
ขนาดกลาง	49	35	733	123
ขนาดเล็ก	109	75	832	140
รวม	168	117	1897	320

การสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามได้สร้างขึ้นโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการวางแผนงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาจากตำราภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างข้อคำถามที่ถูกต้องตามหลักการ เขียนแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา ของขั้นตอนการวางแผนงานทุกขั้นตอน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประถมศึกษาและ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวางแผนงาน ซึ่งได้แก่ นางกฤษณา โสภาสวัสดิ์นา หัวหน้าฝ่าย แผนพัฒนา กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ นายไชยกร ทองแก้ว และนายบุญยงค์ แสงศิริกุล ศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนงาน สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดนครนายก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ อาจารย์ในภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารและครูต่อสภาพการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถาม 55 ข้อ โดยแยกเป็นคำถามเกี่ยวกับขั้นตอนการวางแผนงาน 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน	จำนวน	11	ข้อ
2. การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	จำนวน	10	ข้อ
3. การกำหนดวิธีดำเนินงาน	จำนวน	10	ข้อ
4. การลงมือปฏิบัติตามแผน	จำนวน	13	ข้อ
5. การประเมินผลปรับปรุงแผน	จำนวน	11	ข้อ

ส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบเฉพาะผู้บริหาร เติมปัญหาอุปสรรคในขั้นตอนนั้น ๆ

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ถือเกณฑ์ดังนี้

น้อยที่สุด	กำหนดให้คะแนน	1	คะแนน
น้อย	กำหนดให้คะแนน	2	คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้คะแนน	3	คะแนน
มาก	กำหนดให้คะแนน	4	คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้คะแนน	5	คะแนน

และแปลงเป็นเกณฑ์ระดับการปฏิบัติ เพื่อหาระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของสภาพการปฏิบัติ
การวางแผนงาน โดยอาศัยเกณฑ์ประเมินความคิดเห็น (Opinionnaire) ของ
เบสท์ (John W. Best) เป็นเกณฑ์พิจารณาดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1 00 - 2.33	จัดว่าปฏิบัติ	อยู่ในเกณฑ์น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2 34 - 3.66	จัดว่าปฏิบัติ	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.67 - 5.00	จัดว่าปฏิบัติ	อยู่ในเกณฑ์มาก

(Best. 1963 : 158 - 159)

การทดลองใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองสอบ
(try out) กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอเมืองปราจีนบุรี และครู
ประจำการที่เป็นนักศึกษาภาคค่ำระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร รวมจำนวน 60 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยการ
เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยการแจกแจงที่

(t-distribution)

$$t = \frac{\frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{2}}{\sqrt{\frac{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}{2}}}$$

(วิเชียร เกตุสิงห์ 2524 : 167 -
168)

เมื่อ	t	คือ	ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
	$\bar{X}_H$	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	คือ	ความแปรปรวนของกลุ่มสูง

เมื่อ	S_L^2	คือ ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	n_H	คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง
	n_L	คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -Coefficient) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right\} \quad (\text{ลำน สายยศ 2524 : 171})$$

เมื่อ	α	คือ สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	คือ จำนวนข้อของเครื่องมือ
	S_1^2	คือ คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	คือ คะแนนความแปรปรวนของ เครื่องมือทั้งฉบับ

ผลการหาความเชื่อมั่นปรากฏว่า ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารโรงเรียนในวันประชุมผู้บริหารโรงเรียนประจำเดือน และให้ผู้บริหารนำแบบสอบถามไปแจกให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกัน

2. ภายหลังจากได้แจกแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะนำมาฝากไว้

3. ผลการเก็บแบบสอบถาม ปรากฏว่าเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 409 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.59 ของแบบสอบถามที่แจกไป

4. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากแยกตามลักษณะของตัวแปรที่กำหนดไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดในตาราง 2 ถึงตาราง 4 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม จากแยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ผู้บริหาร		ครู	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใหญ่	7	6.67	56	18.42
กลาง	35	33.33	123	40.46
เล็ก	63	60.00	125	41.12
รวม	105	100.00	304	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 60.00 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนร้อยละ 33.33 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนร้อยละ 6.67

ครูที่ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 41.12 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนร้อยละ 40.46 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนน้อยที่สุด คือร้อยละ 18.42

ตาราง 3 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิ

วุฒิ	ผู้บริหาร		ครู	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สูง ตา	55	52.38	106	34.87
	50	47.62	198	65.13
รวม	105	100.00	304	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิสูง มีจำนวนร้อยละ 52.38 และผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำมีจำนวนร้อยละ 47.62

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูที่มีวุฒิสูง มีจำนวนร้อยละ 34.87 และครูที่มีวุฒิต่ำมีจำนวนร้อยละ 65.13

ตาราง 4 แสดงจำนวนผู้บริหารและครูที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	ผู้บริหาร		ครู	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มาก	57	54.29	49	16.12
ปานกลาง	37	35.24	83	27.30
น้อย	11	10.47	172	56.58
รวม	105	100.00	304	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากมีจำนวนร้อยละ 54.29 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลางมีจำนวนร้อยละ 35.24 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยมีจำนวนร้อยละ 10.47

ครูที่มีประสิทธิภาพมากมีจำนวนร้อยละ 16.12 ครูที่มีประสิทธิภาพปานกลางมีจำนวนร้อยละ 27.30 และครูที่มีประสิทธิภาพน้อย มีจำนวนร้อยละ 56.58

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สำรวจทัศนคติต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นรายข้อ
และรายค่า สถิติที่ใช้ $\bar{X}$, S^2

เมื่อ $\bar{X}$ คือ คะแนนเฉลี่ย

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนน

2. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อและรายค่าตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู ใช้สถิติ t -test

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad \text{เมื่อ } df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{\frac{1}{n_1}} + \frac{S_2^2}{\frac{1}{n_2}}\right)^2}{\left(\frac{S_1^2}{\frac{1}{n_1}}\right)^2 + \left(\frac{S_2^2}{\frac{1}{n_2}}\right)^2}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่จะพิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม
	S	แทน	ความแปรปรวนของคะแนน
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. ทดสอบสมมติฐานว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนคติการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน ใช้สถิติ F-test

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_B}{MS_W} \quad (\text{ล่วน สายยศ 2524 : 108})$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS _B	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	MS _W	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม

4. ทดสอบสมมติฐานว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน ใช้สถิติ F-test

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_B}{MS_W} \quad (\text{ล่วน สายยศ 2524 : 108})$$

5. ทดสอบสมมติฐานว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน ใช้สถิติ t-test

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad \text{เมื่อ } df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2 + \left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

(ล่วน สายยศ 2524 : 97)

6. หาปฏิสัมพันธ์ (interaction) ในทัศนะของการวางแผนงานตามลักษณะของผู้บริหารและตามลักษณะของครู ใช้สถิติ $F - test$ และทดสอบนัยสำคัญเป็นรายคู่โดยใช้ $q - statistic$ วิธีของ Newman - Keuls (ชูศรี วงศ์วัตะนะ 2525 : 162)

7. แจกแจงความถี่ ข้อเสนอแนะรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารได้เสนอแนะมา สถิติที่ใช้ใช้การแจกแจงความถี่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำข้อมูลได้แยกเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับความสำคัญ
ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหาร
และครู

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมุติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการวางแผนงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ผู้บริหาร
โรงเรียนประสบอยู่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน ความแปรปรวนของคะแนน
N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ตอนที่ 1 เสนอข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหาร
และครู

จากการสำรวจความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารและครูเมื่อนำ

ข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนแล้ว จะเห็นสภาพของความคิดเห็นเรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดลดหลั่นตามลำดับจนถึงต่ำสุด ดังตาราง 5 - 9 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์

ลำดับที่	การกำหนดวัตถุประสงค์	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
1.	ในการวางแผนผู้บริหารไม่ได้วางแผนเพื่อประโยชน์ส่วนตัวแต่วางแผนเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาหรือชุมชนอย่างแท้จริง	4.61	0.34	4.16	0.78
2.	ในการวางแผนงานผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์จากปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียนหรือชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.43	0.42	3.98	0.76
3.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ตระหนักถึงนโยบายการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	4.32	0.38	3.91	0.73
4.	คณะกรรมการมีส่วนร่วมวางแผนกับผู้บริหารทุกครั้งในการวางแผนงานของโรงเรียน	4.27	0.49	3.71	0.90
5.	ในการกำหนดวัตถุประสงค์แต่ละอย่าง ผู้บริหารได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	4.21	0.36	3.74	0.85
6.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน	4.19	0.50	3.75	1.01

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดวัตถุประสงค์	ผู้บริหาร ครู			
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2
7.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ตระหนักถึงนโยบายของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	4.19	0.52	4.01	0.64
8.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ตระหนักถึงนโยบายของกลุ่มโรงเรียน	4.14	0.51	3.84	0.65
9.	วัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้นนั้นมีความเป็นไปได้สูง	4.03	0.39	3.55	0.65
10.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้เตรียมข้อมูลทุกด้าน ที่มีคุณภาพดีและครบถ้วน	3.92	0.46	3.46	0.82
11.	ในการวางแผนงาน ผู้บริหารได้ใช้เวลาเริ่มวางแผนได้เหมาะสมและสามารถทำแผนเสร็จทันความจำเป็นใช้	3.83	0.44	3.49	0.83

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนตามรายละเอียดแต่ละข้ออยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ ส่วนครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ว่า คณะครูมีส่วนร่วมวางแผนกับผู้บริหาร ทุกครั้งในการวางแผนงานของโรงเรียน ในการกำหนดวัตถุประสงค์แต่ละอย่าง ผู้บริหารได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ในการวางแผนผู้บริหารได้ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นมีความเป็นไปได้สูง

ในการวางแผนผู้บริหารได้เตรียมข้อมูลทุก ๆ ด้านที่มีคุณภาพดีและครบถ้วน และในการวางแผนงานผู้บริหารได้กำหนดเวลาเริ่มวางแผนได้เหมาะสมและสามารถหาแผนเสร็จทันต่อความจำเป็นในการนำไปใช้ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน

ลำดับที่	การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2
1.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้าน กฎ ระเบียบ ประเพณี วินัย และจรรยาครู	4.29	0.48	4.04	0.68
2.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้	4.23	0.49	3.88	0.72
3.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.13	0.52	3.81	0.67
4.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้นำผลจากการประเมินงานเดิมมาประกอบการพิจารณาด้วยทุกครั้ง	4.11	0.54	3.63	1.00
5.	ข้อมูล สถิติทางการศึกษาได้มีการเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ เป็นปัจจุบันและมีความเป็นจริง	4.08	0.67	3.98	0.87

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
6.	ในการวางแผนผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ	4.07	0.62	3.70	0.82
7.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาแล้วว่างานนี้เป็นงานเริ่มใหม่หรือเป็นงานต่อเนื่องจากที่เคยปฏิบัติอยู่	4.04	0.40	3.74	0.62
8.	เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดแล้วคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาหาทางเลือกที่ดีที่สุด	3.91	0.64	3.59	0.87
9.	คณะกรรมการวางแผนได้วิเคราะห์ประเมินค่าข้อมูลอย่างละเอียดก่อนนำมาพิจารณาประกอบการวางแผน	3.63	0.60	3.38	0.77
10.	ผู้บริหารได้จัดงบประมาณด้านรวบรวมสถิติข้อมูลอย่างเพียงพอ	3.46	0.85	3.26	0.88

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนกำหนดสภาพปัจจุบันของงานอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 4 คณะกรรมการวางแผนได้วิเคราะห์ประเมินค่าข้อมูลอย่างละเอียดก่อนนำมาพิจารณาประกอบการวางแผน และผู้บริหารได้จัดงบประมาณด้านรวบรวมสถิติข้อมูลอย่างเพียงพอ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนครุมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานวางแผนในเกณฑ์มากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 4 ในการวางแผนผู้บริหารได้นำผลจากการประเมินงานเดิมมาประกอบการพิจารณาทุกครั้ง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดแล้ว คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุด คณะกรรมการวางแผนได้วิเคราะห์ ประเมินค่าข้อมูลอย่างละเอียดก่อนนำมาพิจารณาประกอบการวางแผน และผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณด้านรวบรวมสถิติข้อมูลอย่างเพียงพอ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผนงาน กำหนดวิธีดำเนินงาน

ลำดับที่	การกำหนดวิธีดำเนินงาน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
1.	มีการจัดลำดับความจำเป็นว่าโครงการใดมีความจำเป็นมากน้อยตามลำดับ	4.26	0.50	3.79	0.95
2.	ผู้บริหารได้วางแผนโดยประสานงานกับแผนหรือโครงการของกลุ่มโรงเรียน	4.18	0.48	3.74	0.78
3.	ผู้บริหารได้ศึกษาถึงลักษณะและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานประกอบในการหาแผนปฏิบัติงาน	4.05	0.55	3.59	0.86
4.	ในการวางแผนผู้บริหารได้จัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ววางโครงการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ	4.02	0.48	3.60	0.82
5.	ผู้บริหารมีความรู้ในการจัดทำโครงการเป็นอย่างดี	3.85	0.55	3.66	0.78

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดวิธีดำเนินงาน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
6.	ในการวางแผนผู้บริหารได้วางโครงการรองรับแผนจนครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของแผน	3.79	0.59	3.41	0.79
7.	ผู้บริหารได้วางแผนโดยประสานงานกับแผนพัฒนาตำบลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.70	0.81	3.50	1.00
8.	ผู้บริหารได้จัดให้มีการวิเคราะห์โครงการก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานตามโครงการทุกครั้ง	3.71	0.61	3.37	0.97
9.	ผู้บริหารได้ใช้เทคนิคที่จำเป็น เช่น ตารางการปฏิบัติงาน หรืออื่น ๆ ในการทำแผนและควบคุมแผน	3.56	0.61	3.38	1.04
10.	ผู้บริหารมีแบบเขียนโครงการเป็นแบบเดียวกันทั้งจังหวัด	3.46	0.85	3.24	1.06

จากตาราง 7 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานวางแผนกำหนดวิธีดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้บริหารได้ใช้เทคนิคที่จำเป็น เช่น ตารางการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ในการทำแผนและควบคุมแผน และผู้บริหารมีแบบการเขียนโครงการเป็นแบบเดียวกันทั้งจังหวัด ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานวางแผนกำหนดวิธีดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่า มีการจัดลำดับความจำเป็นว่าโครงการใดมีความจำเป็นมากน้อยตามลำดับความสำคัญ และผู้บริหารได้วางแผนโดยประสานงานกับแผนหรือโครงการของกลุ่มโรงเรียน ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก

ตาราง 8 แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน

ลำดับที่	การลงมือปฏิบัติตามแผน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
1.	ผู้บริหารได้ยึดหลักการทางานเป็นหมู่คณะใน การปฏิบัติงานตามแผน	4.49	0.44	3.76	1.07
2.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้งาน สำเร็จตามแผน	4.47	0.33	3.99	0.85
3.	ผู้บริหารได้ยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพและหลัก ราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติ งานตามแผนเสมอ	4.42	0.40	3.92	0.88
4.	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.34	0.46	3.87	0.94
5.	ผู้บริหารได้มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้รับผิดชอบ รอง ๆ ลงไปในการปฏิบัติงานตามแผน	4.30	0.43	3.88	0.79
6.	ผู้บริหารได้ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด	4.27	0.93	3.84	0.82
7.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูร่วม ประชุมกันหาวิธีแก้ปัญหา	4.24	0.55	3.73	1.13
8.	ผู้บริหารได้บำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ งานตามแผนอย่างเหมาะสม	4.16	0.44	3.39	1.20

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	การลงมือปฏิบัติตามแผน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
9.	มีการปฏิบัติงานในโครงการที่มีความจำเป็น สูงก่อน เมื่อมีข้อจำกัดไม่สามารถปฏิบัติตาม โครงการทั้งหมดได้	4.14	0.64	3.69	0.77
10.	ผู้บริหารได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพที่แท้จริง	3.98	0.54	3.52	0.89
11.	คณะกรรมการวางแผนสามารถประสานงานกับ ผู้ดำเนินการตามแผนได้อย่างดี	3.93	0.54	3.65	0.68
12.	ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถดำเนินงานตามแผนได้ โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.66	3.39	0.89
13.	ผู้บริหารได้ถ่ายโอนทรัพยากรจากกิจกรรมหนึ่ง ไปสู่กิจกรรมหนึ่งตามความจำเป็น	3.71	0.83	3.44	0.97

จากตาราง 8 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานวางแผน
ด้านลงมือปฏิบัติตามแผนอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติ
อยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้บริหารได้บำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
ตามแผนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพที่แท้จริง
คณะกรรมการวางแผนสามารถประสานงานกับผู้ดำเนินการตามแผนได้อย่างดี ผู้ร่วมงาน
ทุกคนสามารถดำเนินงานตามแผนได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร

ได้ถ่ายโอนทรัพยากรจากกิจกรรมหนึ่งสู่กิจกรรมหนึ่งตามความจำเป็น ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตาราง 9 แสดงทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผนงาน
การประเมินผลปรับปรุงแผน

ลำดับที่	การประเมินผลปรับปรุงแผน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
1.	การประเมินผลแผนงานตามขั้นตอนได้เน้นหนักเรื่องเวลา งบประมาณ และคุณภาพงาน	4.09	0.59	3.73	0.85
2.	ในการวางแผนครั้งต่อไปผู้บริหารได้แก้ไขข้อบกพร่อง เตรียมการรับมือปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว	4.08	0.55	3.61	0.99
3.	มีการวางแผนต่อเนื่องกันใหม่ภายหลังแผนงานเดิมสิ้นสุดลง	3.91	0.56	3.41	0.82
4.	ในการประเมินผลงาน ผู้บริหารได้ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่	3.90	0.55	3.55	0.84
5.	ผู้บริหารได้ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน	3.90	0.52	3.40	0.91
6.	ผู้บริหารได้ประเมินผลงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนการปฏิบัติงาน	3.87	0.59	3.49	0.89
7.	มีการประเมินผลแผนงานร่วมกันกับคณะกรรมการระดับกลุ่มโรงเรียน	3.84	0.85	3.57	0.84

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับที่	การประเมินผลปรับปรุงแผน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
8.	ในส่วนสุดท้ายของโครงการทุกโครงการได้สรุป ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนิน โครงการต่อ ๆ ไป	3.80	0.82	3.39	0.98
9.	มีการประชุมศึกษาหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรค โดยคณะกรรมการวางแผน	3.71	0.65	3.38	0.91
10.	เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลแผนงานสามารถ ครอบคลุมรายละเอียดจากงานทั้งหมด	3.53	0.52	3.17	0.77
11.	มีการอบรมการวางแผนงานในโรงเรียนโดย ผู้บริหารเป็นผู้ให้การอบรม	3.32	1.03	3.14	1.24

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานวางแผน
ด้านประเมินผลปรับปรุงแผนอยู่ในเกณฑ์มาก ยกเว้นข้อที่ว่า เครื่องมือที่ใช้ประเมินผล
แผนงานสามารถครอบคลุมรายละเอียดจากงานทั้งหมด และมีการอบรมการวางแผนงาน
ในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การอบรม ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานวางแผนด้านประเมินผลปรับปรุง
แผนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่า การประเมินผลแผนงานตามขั้นตอนได้เน้นหนัก
เรื่องเวลา งบประมาณ และคุณภาพงาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก

ตาราง 10 แสดงทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการวางแผนงาน
ทุกด้าน

	การวางแผน	ผู้บริหาร		ครู	
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2
1.	การกำหนดวัตถุประสงค์	4.19	0.43	3.77	0.89
2.	การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	3.97	0.58	3.70	0.79
3.	การกำหนดวิธีดำเนินงาน	3.88	0.60	3.53	0.81
4.	การลงมือปฏิบัติตามแผน	4.17	0.51	3.69	0.98
5.	การประเมินผลปรับปรุงแผน	3.81	0.65	3.44	0.91

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองได้ปฏิบัติงานวางแผนทุกด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มากสามด้านคือ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน และด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ส่วนด้านกำหนดวิธีดำเนินงานและด้านประเมินผลปรับปรุงแผนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู

จากการเสนอความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายกมาแล้วนั้น เมื่อนำค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนของค่าคะแนนมาเปรียบเทียบกัน โดยใช้สถิติ t-test แล้วพบความแตกต่างกันตามรายชื่อ ดังตาราง 11 - 16 ที่จะเสนอต่อไป

ตาราง 11 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
กำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับที่	การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1	คณะครูมีส่วนร่วมวางแผนกับผู้บริหารทุกครั้ง ในการวางแผนงานของโรงเรียน	4.27	0.49	3.71	0.90	6.41**
2.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ประชุมคณะ- กรรมการเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์อย่าง ชัดเจน	4.19	0.50	3.75	1.01	2.41**
3.	ในการวางแผน ผู้บริหารได้เตรียมข้อมูล ทุก ๆ ด้านที่มีคุณภาพดีและครบถ้วน	3.92	0.46	3.46	0.82	5.47**
4.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้กำหนดเวลา เริ่มวางแผนได้เหมาะสมและสามารถทำ แผนเสร็จทันความจำเป็นใช้	3.83	0.44	3.49	0.83	4.09**
5.	ในการวางแผนผู้บริหารไม่ได้วางแผนเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัวแต่วางแผนเพื่อประโยชน์ ทางการศึกษาหรือชุมชนอย่างแท้จริง	4.61	0.34	4.16	0.78	5.91**
6.	ในการกำหนดวัตถุประสงค์แต่ละอย่าง ผู้บริหารได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	4.21	0.36	3.74	0.85	5.96**
7.	วัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้นนั้นมีความเป็นไป ได้สูง	4.03	0.39	3.55	0.65	6.27**

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ตระหนักถึงนโยบายการพัฒนาการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ	4.32	0.38	3.91	0.73	5.28**
9.	ในการวางแผนผู้บริหารได้ตระหนักถึงนโยบายของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	4.19	0.52	4.01	0.64	4.89**
10.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้ตระหนักถึงนโยบายของกลุ่มโรงเรียน	4.14	0.51	3.84	0.65	3.59**
11.	ในการวางแผนงานผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์จากปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียนหรือชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.43	0.42	3.98	0.76	5.58**

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตาราง 12 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับที่	การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณา แล้วว่างานนี้เป็นงานเริ่มใหม่หรือเป็นงาน ต่อเนื่องจากที่เคยปฏิบัติอยู่	4.04	0.40	3.74	0.62	3.92**
2.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้นำผลจาก การประเมินงานเดิมมาประกอบการพิจารณา ด้วยทุกครั้ง	4.11	0.54	3.63	1.00	5.23**
3.	ข้อมูล สถิติทางการศึกษาได้มีการเก็บ รวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ เป็นปัจจุบัน และมีความเป็นจริง	4.08	0.67	3.98	0.87	1.04
4.	คณะกรรมการวางแผนได้วิเคราะห์ ประเมินค่าข้อมูลอย่างละเอียดก่อนนำมา พิจารณาประกอบการวางแผน	3.63	0.60	3.38	0.77	2.75**
5.	เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดแล้ว คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาหาทางเลือก ที่ดีที่สุด	3.91	0.64	3.59	0.87	3.38**
6.	ผู้บริหารได้จัดงบประมาณด้านรวบรวมสถิติ ข้อมูลอย่างเพียงพอ	3.46	0.85	3.26	0.88	1.35

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
๗.	ในการวางแผนผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ	4.07	0.62	3.70	0.82	3.99 **
๘.	ในการวางแผนผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.13	0.52	3.81	0.67	3.87 **
๙.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้	4.23	0.49	3.88	0.72	4.17 **
10.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านกฎ ระเบียบ ประเพณี วินัย และจรรยาบรรณ	4.29	0.48	4.04	0.68	3.03 **

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$

จากตาราง 12 แสดงว่าผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 และข้อ 6 ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
การกำหนดวิธีดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับที่	การกำหนดวิธีดำเนินงาน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1.	ในการวางแผนผู้บริหารได้จัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ววางโครงการแก้ปัญหา นั้น ๆ	4.02	0.48	3.60	0.82	4.93**
2.	มีการจัดลำดับความจาเป็นว่าโครงการใดมีความจาเป็นมากน้อยตามลำดับ	4.26	0.50	3.79	0.95	5.29**
3.	ในการวางแผนผู้บริหารได้วางโครงการรองรับแผนจนครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ของแผน	3.79	0.59	3.41	0.79	4.19**
4.	ผู้บริหารมีความรู้ในการจัดทำโครงการเป็นอย่างดี	3.85	0.55	3.66	0.78	2.15*
5.	ผู้บริหารได้จัดให้มีการวิเคราะห์โครงการก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานตามโครงการทุกครั้ง	3.71	0.61	3.37	0.97	1.89*
6.	ผู้บริหารมีแบบการเขียนโครงการเป็นแบบเดียวกันทั้งจังหวัด	3.46	0.85	3.34	1.06	2.04*
7.	ผู้บริหารได้ใช้เทคนิคที่จาเป็นเช่น ตารางการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ในการทำแผนและควบคุมแผน	3.56	0.61	3.38	1.04	1.87*

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับที่	การกำหนดวิธีดำเนินงาน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
8.	ผู้บริหารได้ศึกษาถึงลักษณะและคุณภาพของ ปฏิบัติการงานประกอบในการทำแผนปฏิบัติการ งาน	4.05	0.55	3.59	0.86	5.12**
9.	ผู้บริหารได้วางแผนโดยการประสานงานกับ แผนหรือโครงการของกลุ่มโรงเรียน	4.18	0.48	3.74	0.78	5.21**
10.	ผู้บริหารได้วางแผนโดยการประสานงาน กับแผนพัฒนาตำบลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	3.70	0.81	3.50	1.00	1.91*

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .05$

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$

จากตาราง 13 แสดงว่าผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้าน
กำหนดวิธีดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4
ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 10 ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงาน
 ด้านลงมือปฏิบัติตามแผนของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับที่	การลงมือปฏิบัติตามแผน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1.	มีการปฏิบัติงานในโครงการที่มีความจำเป็น สูงก่อนเมื่อมีข้อจำกัดไม่สามารถปฏิบัติตาม โครงการทั้งหมดได้	4.14	0.64	3.69	0.77	4.85**
2.	ผู้บริหารได้บำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ ปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเหมาะสม	4.16	0.44	3.39	1.20	8.54**
3.	ผู้บริหารได้ยึดหลักการทำงานเป็นหมู่คณะ ในการปฏิบัติตามแผน	4.49	0.44	3.76	1.07	8.31**
4.	ผู้บริหารได้มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้รับผิดชอบ รอง ๆ ลงไปในการปฏิบัติงานตามแผน	4.30	0.43	3.88	0.79	5.13**
5.	ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถดำเนินงานตามแผน ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	3.81	0.66	3.39	0.89	4.38**
6.	ผู้บริหารได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง	3.98	0.54	3.52	0.89	5.12**
7.	ผู้บริหารได้ถ่ายโอนทรัพยากรจากกิจกรรม หนึ่งไปสู่กิจกรรมหนึ่งตามความจำเป็น	3.71	0.83	3.44	0.97	2.56**
8.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและ คณะครูรวมประชุมกันหาวิธีแก้ปัญหา	4.24	0.55	3.73	1.13	5.38**

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับที่	การลงมือปฏิบัติตามแผน	ผู้บริหาร		ครู		$\bar{t}$
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
9.	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงานเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.34	0.46	3.87	0.94	5.44**
10.	ผู้บริหารได้ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.27	0.39	3.84	0.82	5.37**
11.	ผู้บริหารได้ยึดหลักจริยธรรมวิชาชีพและหลักราชการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติงานตามแผนเสมอ	4.42	0.40	3.92	0.88	6.11**
12.	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้งานสำเร็จตามแผน	4.47	0.33	3.99	0.85	6.23**
13.	คณะกรรมการวางแผนสามารถประสานงานกับผู้ดำเนินการตามแผนได้อย่างดี	3.93	0.54	3.65	0.68	3.26**

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$

จากตาราง 14 แสดงว่าผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
ประเมินผลปรับปรุงแผน

ลำดับที่	การประเมินผลปรับปรุงแผน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	s^2	$\bar{X}$	s^2	
1.	ผู้บริหารได้ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน	3.90	0.52	3.40	0.91	5.61**
2.	เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลงานสามารถครอบคลุมรายละเอียดจากงานทั้งหมด	3.53	0.52	3.17	0.77	4.16**
3.	ผู้บริหารได้ประเมินผลงานร่วมกับผู้ร่วมงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนการปฏิบัติงาน	3.87	0.59	3.49	0.89	4.11**
4.	ในการประเมินผลงานผู้บริหารได้ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่	3.90	0.55	3.55	0.84	3.91**
5.	ในการวางแผนครั้งต่อไปผู้บริหารได้แก้ไขข้อบกพร่องเตรียมการรับปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว	4.08	0.55	3.61	0.99	5.10**
6.	การประเมินผลแผนงานตามขั้นตอนได้เน้นหนักเรื่องเวลา งบประมาณ และคุณภาพงาน	4.09	0.59	3.73	0.85	3.92**
7.	มีการวางแผนต่อเนื่องกันใหม่ภายหลังแผนงานเดิมสิ้นสุดลง	3.91	0.56	3.41	0.82	5.58**
8.	มีการประเมินผลแผนงานร่วมกันกับคณะกรรมการระดับกลุ่มโรงเรียน	3.84	0.85	3.57	0.84	2.59**

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	การประเมินผลปรับปรุงแผน	ผู้บริหาร		ครู		t
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
9.	ในส่วนสุดท้ายของโครงการทุกโครงการได้สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการต่อ ๆ ไปทุกครั้ง	3.80	0.82	3.39	0.98	3.90**
10.	มีการประชุมศึกษาหาสาเหตุของปัญหาอุปสรรคโดยคณะกรรมการวางแผน	3.71	0.65	3.38	0.91	3.44**
11.	มีการอบรมการวางแผนงานในโรงเรียนโดยผู้บริหาร เป็นผู้ให้การอบรม	3.32	1.03	3.14	1.24	1.53

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ยกเว้นข้อ 11 ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการวางแผนงาน
รวมทุกด้าน

ร ที่	ด้าน	ผู้บริหาร		ครู		t'
		$\bar{X}$	S^2	$\bar{X}$	S^2	
1.	กำหนดวัตถุประสงค์ของแผน	4.19	0.43	3.77	0.89	5.01**
2.	กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน	3.97	0.58	3.70	0.79	2.99**
3.	กำหนดวิธีดำเนินงาน	3.88	0.60	3.53	0.81	3.82**
4.	ลงมือปฏิบัติตามแผน	4.17	0.51	3.69	0.98	5.34**
5.	ประเมินผลปรับปรุงแผน	3.81	0.65	3.44	0.91	3.86**

**

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$

จากตาราง 16 แสดงว่าผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงาน ทั้ง
ห้าด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ . 01

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานตามลักษณะตัวแปร

จากการเสนอข้อมูลและการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร
โรงเรียนและครูในการวางแผนงานทั้งห้า ด้าน และจากสมมติฐานทางการวิจัยที่กำหนดไว้
จะได้ทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติตามลักษณะตัวแปร คือลักษณะของผู้บริหารและลักษณะ
ของครูแบ่งตามขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน และวิถีทางการศึกษา

1. วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง
และขนาดเล็ก ตาราง 17 - 22

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
กำหนดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	27.11	13.56	0.57
ภายในกลุ่ม	102	2423.14	23.76	
รวมทั้งหมด	104	2450.25		

จากตาราง 17 แสดงว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	24.09	12.05	0.0004
ภายในกลุ่ม	102	2956.68	28.99	
รวมทั้งหมด	104	2980.77		

จากตาราง 18 แสดงว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานกำหนดสภาพปัจจุบันของงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และ เล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	7.68	3.84	0.15
ภายในกลุ่ม	102	2905.32	28.48	
รวม	104	2913.00		

จากตาราง 19 แสดงว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และ เล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และ เล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	8.5	4.25	0.10
ภายในกลุ่ม	102	4264.04	41.80	
รวม	104	4272.54		

จากตาราง 20 แสดงว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ไม่แตกต่างกัน,

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	48.31	24.16	0.56
ภายในกลุ่ม	102	4375.54	42.89	
รวม	104	4423.85		

จากตาราง 21 แสดงว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน รวมทุกด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	121.03	60.52	0.09
ภายในกลุ่ม	102	64538.47	632.73	
รวมทั้งหมด	104	64659.49		

จากตาราง 22 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน คือโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก ดังตาราง 23 - 28

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	103.79	51.89	0.88
ภายในกลุ่ม	301	17847.23	59.29	
รวมทั้งสิ้น	303	17951.02		

จากตาราง 23 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	IS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	211.37	105.69	2.16
ภายในกลุ่ม	301	14727.18	48.99	
รวมทั้งสิ้น	303	14958.55		

จากตาราง 24 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	IS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	176.85	88.43	1.54
ภายในกลุ่ม	301	17238.91	57.27	
รวมทั้งสิ้น	303	17415.76		

จากตาราง 25 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
 คำนลงมือปฏิบัติตามแผนของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	134.48	67.24	0.65
ภายในกลุ่ม	301	31164.94	103.54	
รวมทั้งสิ้น	303	31299.42		

จากตาราง 26 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
 มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานคำนลงมือปฏิบัติตามแผน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
 คำนประเมินผลปรับปรุงแผน ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	276.13	138.07	1.86
ภายในกลุ่ม	301	22326.98	74.18	
รวมทั้งสิ้น	303	22603.11		

จากตาราง 27 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
 มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานคำนประเมินผลปรับปรุงแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
รวมทุกด้าน ของครูโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	356	178	0.11
ภายในกลุ่ม	301	488093	1621.37	
รวมทั้งสิ้น	303	488449		

จากตาราง 28 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก
มีความคิดเห็นต่อการวางแผนรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ของผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย ดังตาราง 29 - 34

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ของความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	4.79	2.39	0.09
ภายในกลุ่ม	102	2445.46	23.98	
รวมทั้งหมด	104	2450.25		

จากตาราง 29 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานกำหนดหน้าที่ของครูประจำชั้นของแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	50.38	25.19	0.88
ภายในกลุ่ม	102	2930.38	28.73	
รวมทั้งหมด	104	2980.76		

จากตาราง 30 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานกำหนดสภาพปัจจุบันของงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน กำหนดวิธีดำเนินงาน ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	23.48	11.74	0.41
ภายในกลุ่ม	102	2889.51	28.32	
รวมทั้งหมด	104	2912.99		

จากตาราง 31 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	26.49	13.25	0.32
ภายในกลุ่ม	102	4246.05	41.63	
รวมทั้งหมก	104	4272.54		

จากตาราง 32 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	149.09	74.55	1.78
ภายในกลุ่ม	102	4274.76	41.91	
รวมทั้งหมก	104	4423.85		

จากตาราง 33 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
รวมทุกด้าน ของผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	954.50	477.25	0.76
ภายในกลุ่ม	102	63724.00	624.75	
รวมทั้งหมด	104	64678.50		

จากตาราง 34 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ของครู
ที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย ดังตาราง 35 - 40

ตาราง 35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	21.19	10.59	0.18
ภายในกลุ่ม	301	17826.04	59.22	
รวมทั้งหมด	303	17847.23		

จากตาราง 35 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	145	0.725	0.01
ภายในกลุ่ม	301	14956.10	49.68	
รวมทั้งหมด	303	14957.55		

จากตาราง 36 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	12.01	6.01	0.10
ภายในกลุ่ม	301	17403.75	57.81	
รวมทั้งหมด	303	17415.76		

จากตาราง 37 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 38 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
 ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	154.79	77.39	0.75
ภายในกลุ่ม	301	30979.63	102.92	
รวมทั้งหมด	303	31134.42		

จากตาราง 38 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย
 มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงาน ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
 ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	61.96	30.98	0.39
ภายในกลุ่ม	301	23541.15	78.21	
รวมทั้งหมด	303	23603.11		

จากตาราง 39 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย
 มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
รวมทุกด้าน ของครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3273.00	1636.50	1.01
ภายในกลุ่ม	301	486318.00	1615.67	
รวมทั้งหมด	303	489591.00		

จากตาราง 40 แสดงว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มี
ความคิดเห็นต่อการวางแผนงานรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารที่มีวุฒิ
ทางการศึกษาสูง กับผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาค่ำ ที่มีต่อการวางแผนงาน ดังตาราง
41 - 46

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
กำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง ต่ำ	55	46.47	4.49	0.71
	50	45.82	5.25	

จากตาราง 41 แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	55	40.65	5.18	1.41
ต่ำ	50	39.18	5.49	

จากตาราง 42 แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	55	39.20	5.01	0.96
ต่ำ	50	38.20	5.60	

จากตาราง 43 แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	55	55.55	5.09	2.15 *
ต่ำ	50	52.86	7.40	

*

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .05$

จากตาราง 44 แสดงว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิสูง กับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	55	43.04	6.20	1.89 *
ต่ำ	50	40.94	5.25	

*

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .05$

จากตาราง 45 แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานรวม
ทุกด้าน ระหว่างผู้บริหารที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	55	225.31	488.18	1.71 *
ต่ำ	50	217.04	720.28	

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .05$

จากตาราง 46 แสดงว่าผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำมีความคิดเห็น
ต่อการวางแผนงานรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงาน
ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงกับครูที่มีวุฒิต่ำ ดังตาราง 47 - 52

ตาราง 47 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
กำหนดวัตถุประสงค์ ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	106	40.90	8.15	1.08
ต่ำ	198	41.92	7.36	

จากตาราง 47 แสดงว่าครูที่มีวุฒิสูงกับครูที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อ
การวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 48 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้าน
กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ระหว่างครูที่มีวุฒิสองและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	106	36.25	7.49	1.20
ต่ำ	198	37.51	6.74	

จากตาราง 48 แสดงว่าครูที่มีวุฒิสองกับครูที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อ
การวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 49 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านกำหนด
วิธีดำเนินงาน ระหว่างครูที่มีวุฒิสองและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	106	34.47	7.94	1.36
ต่ำ	198	35.74	7.37	

จากตาราง 49 แสดงว่าครูที่มีวุฒิสองกับครูที่มีวุฒิต่ำมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 50 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	106	47.60	10.67	0.38
ต่ำ	198	48.07	9.90	

จากตาราง 50 แสดงว่าครูที่มีวุฒิสูงกับครูที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 51 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	106	36.92	8.68	1.35
ต่ำ	198	38.33	8.60	

จากตาราง 51 แสดงว่าครูที่มีวุฒิสูงกับครูที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 52 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการวางแผนงานรวมทุกด้าน
ระหว่างครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ

วุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t
สูง	106	193.19	1794.12	1.49
ต่ำ	198	200.57	1516.48	

จากตาราง 52 แสดงว่าครูที่มีวุฒิสูง กับครูที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. วิเคราะห์หาปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน

ตาราง 53 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษา
ของผู้บริหารโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	RS	F
แถว	2	121.03	.6051	0.09
คอลัมน์	1	1796.25	1796.25	2.87
ปฏิสัมพันธ์	2	789.21	394.60	0.63
ความคลาดเคลื่อน	99	61953.00	625.78	
รวมทั้งหมด	104	64659.60		

จากตาราง 53 แสดงว่าองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน เช่นเดียวกันกับวุฒิทางการศึกษาไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน และทั้งขนาดของโรงเรียนและวุฒิทางการศึกษาไม่มีปฏิสัมพันธ์กันต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน

8. วิเคราะห์หาปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับประสมการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

ตาราง 54 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับประสมการณ์การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แถว	2	133.78	66.89	0.10
คอลัมน์	2	954.50	477.25	0.73
ปฏิสัมพันธ์	4	1475.21	368.80	0.57
ความคลาดเคลื่อน	96	62115.00	647.03	
รวมทั้งหมด	104	64678.50		

จากตาราง 54 แสดงว่าขนาดของโรงเรียนไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน ประสมการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนเช่นกัน และทั้งขนาดของโรงเรียนกับประสมการณ์การทำงานไม่มีปฏิสัมพันธ์กันต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน

9. การวิเคราะห์หาปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษาของครู ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงาน

ตาราง 55 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษาของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แถว	2	444.00	222.00	0.13
คอลัมน์	1	3534.75	3534.75	2.14
ปฏิสัมพันธ์	2	967.25	483.62	0.19
ความคลาดเคลื่อน	298	491105.00	1648.00	
รวมทั้งหมด	303	496051.00		

จากตาราง 55 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน และทั้งขนาดของโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษาของครูไม่มีปฏิสัมพันธ์ต่อความคิดเห็นในเรื่องการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน

10. วิเคราะห์หาปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดของโรงเรียนกับประสบการณ์การทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงาน

ตาราง 56 แสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านขนาดของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการทำงานของครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
แถว	2	542.75	271.37	0.16
คอลัมน์	2	3270.00	1636.50	0.99
ปฏิสัมพันธ์	4	2876.25	719.06	0.43
ความคลาดเคลื่อน	96	482899.00	1636.94	
รวมทั้งหก	104	489591.00		

จากตาราง 56 แสดงว่า องค์ประกอบด้านขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในเรื่องการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน และทั้งขนาดของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันต่อความคิดเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการวางแผนงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ผู้บริหารโรงเรียนประสบอยู่

ข้อเสนอแนะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนกรนายกประสบอยู่ เมื่อจากแก้ปัญหาอุปสรรคซึ่งผู้บริหารได้เสนอแนะมาออกเป็นหมวดหมู่ได้ 4 หมวดใหญ่ ๆ คือ

1. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากตัวผู้บริหาร
2. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากผู้ร่วมงานในโรงเรียน
3. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
4. ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากตัวแผนงานเอง

จากปัญหาอุปสรรคที่ได้รับการเสนอแนะมาพอจะสรุปเป็นความถี่ของข้อเสนอแนะตามลำดับต่อไปนี้

ตาราง 57 แสดงปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานซึ่งเกิดจากตัวผู้บริหาร

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ความถี่
1.	ผู้บริหารไม่มีความรู้ในด้านการวางแผนงานอย่างพอเพียง	15
2.	ผู้บริหารขาดความเคารพนับถือจากผู้ปกครอง	9
3.	ผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจไม่ดี	2
4.	ผู้บริหารไม่ประเมินผลหรือประเมินผลแผนงานไม่ถูกต้อง	2
5.	ในการกำหนดวิธีดำเนินงานของแผนผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดเองไม่ให้ครูมีส่วนร่วม	1
6.	ผู้บริหาร บริหารงานตามแผนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	1
7.	ผู้บริหารไม่เคยเข้ารับการอบรมเรื่องการวางแผนเลย	1
8.	ผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม	1
9.	ผู้บริหารไม่ได้ให้ความรู้เรื่องการวางแผนงานกับครูในโรงเรียน	1
10.	ผู้บริหารไม่ชอบดำเนินงานตามแผนแต่ชอบทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	1

จากตาราง 57 แสดงว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนงานก็คือ ผู้บริหารไม่มีความรู้ในการวางแผนงานอย่างเพียงพอ อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ผู้บริหารไม่ได้รับความเคารพนับถือจากครูและบุคลากร ปัญหาอื่น ๆ มีบ้างแต่ไม่สำคัญนัก

ตาราง 58 แสดงปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากครูและบุคลากรในโรงเรียน

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ความถี่
1.	ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผน	35
2.	บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	13
3.	ครูไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในการประชุมวางแผนงานของโรงเรียน	7
4.	ครูขาดความตั้งใจที่จะดำเนินงานตามแผน	7
5.	บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร	5
6.	ครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่	4
7.	ครูเฉื่อยชาไม่กระตือรือร้น	3
8.	ครูไม่รู้นโยบายราชการ ไม่เคารพผู้บังคับบัญชา	1
9.	ครูขาดอุปกรณ์ที่จะทำงานเพื่อสังคม	1

จากตาราง 58 แสดงว่า ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผนงานก็คือ ขาดครูที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผน รองลงมาก็คือ บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ปัญหาอื่น ๆ มีความสำคัญลดหลั่นกันลงมา

ตาราง 59 แสดงปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ความถี่
1.	ขาดแคลนงบประมาณ	31
2.	ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	10
3.	ขาดครู ครูไม่ครบชั้น ครูทำงานหนัก ทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน	9
4.	ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ มีฐานะยากจน	7
5.	ค่านิยม วัฒนธรรม ของท้องถิ่นเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนงานของโรงเรียน	5
6.	ขาดความร่วมมือจากชุมชน	2
7.	ขาดการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้อย่างจริงจัง	1
8.	ครูแตกความสามัคคีกันทั้งในโรงเรียน และขาดความสามัคคีระหว่างครูกับชุมชน	1

จากตาราง 59 แสดงว่าปัญหางบประมาณเป็นปัญหาสำคัญที่สุด รองลงมาคือปัญหาการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาอื่น ๆ ต่างก็มีความสำคัญลดหลั่นกันลงมา

ตาราง 60 แสดงปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากตัวแผนงานเอง

ลำดับที่	ประเด็นปัญหา	ความถี่
1.	ขาดสถิติข้อมูลในการวางแผนงาน	3
2.	วางโครงการใหญ่เกินไป	1
3.	กำหนดวัตถุประสงค์ไว้สูงเกินไป	1
4.	นโยบาย วัตถุประสงค์ไม่บรรลุผล	1
5.	ไม่พิจารณาเรื่องงบประมาณและเวลาอย่างรอบคอบ ทำให้แผนงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร	1

จากตาราง 60 แสดงว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานตามแผนที่เกิดขึ้นเพราะขาดสถิติข้อมูลมีมากกว่าปัญหาคืออื่น ๆ เช่น โครงการใหญ่เกินไป กำหนดวัตถุประสงค์ไว้สูงเกินไป ฯลฯ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อขั้นตอนการวางแผนงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน การกำหนดวิธีดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลปรับปรุงแผน

วิธีดำเนินการค้นคว้า

ประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก จำนวน 168 คน ครูจำนวน 1897 คน

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 117 คน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเดียวกันกับผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นขั้นตอนการวางแผนงาน 5 ขั้นตอนคือ

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน

2.2 การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน

2.3 การกำหนดวิธีดำเนินงาน

2.4 การลงมือปฏิบัติตามแผน

2.5 การประเมินผลปรับปรุงแผน

ส่วนสุดท้ายของแบบสอบถามแต่ละขั้นตอน เป็นปัญหาปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ เฉพาะผู้บริหาร เติมปัญหาอุปสรรคและสาเหตุของปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆ

การเก็บแบบสอบถาม ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ทุกอำเภอช่วยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรับคืน ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมจาก แต่ละอำเภอ ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาศึกษาวิเคราะห์ได้จำนวน 409 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.59 ของแบบสอบถามที่แจกไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้กระทำภายหลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว นำแบบ สอบถามมาจัดแยกเป็นหมวดหมู่ แจกแจงคะแนนตามตัวแปรที่กำหนดไว้ และใช้วิธีการทาง สถิติคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน คะแนนรวมและ คะแนนรวมยกกำลังสอง
2. เสนอข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานวางแผนของผู้บริหารและ ครู
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นรายข้อและสรุปรวมเป็น รายด้าน
4. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติตามที่ตั้งสมมุติฐาน โดยใช้ F-test และ t-test
5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. จากการสำรวจความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน ระหว่างผู้บริหารและครู เมื่อหาค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนแล้ว พบว่า กลุ่มผู้บริหาร

โรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู แต่ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนต่ำกว่ากลุ่มครู ทุกขั้นตอนการวางแผนงาน คือ

1.1 สภาพการวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผน อยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ

ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานวางแผนด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ว่า วัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดขึ้นนั้นมีความเป็นไปได้สูง ในการวางแผนงานผู้บริหารได้เตรียมข้อมูลทุก ๆ ด้านที่มีคุณภาพดีและครบถ้วนและในการวางแผนงานผู้บริหารได้กำหนดเวลาเริ่มวางแผนได้เหมาะสมและสามารถทำแผนเสร็จทันความจำเป็นใช้ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลางแต่ค่อนข้างสูง

1.2 สภาพการวางแผนงานด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า คณะกรรมการวางแผนได้วิเคราะห์ประเมินค่าข้อมูลอย่างละเอียดก่อนนำมาพิจารณาประกอบการวางแผน และผู้บริหารได้จัดงบประมาณด้านรวบรวมสถิติข้อมูลอย่างเพียงพอ ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูที่เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานวางแผนในสองเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์ปานกลางเช่นกัน ข้ออื่น ๆ จัดอยู่ในเกณฑ์มากหรือค่อนข้างมาก

1.3 สภาพการวางแผนงานด้านกำหนดวิธีดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้บริหารได้ใช้เทคนิคที่จำเป็น เช่น ตารางการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ในการหาแผนและควบคุมแผน และผู้บริหารมีแบบการเขียนโครงการเป็นแบบเดียวกันทั้งจังหวัด ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานวางแผนด้านกำหนดวิธีดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่า มีการจัดลำดับความจำเป็นว่าโครงการใดมีความจำเป็น

มากน้อยตามลำดับ และผู้บริหารได้วางแผนโดยการประสานงานกับแผนหรือโครงการของกลุ่มโรงเรียน ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์มาก

1.4 สภาพการวางแผนงานด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ

ส่วนครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้บริหารได้บำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพที่แท้จริง คณะกรรมการวางแผนสามารถประสานงานกับผู้ดำเนินการตามแผนได้อย่างดี ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถดำเนินงานตามแผนได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารได้เอาใจใส่ทรัพยากรจากกิจกรรมหนึ่งไปสู่กิจกรรมหนึ่งตามความจำเป็น ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

1.5 สภาพการวางแผนงานด้านประเมินผลปรับปรุงแผน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มาก ยกเว้นข้อที่ว่า เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลแผนงานสามารถครอบคลุมรายละเอียดงานทั้งหมด และมีการอบรมการวางแผนงานในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การอบรม ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นข้อที่ว่า การประเมินผลแผนงานตามขั้นตอนได้เน้นหนักเรื่องเวลา งบประมาณ และคุณภาพงาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก

1.6 เมื่อดูสภาพการวางแผนงานทั้ง 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า ค่าเฉลี่ยที่สูงสุดเรียงลงไปต่ำสุดมีดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน การกำหนดวิธีดำเนินงาน และการประเมินผลปรับปรุงแผน ซึ่งทุกด้านจัดอยู่ในเกณฑ์มาก

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของครู พบว่า คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน การลงมือปฏิบัติตามแผน

การกำหนดวิธีดำเนินงาน และการประเมินผลปรับปรุงแผน แต่อยู่ในเกณฑ์มาก เพียงการกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดสภาพปัจจุบันของงานเท่านั้น ชั้นอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครู โดยใช้วิธีวิเคราะห์เป็นรายข้อ และรายด้าน ผลการเปรียบเทียบปรากฏดังนี้

2.1 ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

2.2 ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้บริหารได้จัดงบประมาณด้านรวมรวมสถิติข้อมูลอย่างเพียงพอ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ว่า ผู้บริหารมีความรู้ในการจัดทำโครงการเป็นอย่างดี ผู้บริหารได้จัดทำให้มีการวิเคราะห์โครงการก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานตามโครงการทุกครั้ง ผู้บริหารมีแบบการเขียนโครงการเป็นแบบเดียวกันทั้งจังหวัด ผู้บริหารได้ใช้เทคนิคที่จำเป็น เช่น ตารางการปฏิบัติงานหรืออื่น ๆ ในการหาแผนและควบคุมแผน และผู้บริหารได้วางแผนโดยการประสานงานกับแผนพัฒนาตำบลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

2.5 ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นข้อที่ว่า มีการอบรมการวางแผนงานในโรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การอบรม ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นรายด้านพบว่า

ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครู
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากการวิเคราะห์ความกิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน
จาแนกตามตัวแปรและตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังนี้

3.1 จากสมมุติฐานที่ว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนะ
ต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test
พบว่า

ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์รวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าขนาดของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายกปฏิบัติอยู่ ไม่ทำให้เกิดความคิดเห็นในเรื่องการวางแผนงานแตกต่างกัน

3.2 จากสมมติฐานที่ว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนต่างกัน ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test พบว่า

กำหนดตัวดุษประสงคของแผน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กำหนดวิธีดำเนินงาน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กำหนดมือปฏิบัติตามแผน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กำหนดประเมินผลปรับปรุงแผน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์รวมทุกด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าขนาดของโรงเรียนที่ครูในจังหวัดนครนายกปฏิบัติงานอยู่ ไม่ทำให้เกิดความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

3.3 จากสมมุติฐานที่ว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test พบว่า

ด้านการทบทวนวัตถุประสงค์ของแผน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการทบทวนสภาพปัจจุบันของงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการทบทวนวิธีดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการลงมือปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการประเมินผลปรับปรุงแผน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์รวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายก ไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกัน

3.4 จากสมมุติฐานที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ F-test พบว่า

ด้านการทบทวนวัตถุประสงค์ของแผน ครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการทบทวนสภาพปัจจุบันของงาน ครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านการทบทวนวิธีดำเนินงาน ครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านลงมือปฏิบัติตามแผน ครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย
มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านประเมินผลปรับปรุงแผน ครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย
มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์รวมทุกค่าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ปานกลาง และน้อย
มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับ
สมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานของครูจังหวัดนครนายก ไม่ทำให้
ความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

3.5 จากสมมุติฐานที่ว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติต่อการวางแผนงาน
ของโรงเรียนต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test พบว่า

ค่านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูง และวุฒิต่ำ มีความคิดเห็น
ต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็น
ต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านกำหนดวิสัยคานงาน ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อ
การวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านลงมือปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อ
การวางแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่านประเมินผลปรับปรุงแผน ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงและต่ำ มีความคิดเห็นต่อ
การวางแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อวิเคราะห์รวมทุกค่าน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิสสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อ
การวางแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน
ที่ตั้งไว้ แสดงว่าวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดนครนายกทำให้เกิด
ความคิดเห็นต่างกันในเรื่องการวางแผนงาน

3.6 จากสมมุติฐานที่ว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติการวางแผนงานของโรงเรียนต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test พบว่า

ค่านกานควัตถุประสงค์ของแผน ครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านกานคสภาพปัจจุบันของงาน ครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านกานควิธีดำเนินงาน ครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านลงมือปฏิบัติตามแผน ครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านประเมินผลปรับปรุงแผน ครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์รวมทุกค่าน พบว่า ครูที่มีวุฒิสูงและวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าครูในจังหวัดนครนายกแม้จะมีวุฒิต่างกันแต่ก็มีทัศนคติการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3.7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรค่านขนาดของโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียนกับประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู ผลการวิเคราะห์โดยใช้ F-test พบว่า องค์ประกอบของตัวแปรเหล่านี้ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู

4 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารโรงเรียนได้เสนอแนะมา โดยนำมาแจกแจงความถี่และแบ่งเป็นหมวดหมู่ สรุปผลได้ดังนี้

4.1 ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนซึ่งเกิดจากตัวผู้บริหาร ปัญหาที่สำคัญคือ ตัวผู้บริหารเองไม่มีความรู้ในการวางแผนงานอย่างเพียงพอทำให้การหาแผนงานของ

โรงเรียนไม่ประสบผลเท่าที่ควร อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ผู้ไต่บังกับบัญชาซึ่งได้แก่ครู ภารโรง ยังไม่ให้ความเคารพนับถือ เชื่อฟังผู้บริหารเท่าที่ควร รวมทั้งผู้ปกครองนักเรียนบางโรงเรียนก็ไม่ให้ความเคารพนับถือผู้บริหารโรงเรียนด้วย ปัญหาอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารมีขวัญกำลังใจไม่ดี ผู้บริหารประเมินผลงานไม่เป็น ผู้บริหารกำหนดนโยบายคนเดียวไม่ให้ครูมีส่วนร่วม ผู้บริหารบริหารแผนงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ฯลฯ ปัญหาทั้งหมดนี้มีสาเหตุที่สรุปได้คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ดีพอที่จะบริหารงาน การศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้

4.2 ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากครูและบุคลากรในโรงเรียน ปัญหาที่สำคัญมากคือ ขาดครูที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผน ปัญหาที่สำคัญรอง ๆ ลงมา ได้แก่ ครูเฉื่อยชาไม่ตั้งใจทำงาน ไม่แสดงความคิดเห็น ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ขาดอุดมการณ์ ฯลฯ สาเหตุของปัญหามีหลายสาเหตุประกอบกัน เช่น ขวัญและกำลังใจครูไม่ดี ขาดการกระตุ้นการจูงใจจากผู้บริหาร ขาดการพัฒนาตนเอง และอื่น ๆ

4.3 ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงาน ซึ่งเกิดจากทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ปัญหาที่สำคัญมากที่สุดคือ งบประมาณ แผนงานส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ เพราะขาดงบประมาณ ปัญหารองลงมาได้แก่ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มโรงเรียน สถานายบาล สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หรืออื่น ๆ ปัญหาขาดแคลนครู เป็นปัญหาดำคัญของโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาที่ครอบคลุมไปทั้งจังหวัด ก็คือปัญหาผู้ปกครองนักเรียนหรือชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี และปัญหาที่สำคัญประการสุดท้ายก็คือ ปัญหาค่านิยม วัฒนธรรมของท้องถิ่น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนได้

4.4 ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากตัวแผนงานเอง ซึ่งมีปัญหาเล็กน้อยที่เกิดจากผู้วางแผนสร้างแผนขึ้นมาไม่สมบูรณ์ ไม่ถูกต้องตามหลักการที่ดี เช่น ขาดสถิติข้อมูลในการวางแผนงาน วางโครงการใหญ่เกินไป กำหนดวัตถุประสงค์ไว้สูง

เกินไป นโยบาย วัตถุประสงค์ไม่บรรลุผล และไม่พิจารณาเรื่องงบประมาณ เวลาอย่างรอบคอบ ทำให้แผนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขปรับปรุงได้ในการวางแผนครั้งต่อไป

อภิปรายผล

1. จากการสำรวจความคิดเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อหาคำเฉลี่ยและความแปรปรวนแล้ว พบว่า กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครู แต่ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนต่ำกว่ากลุ่มครู ทุกขั้นตอนการวางแผนงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมองเข้าข้างตนเองว่าได้ปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์มาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชโรเคอร์ (Schroeder, 1970 : 5209 -A) ซึ่งพบว่า ผู้นำให้คะแนนตนเองสูงกว่าผู้ร่วมงาน และโดยสภาพของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครนายกโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารโรงเรียน ทำงานเหมือนกับครู คือสอนและบริหารงานไปพร้อมกัน ลักษณะการบริหารเป็นแบบครอบครัว คือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้เห็นการทางานของผู้บริหารตลอดเวลา แต่จากผลงานวิจัยนี้ผู้บริหารเห็นว่าตนเองปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์ระดับมากกว่าที่ครูมองเห็น คงเป็นลักษณะเด่นประการหนึ่งของผู้บริหารที่มีการแสดงออกดีและค่อนข้างจะเข้าข้างตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัย สุขเอี่ยม (มัย สุขเอี่ยม 2522 : 90) ที่พบว่า ทักษะตอบทบทวนที่เป็นจริงในการบริหารงานบุคลากรของกม. ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะตอบทบทวนที่เป็นจริงสูงกว่าทักษะของครู

จากการสำรวจความคิดเห็น พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ได้ปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางในบางเรื่อง คือ การวิเคราะห์ข้อมูลก่อนนำมาใช้ประกอบการวางแผน การจัดงบประมาณเพื่อใช้รวบรวมสถิติข้อมูล การใช้เทคนิคการวางแผนที่จำเป็น การมีแบบเขียนโครงการแบบเดียวกันทั้งจังหวัด ความครอบคลุม

ในรายละเอียดของเครื่องมือประเมินผล และการจัดอบรมการวางแผนงานในโรงเรียน แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้จัดงบประมาณเพื่อใช้รวบรวมสถิติข้อมูล และไม่ได้จัดให้มีการอบรมวางแผนงานในระดับโรงเรียน หรือจัดได้ไม่เพียงพอกับความจำเป็นใช้ ซึ่ง เป็นความจริงที่ว่า งานสถิติข้อมูลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครนายก ยังไม่ได้ ได้รับความสนใจอย่างจริงจัง รวมถึงระดับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทั้ง 4 อำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดด้วย ในเรื่องการจัดอบรมการวางแผนงานใน โรงเรียนโดยผู้บริหารเป็นผู้ให้การอบรมนั้น ตามความเป็นจริงแล้วคงมีผู้บริหารจำนวน ไม่มากนักที่ปฏิบัติงานด้านนี้ หรือมีการอบรมแต่ไม่เป็นรูปแบบและจริงจังเท่าที่ควร เพราะ จากผลการวิจัยนี้เองพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ปัญหา ตัวผู้บริหารเองไม่มีความรู้ในด้านการวางแผนงานอย่างเพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงาน วางแผนไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วย เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลก่อนนำมาวางแผนการใช้ เทคนิคการวางแผนที่จำเป็น ถูกละเลยไป และแบบการเขียนโครงการก็ ไม่เป็นแบบ เดียวกันทั้งจังหวัด สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ หน่วยงานระดับจังหวัดยังให้ความสำคัญต่องานวางแผนน้อยเกินไป ซึ่งจากการสำรวจดูการอบรมที่หมวดการศึกษา และ ส่วน การศึกษาจังหวัดนครนายกเดิม หรือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดได้จัดขึ้นในช่วงก่อนทำงานวิจัยนี้ ยังไม่มีการอบรมการวางแผนงาน หรือให้ความรู้เรื่องการวางแผนงานกับผู้บริหารโรงเรียนเลย

2. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับ ครูเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกับครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 เกือบทุกข้อ ข้อที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เรื่องที่ เกี่ยวกับการจัดงบประมาณเพื่อใช้รวบรวมสถิติข้อมูล และการจัดอบรมการวางแผนงานใน โรงเรียน ซึ่งน่าจะเป็นไปตามสาเหตุที่กล่าวไว้ในตอนแรก และเมื่อเปรียบเทียบเป็น รายด้าน พบว่า ผู้บริหารกับครูมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหาร

มองตนเองว่าได้ปฏิบัติงานวางแผนอยู่ในระดับมาก ส่วนกรมมองว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความแตกต่างในความเห็นนี้จะอภิปรายต่อไปคือ

จากข้อเสนอแนะของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ปัญหาที่มีความถี่มากที่สุดคือ ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผน (ความถี่ 35) และปัญหาที่รองลงมาในอันดับสามก็คือ ผู้บริหารไม่มีความรู้ในคำวางแผนอย่างเพียงพอ (ความถี่ 15) ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารที่มีวุฒิคำมีจำนวนถึงร้อยละ 47.62 แสดงว่าผู้บริหารยอมรับตนเองหรือกลุ่มของผู้บริหารเองว่าขาดความรู้ในด้านการวางแผน จึงเป็นเหตุผลที่เมื่อพิจารณาพร้อมกับองค์ประกอบอื่น ๆ แล้วผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาบางส่วนไม่มีความรู้ในเรื่องการวางแผนงานอย่างเพียงพอ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่องการวางแผนงานพอควร

เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้บริหารที่ว่า ขาดครูที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผน จะเห็นว่กลุ่มตัวอย่างครูที่มีวุฒิคำมีจำนวนถึงร้อยละ 65.13 และครูที่มีประสบการณ์น้อย มีจำนวนถึงร้อยละ 56.58 ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วครูผู้ทำคะแนนประสบการณ์น้อยจะเข้าใจงานน้อย จึงเชื่อได้ว่าผู้บริหารขาดบุคลากรที่มีความสามารถดำเนินงานตามแผน ขยضاเหตุสองประการดังกล่าวคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้ในการวางแผน แต่ครูส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่จะดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผลการทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกขั้นตอนการวางแผนงาน

จากผลการวิจัยนี้ สำนังานการประถมศึกษาจังหวัดหนึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาของจังหวัด แนวพิจารณาถึงคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถพอที่จะบริหารงานได้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะเรื่องการจัดทำแผนงาน ถึงแม้ยังมึผู้บริหารส่วนหนึ่งที่ยังไม่มีความรู้ในเรื่องนี้อย่างเพียงพอ เพราะในกระบวนการวางแผนนั้นจะรวมกลุ่มไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

หากงานทุกอย่างทางการศึกษามีแผนงานและได้ดำเนินไปตามแผนแล้ว เชื่อแน่ว่า กระบวนการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ผลก็คือ การจัด การศึกษาของจังหวัดจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น อนึ่ง การบริหารงานที่เป็นระบบจะทำให้ บุคลากรของโรงเรียนซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูประจำการ จะทำงานเป็นระบบ มีหลักการ มีการแข่งขัน และมีขวัญกำลังใจดีไปด้วย ในปัจจุบันมีครูที่ผ่านการอบรมในโครงการ อบรมครู และบุคลากรประจำการ (อ.ค.ป.) เป็นจำนวนมาก แต่ครูเหล่านี้ยังไม่ได้นำ ความรู้ความสามารถมาใช้เท่าที่ควรทั้งนี้ เพราะครูส่วนใหญ่ยังจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบบเดิมก่อนที่จะเข้ารับการอบรม หากจัดระบบบริหารให้มีคุณภาพ มีการเสริมแรง ให้ ความยุติธรรมแก่ครูที่ทำงานดีแล้ว เชื่อว่าจะเป็นการพัฒนาครูได้ทางหนึ่ง เพราะครูจะมี กลางใจให้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ตรงกับความสำเร็จที่ว่า "ระบบสามารถเปลี่ยนคน ได้" จากเหตุผลดังกล่าวนี้สำนักงานการประถมศึกษา จึงควรมีนโยบายพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนอย่างเร่งด่วน

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูจากแนกตาม ตัวแปรและสมมุติฐานที่กำหนดไว้ พบว่า

3.1 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูจากแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน และวิเคราะห์ รวมทุกด้าน พบว่า ทิศนะต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างกันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแม้จะ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน แต่ลักษณะงานก็คล้ายคลึงกัน อีกประการหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระดับของตำแหน่งงานใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดนครนายกย้ายโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทำให้ความแตกต่าง ระหว่างผู้บริหารมีน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ศิริเชต (สมพงษ์ ศิริเชต 2523 : 48) ซึ่งพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ที่บริหารงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน บริหารงานตามกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน

อีกประการหนึ่งลักษณะงานบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา ยังเป็นลักษณะการบริหารงานที่ไม่สมบูรณ์แบบ บางโรงเรียนบริหารงานแบบที่เคยทำกันมาแต่เดิมไม่พัฒนาให้เป็นระบบบริหารองค์การอย่างแท้จริง เช่น ตอนเช้าครูมาทำงานการสอนเล็กเรียนก็กลับบ้าน กฎระเบียบราชการยึดถือน้อยมาก การบริหารของครูใหญ่ก็เพียงรับจ่ายเงินเดือน และทำงานธุรการส่งอาเภอ งานวางแผนการสอน แผนงานอื่น ๆ ทำกันไม่เป็นรูปแบบอย่างจริงจัง สภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นในโรงเรียนเล็ก ๆ ซึ่งมีจำนวนมาก จากสาเหตุนี้อาจจะทำให้ผู้บริหารมองการวางแผนงานในลักษณะใกล้เคียงกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของครูต่างขนาดโรงเรียนกันคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีความเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เป็นเพราะครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายกมีการย้ายโรงเรียนอยู่ในอัตราสูงทำให้ครูโดยเฉลี่ยมีความเห็นใกล้เคียงกัน ประกอบกับลักษณะงานของครูประถมศึกษาเป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำระยะยาว ทำให้ครูมีความสนิทชิดเชื้อพึ่งพาอาศัยกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ จึงทำให้ความคิดใกล้เคียงกันยิ่งขึ้น ผลการค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัย สุขเยี่ยม (มัย สุขเยี่ยม 2522 : 93) ที่พบว่า ทิศนะตอนบทบาทที่เป็นจริงในการบริหารบุคลากรของครู กทม ระหว่างบุคลากรครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กไม่แตกต่างกัน

3.2 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูจากแนกตามประสบการณ์การทำงาน เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านและวิเคราะห์รวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการวางแผนงานไม่แตกต่างกัน ผลการค้นพบนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ทวี หามนตรี (ทวี หามนตรี 2524 : 81) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารงานต่ำกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์บริหารตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป บริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านวางแผนงานและประเมินผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีระบบบริหาร

ที่ไม่สมบูรณ์แบบเหมือนโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารงานได้เป็นระบบมากกว่ามี การพัฒนาผู้บริหารมากกว่า การที่ตัวผู้บริหารยังไม่ได้รับการพัฒนาก็ทำให้ระบบบริหารที่ไม่ดี เหนือที่ควร ทำให้งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่ได้รับการพัฒนาไปเท่าที่ควร ตัวผู้บริหารเองก็ไม่พัฒนาขึ้นมาเป็นผู้บริหารมานานแล้วก็ตาม ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือ ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีภูมิลำเนาอยู่ในชุมชนใกล้โรงเรียนนั้น จะไม่ค่อย ย้ายโรงเรียนและบริหารงานแบบที่เคยบริหารกันมาแต่เดิม จนกระทั่งปลดเกษียณในโรงเรียน นั้น ข้อพิจารณาอีกประการหนึ่งก็คือเป็นที่ทราบกันว่า การอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนนั้น มีความจำเป็นมากในการเพิ่มประสิทธิภาพงานของผู้บริหาร แต่สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครนายกยังไม่เคยจัดอบรมผู้บริหารอย่างจริงจัง ปลดปล่อยผู้บริหารโรงเรียนเสาะแสวงหาความรู้กันเองเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเคยถูกปลดปล่อยปละละเลย มาแล้วเมื่อครั้งอยู่กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้กับตนเองได้เท่าที่ควร

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า ครูที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่ แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย ไกรนรา (โชคชัย ไกรนรา 2524 : 78) ซึ่งพบว่า ทักษะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาที่มี อายุราชการต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สอดคล้องกัน ผลการค้นพบนี้ เป็นเพราะครูประถมศึกษาโดยทั่วไปไม่กระตือรือร้น เท่าที่ควร ในการเสนอแนะปัญหาอุปสรรคของผู้บริหารที่ตอบสนองตามงานวิจัยนี้ ปัญหา ส่วนหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการวางแผนงานก็คือ ครูไม่สนใจ ไม่รับผิดชอบ ไม่แสดงออก ขอบเขตในการแสดงความคิดเห็น แม้จะเริ่มรับราชการได้ไม่นาน ปัญหานี้น่าจะมีสาเหตุ มาจากค่านิยมของสังคมไทยที่ปีติระบบอาวุโส ระบบเจ้าขุนมูลนาย ค่อยยอมรับความคิดของ ผู้บังคับบัญชา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ทำให้ไม่สามารถทราบรายละเอียดของแผนงาน ที่ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการได้เพียงพอ ประกอบกับการถ่างโง่ความรู้ ความคิดเห็นกัน

หมู่ครู ทั้งได้อภิปรายมาแล้ว จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหาร สอดคล้องกัน

3.3 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิสูง และวุฒิต่ำ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผน ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน และด้านกำหนดวิธีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน และด้านประเมินผลปรับปรุงแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำ มีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จากอบเสน (Jacobsen 1978 : 5232 - A) ซึ่งพบว่า ศึกษาธิการในมลรัฐอิลลินอยส์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก กับที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก มีความรู้ในเรื่องเทคนิคการวางแผนระยะยาวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าในปัจจุบันวิชาการวางแผนนี้ได้รับการถ่ายทอดอยู่ในวงจำกัด เช่นในมหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัยที่มีการสอนวิชาการเท่านั้น การอบรมวิชาการวางแผนที่ผู้บริหารโรงเรียน มีโอกาสเข้าร่วมนั้นมีน้อยมาก หรือไม่มีเลยในชนบททางไกล ผู้บริหารโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการอบรมวิชาการบริหารการศึกษาในโครงการอบรมครูและบุคลากรประจำการ (อ.ค.ป.) หรือเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเท่านั้น จึงจะมีความรู้ในวิชาการวางแผนงาน และจากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ ปรากฏว่ามีกลุ่มผู้บริหารที่มีวุฒิสูงถึงร้อยละ 52.38 จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงมีความคิดเห็นต่อการวางแผนงานแตกต่างกับผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการทดสอบไคกลุ่มครู พบว่า ครูที่มีวุฒิสูงกับครูที่มีวุฒิต่ำมีความเห็นต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย ไกรนรา (โชคชัย ไกรนรา 2524 : 78) ที่พบว่า ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อ

การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้คงมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยนี้ แม้จะเป็นครูที่มีวุฒิสองถึงจำนวนร้อยละ 34.78 แต่ครูที่เรียนจบตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปนี้ ส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนวิชาบริหารจึงทำให้มองภาพการวางแผนงานของผู้บริหารไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ประกอบกับค่านิยมในการเป็นผู้ตาม ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น ปล่อยให้ผู้บริหารวางแผนเองเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ครูที่มีวุฒิสองมีความเห็นไม่แตกต่างจากครูที่มีวุฒิต่ำ

3.4 ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสององค์ประกอบ คือ ขนาดโรงเรียนกับวุฒิทางการศึกษา และขนาดโรงเรียนกับประสมการณ์การทำงาน พบว่า องค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันต่อความเห็นในการวางแผนงานของผู้บริหารเลย ซึ่งเป็นเพราะความคล้ายคลึงกันในกลุ่มตามที่อยู่ใกล้เคียง

4. ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่ผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะมา แยกอภิปรายเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

4.1 ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากตัวผู้บริหาร พบว่ามีปัญหาที่สำคัญและควรรวมมาอภิปรายในที่นี้คือ ปัญหาตัวผู้บริหารไม่มีความรู้ในเรื่องการวางแผนอย่างพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับวุฒิของผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำถึงร้อยละ 47.62 และผู้บริหารเหล่านี้ไม่เคยได้รับการอบรมเลย ทำให้ไม่สามารถวางแผนงานหรือบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ปัญหาที่รองลงมาก็คือ ผู้บริหารขาดความเคารพนับถือจากครูและบุคลากร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารประพฤติตนไม่ถูกต้อง อีกปัญหาหนึ่งคือ ผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจไม่ดี ปัญหานี้เกิดจากสาเหตุที่ว่า ในปัจจุบันการบริหารการประถมศึกษาเป็นไปในรูปคณะกรรมการ ในระดับอำเภอมีคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ ในระดับจังหวัดมีคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และอนุกรรมการข้าราชการครูจังหวัด (กปจ. และ อ.กค.จังหวัด) ซึ่งในกรรมการชุดต่าง ๆ เหล่านี้มีผู้แทนข้าราชการครูเข้าไปร่วมด้วย และถ้าครูคนใดเป็นเพื่อนกับผู้แทนข้าราชการครูก็มักจะกระด้างกระเดื่องกับผู้บริหารโรงเรียน ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนนี้คงหมดไปเมื่อมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพมากขึ้น และพัฒนาระบบงานให้ดีขึ้น

4.2 ปัญหาอุปสรรคในการวางแผนงานที่เกิดจากตัวครูที่สำคัญและควรนำมาอภิปรายในที่นี้คือ พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับตัวครูที่สำคัญและมีความถี่สูงสุดคือ ขาดครูที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ มีความเข้าใจในงานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามแผน ปัญหานี้เป็นปัญหาที่ทางจังหวัดแก้ไขได้โดยการพัฒนาครูทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงก็คือ ส่งเสริมให้ครูเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดอบรมระยะสั้นในเรื่องที่เห็นว่าจะเสริมให้ครูมีสมรรถภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ทางอ้อมก็คือ จัดระบบบริหารให้มีสมรรถภาพทั้งระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน อาเภอและในระดับจังหวัดเอง ปัญหาต่อไปนี้ก็คือ ปัญหาบุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ครูไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นในการประชุมวางแผนงานของโรงเรียน ครูขาดความตั้งใจที่จะดำเนินงานตามแผน ครูขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ครูเฉื่อยชาไม่กระตือรือร้น ปัญหาเหล่านี้อาจมีสาเหตุมาจากผู้บริหารชอบทำงานตามสบาย หรือมุ่งมนุษยสัมพันธ์จนเกินไป หากมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณภาพสูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด ระดับอำเภอคอยสอดส่องดูแลให้ความสนใจบอย ๆ ปัญหาเหล่านี้คงหมดไปได้

4.3 ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญและควรนำมาอภิปราย คือ พบว่าปัญหาที่มีความถี่สูงสุดคือ ขาดแคลนงบประมาณ ปัญหานี้ผู้บริหารอาจเข้าใจผิดเพราะการที่ผู้บริหารเข้าใจว่าเมื่อขาดแคลนงบประมาณแล้วการดำเนินงานตามแผนจะไม่ประสบผลสำเร็จนั้น แท้ที่จริงแล้วไม่เป็นความจริงทั้งหมด การวางแผนงานนั้นมีใช้วางแผนเฉพาะโครงการที่ต้องใช้งบประมาณเท่านั้น งานประจำ เช่น งานการเรียนการสอน งานกิจกรรมนักเรียน งานส่งเสริมจริยธรรม หรืออื่น ๆ เหล่านี้ ควรกำหนดเป็นแผนงาน วางโครงการรับแผน กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดวิธีการกำหนดกิจกรรม กำหนดเวลาไว้ล่วงหน้า ทำให้งานถูกแยกให้เห็นขั้นตอนวิธีการ และสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะได้รับการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม ทำให้ระบบบริหารดำเนินไปด้วยดี โครงการที่โรงเรียนมีความตั้งใจจะทำ แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลด้านงบประมาณแล้วเห็นว่า ไม่มีงบประมาณและไม่สามารถจัดหาเงินนอกงบประมาณ

มาใช้ได้ โครงการนั้นก็ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ ฉะนั้นจากปัญหาที่ผู้บริหารเสนอว่าขาดงบประมาณ จึงไม่ใช่ปัญหาในการวางแผนงานแต่ควรเป็นปัญหาของการพัฒนาโรงเรียนมากกว่า และโดยสภาพทั่วไปแล้วโรงเรียนประถมศึกษาหนึ่งงบประมาณไม่มากนัก หน้าที่สำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนก็คือ ใช้ทรัพยากรอันจำกัดนั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จากปัญหานี้ก็สรุปได้ว่าจำเป็นต้องทำความเข้าใจ ให้ความรู้แก่ผู้บริหารในเรื่องการทำแผนงานเพิ่มขึ้น

ปัญหาอื่น ๆ เช่น ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดครู ครูไม่ครบชั้น ครูทำงานหนักหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ค่านิยมประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นอุปสรรค และอื่น ๆ ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาในระบบบริหารของจังหวัด เช่น การกระจายกำลังครูให้มีความเสมอภาคในแต่ละโรงเรียน จัดอบรมเรื่องมนุษยสัมพันธ์และการประสานงานให้กับผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น ปัญหาที่เกี่ยวกับความยากจน และค่านิยมของชุมชนนั้น ต้องเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเหล่านั้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษ

4.4 ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากตัวแผนเอง ที่มีความสำคัญและควรนำมาอภิปรายคือ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับ ขาดสถิติข้อมูลในการวางแผนงาน วางโครงการใหญ่เกินไป กำหนดวัตถุประสงค์ไว้สูงเกินไป และอื่น ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ย่อมเกิดจากผู้บริหารโรงเรียนหรือคณะกรรมการจัดทำแผนงานของโรงเรียนที่จัดทำแผนขึ้นโดยขาดทักษะขาดประสบการณ์ ทำให้ได้แผนงานที่บกพร่องไม่สามารถดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ วิธีแก้ไขก็ควรให้การอบรมเรื่องการทำแผนงานกับบุคลากรเหล่านั้น

✓ ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาางานวางแผนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายกดังนี้

1. สิ่งที่ผู้บริหารควรปรับปรุงได้แก่

1.1 จากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารส่วนหนึ่งยังมีความรู้ในเรื่องการวางแผนงานไม่เพียงพอ ผู้บริหารโรงเรียนควรชวนหาความรู้ เช่น เข้าอบรม โครงการ อบรมครูและบุคลากรประจำการ (อ.ค.ป.) วิชาเอกบริหารการศึกษาหรือเรียนวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หรือสอบถามจากศึกษานิเทศก์ฝ่ายแผนฯ ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ก็จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผนงานให้กับตัวผู้บริหารได้เป็นอย่างมาก

1.2 ควรจัดวางแผนงานในโรงเรียนให้ครอบคลุมงานที่รับผิดชอบ เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น และบริหารงานตามแผนที่วางไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ควรจัดรวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควรจัดผู้รับผิดชอบงานนี้โดยตรง จัดระบบเก็บรักษาข้อมูลให้สะดวกในการใช้ และจัดงบประมาณเพื่อการนี้ให้เพียงพอ ซึ่งอาจไม่มากนัก

1.4 ผู้บริหารโรงเรียน ต้องเป็นผู้ประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนสภาตำบลอำเภอ จังหวัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น อนามัยตำบล เกษตรอำเภอ หรืออื่น ๆ คุณสมบัติของผู้บริหารที่ทำการประสานงานได้ก็คือ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี

1.5 จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะในการดำเนินงานตามแผน ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้ แล้วจะเห็นว่าผู้บริหารไม่มีโอกาสที่จะเลือกบุคลากรได้เลย วิธีแก้ปัญหาก็ควรพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความสามารถขึ้นมา เช่น ช่วยเหลือ แนะนำ พาไปทัศนศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ หรือจัดอบรม เป็นต้น

2. สิ่งที่กลุ่มโรงเรียนควรแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมให้มีขึ้น ได้แก่

2.1 ตามระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าด้วยกลุ่มโรงเรียน 2523 กลุ่มโรงเรียนมีหน้าที่อนุมัติโครงการของโรงเรียนและวางแผน

พัฒนาโรงเรียนในกลุ่ม ฉะนั้นคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนทุกคนควรมีความรู้ในการวางแผนงานเป็นอย่างดี ประกอบกับ ปีการศึกษา 2526 นี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายให้กลุ่มเริ่มวางแผนงานระดับกลุ่มโรงเรียน จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ประธานกลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนต้องมีความรู้ มีทักษะในการวางแผนงาน หากประธานกลุ่ม ๆ ประเมินได้ว่า คณะกรรมการกลุ่มฯ ยังมีความสามารถ มีทักษะไม่เพียงพอ ก็ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาคณะกรรมการกลุ่มฯ หรือหาวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถพัฒนาคณะกรรมการฯ ได้

2.2 ควรวางแผนระยะยาวของกลุ่มไว้ และจัดทำแผนงานประจำปีสนองจุดประสงค์ของแผนนั้น เป็นแผนนโยบายการทำงานของกลุ่มโรงเรียนได้อย่างมีทิศทาง มีเป้าหมายยิ่งขึ้น

2.3 บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามแผนเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นการให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น อาจเชิญวิทยากรมาให้การอบรม โดยจัดอบรมระดับกลุ่มโรงเรียนก็จะอำนวยความสะดวก แก่ครู และเพิ่มประสิทธิภาพการอบรมได้มากขึ้น

2.4 การประเมินผลแผนเป็นงานสำคัญส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนงาน คณะกรรมการกลุ่มควรติดตามประเมินผลให้ตรงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผน สิ่งที่ควรตระหนักให้มากก็คือ การให้ความยุติธรรมในการประเมินผลแผนงาน ซึ่งทำให้การพิจารณาความดีความชอบดำเนินไปด้วยความยุติธรรมบุคลากรก็มีขวัญและกำลังใจในการทำงานตามไปด้วย

3. สิ่งที่สำคัญงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมให้ดีขึ้น ได้แก่

3.1 จัดการอบรมผู้บริหารโรงเรียน เรื่องการวางแผนงานอย่างจริงจัง และควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจัดเป็นระดับอำเภอ หรือระดับจังหวัดตามความเหมาะสม

3 2 การประสานแผนในระดับอำเภอหรือระดับจังหวัด ควรจัดทำแผนการติดตามแผนงานระดับโรงเรียนไว้ด้วย เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาในระดับอำเภอหรือจังหวัดสามารถติดตามแผนงานของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนได้ถูกต้อง อันจะเป็นแรงกระตุ้นแรงจูงใจให้โรงเรียนดำเนินงานตามแผนไปอย่างดี

3 3 ควรกำหนดนโยบาย หรือ แผนงานของจังหวัดระยะยาวและเผยแพร่ให้โรงเรียนในสังกัดทราบเพื่อยึดถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของจังหวัดต่อไป อีกประการหนึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ควรจัดบริหารงานในสำนักงาน งานบริหารโรงเรียน หรืองานอื่น ๆ เป็นรูปแผนงานที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่อำเภอและโรงเรียน ก็จะเป็นการเสริมแรงให้โรงเรียนอีกทางหนึ่งด้วย

3 4 จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ มีทักษะในการดำเนินงานตามแผน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่สรรหา พัฒนาบุคลากร ควรมีมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธีเช่น กำหนดคุณสมบัติ กำหนดความสามารถเฉพาะในการสรรหามูลากร พัฒนาบุคลากร ประจากรให้มีความรู้สูงขึ้น และดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการวิจัยในแง่มุมที่น่าสนใจเพื่อปรับปรุงการวางแผนงานของโรงเรียนประถมศึกษาให้ดีขึ้น คือ

1. ควรศึกษาวิจัยการวางแผนงานระดับโรงเรียนในรูปของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. ควรศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคของการวางแผนงานระดับกลุ่มโรงเรียนเพื่อปรับปรุงงานวางแผนระดับกลุ่มโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เมื่อการวางแผนงานระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มโรงเรียนดำเนินไปอย่างถูกต้องแล้ว ควรศึกษาวิจัยหาคำตอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผนงานเพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาการวางแผนให้มากขึ้น

4. ถ้าเป็นไปได้ ควรพยายามทำวิจัยเชิงทดลองที่จะนำเอาเทคนิคการวางแผนและประเมินโครงการ (PERT) เข้ามาใช้ในการจัดและประเมินงานการศึกษาระดับโรงเรียน

การวางแผนงานในโรงเรียนเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาระบบบริหารให้สมบูรณ์ถูกต้อง เป็นวิทยาศาสตร์และเป็นเทคนิคที่จะเพิ่มความสำเร็จของวิชาชีพบริหาร การศึกษาและวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ควรที่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษาในระดับสูง จะให้ความสนใจอย่างจริงจัง จากผลการวิจัยนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานวางแผนทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลต่อเนื่องที่ได้รับก็คือเยาวชนของชาติได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่ตรงตามจุดหมายของหลักสูตรและเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ฉัตรชัย อรรถนันท์ หลักบริหารโรงเรียน แผนกเอกสารและการพิมพ์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก 2522, 294 หน้า
- ชูศรี วงศ์รัตนะ สถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์เจริญผล 2525, 252 หน้า
- โชคชัย ไกรนรา ทรรศนะของครูต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก 2524, 87 หน้า อักสำเนา
- ทวี หามนตรี กระบวนการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อชุมชนในเขตการศึกษา 6
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2524, 94 หน้า
อักสำเนา
- ธรรมรส โชติบุญชู "การวางแผนและการจัดทำโครงการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ
การศึกษาในโรงเรียน" ใน ชีตงานนักบริหารการศึกษา หน้า 158 บริษัท เอส.เอ็ม.
เอ็ม ม.ป.ป.
- บรรจบ เนียมมณี "เทคนิคการวางแผนและการบริหารงาน" ศรีนครินทร์สาร
3 : 26 - 42 กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม 2519
- บรรเทา กิตติศักดิ์ การศึกษาความเข้าใจในการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่ในระดับ
ประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2510, 125 หน้า
อักสำเนา
- ประกอบ คุณารักษ์ "แนวคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนโรงเรียน" ประชาศึกษา
8 : 13 - 20 มีนาคม 2522
- ประพิศ นามกร ระบบการวางแผนวิทยาลัยครูภาคเหนือ วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2525, 269 หน้า อักสำเนา
- ปราโมทย์ จิตบรรจง ทัศนะของครูที่มีต่อพฤติกรรมบริหารของครูใหญ่โรงเรียน
ประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 90 หน้า อักสำเนา

พนัส หันนาคินทร์ หลักบริหารโรงเรียน วัฒนาพานิช 2524, 363 หน้า

พรศรี ทองสมจิตร พฤติกรรมทางการบริหารโรงเรียนของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 192
หน้า อักสาเนา

ไพรัตน์ เกษะรินทร์ "แนวความคิดการวางแผนปฏิบัติงาน" พัฒนาชุมชน 4 : 26 -
28 เมษายน 2521

มัย สุขเอี่ยม ทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูตอบทบาทการบริหารบุคลากรครูของ
กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ กค.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจักษ์มิตร
2522, 116 หน้า อักสาเนา

มาลัย หุวะนันทน์ "วัตถุประสงค์ นโยบาย และวางแผน" ใน หลักบริหาร หน้า 20
โรงพิมพ์สวนทองถิ่น 2508,

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา วิทยกิจการพิมพ์
2524, 286 หน้า

วิจิตร ศรีสอาน "การบริหารโรงเรียน" ใน การประชุมสัมมนาทางวิชาการของ
ภาคศึกษา 5 เรื่องการนิเทศการศึกษาให้เหมาะสมกับระดับของโรงเรียน หน้า
21 - 25, 2513 อักสาเนา

วิเชียร เกตุสิงห์ สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย ม.ป.ท. 2524, 181 หน้า

วีระพล สุวรรณนันทน์ "ความรู้เบื้องต้นในการเตรียมโครงการ" สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์ ม.ป.ป. อักสาเนา

วุฒิชัย จานงค์ การวางแผนและการปฏิบัติตามแผน : การศึกษาเฉพาะกรณีการสร้าง
โรงพยาบาลรามารักษ์ วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2509, 116
หน้า อักสาเนา

_____ "แนวคิดทั่วไปสำหรับการวางแผน" วารสาร สสท. 2 : 15 กุมภาพันธ์

- วุฒิชัย จานงค์ การบริหารสำหรับผู้จัดการและหัวหน้าหน่วยงานระดับกลาง อมรการพิมพ์
 (2522) 342 หน้า
- สมพงษ์ ศิริเชต กระบวนการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปรวิญานีพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 บางแสน 2523, 67 หน้า อัดสำเนา
- สมพงศ์ เกษมสิน "การวางแผนงาน" ชนาธิปไตย 4 : 6 - 7 เมษายน 2513
- _____ การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 308 หน้า
- สมาน แสงมลิ คู่มือและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการประถมศึกษาระดับกลุ่มโรงเรียน
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2525, 81 หน้า
- สามัญศึกษา, กรม ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 9 คู่มือครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา
ที่เปิดใหม่ จงเจริญการพิมพ์ 2522, 506 หน้า
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานการศึกษาพยาบาลใน
ประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, 179 หน้า
 อัดสำเนา
- สุวิทย์ ปิงวรพันธุ์ "การทางานอย่างมีแผน" มหาไไทย 5 : 13 มิถุนายน 2519 ,
- เสถียร เหลืองอราม หลักการจ้ของค์การและวิธีปฏิบัติงาน แพรพิทยา 2517, (179)
 หน้า
- อุทัย บุญประเสริฐ "สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของระบบงาน
วางแผนจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" วารสารครูศาสตร์ 2 : 24 - 26 กรกฎาคม -
 พฤศจิกายน 2523

Akinsanya, Adeyemi Adesegun. "Teachers Participation in Educational Planning in Lagos, Nigeria," in Dissertation Abstracts International. V. 34, P. 6282 - A, April, 1974.

Carlson, S. Jabarn. "An Assessment of Public Elementary Education during the Decade of the Sixties, with Particular Emphasis on Planned Goals and Their Achievement," in Dissertation Abstracts International. V. 34, P. 6288 - A, June, 1973.

- Chesswas, John D. "Methodologies of Educational Planning for Developing Countries," in United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. V. 1, P. 12 - 13, 1969.
- Diamond, Derek and J. Brain McLoughlin. Progress in Planning. V. 1, Pitman Press, 1973. 397 p.
- Drucker, Peter F. The Practice of Management. New York, Harper & Brothers Publishers, 1954. 368 p.
- Ewing, W. David. The Practice of Planning. New York, Harper & Row Publishers, 1968. 149 p.
- Gulick, Luther. and Lyndall Urwick. "Notes on the Theory of Organization" in Paper on the Science of Administration. New York, Institute of Public Administration, Columbia University, 1936. 136 p.
- Genda, Ronald William. "Differences between the Degree of Staff - perceived Involvement in Program Planning and the Acceptability of Administrative Decision," in Dissertation Abstracts International. V. 39, P. 6426 - A, May, 1979.
- Jacobsen, Lawrence T. "Study of the Status of Long - Range Planning in Illinois School Districts," in Dissertation Abstracts International. V. 39, P. 5232 - A, March, 1979.
- Jones, John Edwin. "A Case Study of a Selected Elementary School under Conditions of Planned Change," in Dissertation Abstracts International. V. 34, P. 6903 - A, July, 1973.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. 30 : 607 - 610, 1970.
- Newman, Glen Carroll. "An Investigation of the Role and Function of Assistant Superintendents in Charge of Curriculum and Their Use of Management Plans," in Dissertation Abstracts International. V. 39, P. 5242 - A, March, 1979.
- Schroeder, Glenn Burnett. "Leadership Behaviour of Department Chairman in Selected Institutions of Higher Education" in Dissertation Abstracts International. V. 30 P. 5209 - A, June, 1970.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York, The Macmillan Co. 1958. 463 p.
- Steers, Richard M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Goodyear Publishing Co. Inc., 1977. 425 p.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

9 กุมภาพันธ์ 2526

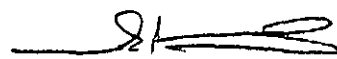
เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครู

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

ตัวข้าพเจ้า นายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังหาวิทยานิพนธ์เรื่อง
"การวางแผนงานของผู้บริหาร โรงเรียนในทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก" ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ จำเป็นต้องใช้
แบบสอบถาม สอบถามทัศนะของผู้บริหารและครูในเรื่องการวางแผนงานกลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารและครูที่ต้องตอบแบบสอบถามนี้มีกระจ่ายกันอยู่ทั่วไปในเขตจังหวัด

ฉะนั้น จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ข้าพเจ้า
ได้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครู ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2526 ถึงวันที่ 14 มีนาคม
2526 เพื่อนามาประกอบการหาวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง



(นายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(สำเนา)

ครูท

ที่ ศธ.1424/350

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

10 กุมภาพันธ์ 2526

เรื่อง อนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครู

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ

ด้วยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ได้รับหนังสือของนายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ข้าราชการครูสังกัดอำเภอเมืองฯ แจ้งว่าตนเองเป็นนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้อง ออกหาข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนต่าง ๆ ในจังหวัดนครนายก ตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2526 ถึงวันที่ 14 มีนาคม 2526

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดได้พิจารณาแล้ว เห็นควรอนุเคราะห์อนุญาตให้ นายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้ แล้วให้อำเภอแจ้งให้โรงเรียนใน สังกัดทราบเพื่อให้ความร่วมมือด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ชาติ มะลิวัลย์

(นายชาติ มะลิวัลย์)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดรักษการ ในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทร. 311628

สิทธิพร / คัด / ทาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
10 กุมภาพันธ์ 2526

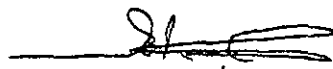
เรื่อง ขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้บริหารและครูโรงเรียน.....

ด้วยข้าพเจ้า นายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังหาวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"การวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดนครนายก" และได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครู ต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปวิเคราะห์
ประกอบการหาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสมบูรณ์ได้

ฉะนั้น จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านผู้บริหารและครู ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม
ซึ่งแนบมาพร้อมหนังสือนี้และส่งคืนตามกำหนดด้วย จะเป็นพระคุณอย่างมาก

ขอแสดงความนับถือ



(นายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์)

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามส่วนบุคคล

ข้อความต่อไปนี้ จะถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ โปรดตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบนี้จะไปกระทบกระเทือนต่อตัวท่านหรือวงราชการที่ท่านเกี่ยวข้องอย่างใดทั้งสิ้น

- โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง
1. ตำแหน่งงานของผู้ตอบ ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
☐ ครู
2. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี
☐ มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 20 ปี
☐ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี
3. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบัน ☐ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 400 คน
☐ มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 201 - 400 คน
☐ มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 200 คน
4. วุฒิทางการศึกษา ☐ มีวุฒิทางการศึกษาคั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
☐ มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

(โปรดแนบลิข)

แบบสอบถาม
เกี่ยวกับทัศนะของครูและผู้บริหาร โรงเรียน
ต่อการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครนายก

แบบสอบถามนี้ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียนของท่านเอง (ถ้าผู้ตอบเป็นครู) หรือตัวผู้ตอบเอง (ถ้าผู้ตอบเป็นผู้บริหาร) พฤติกรรมการวางแผนดังกล่าวนี้ แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน ด้านกำหนดวิธีดำเนินงาน ด้านลงมือปฏิบัติตามแผน ด้านประเมินผลปรับปรุงแผน โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมา นั้น ผู้บริหารโรงเรียนได้วางแผนงานตามรายละเอียดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วอย่างไร เพียงใด

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด และพิจารณาว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ดังข้อความที่อ่านอยู่ในระดับใด (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) ขอให้ตอบตามความเป็นจริง ผลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะเป็นประโยชน์ต่อวงการการศึกษาโดยรวม

อนึ่ง คำว่า "ผู้บริหารโรงเรียน" หมายถึงหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าวนี้ติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี (เช่น รักษาการแทน ฯ รักษาการในตำแหน่ง ฯ เป็นต้น)

เมื่อท่านเข้าใจในลักษณะของแบบสอบถามแล้ว โปรดอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วตัดสินใจว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละข้อความนั้นอยู่ในระดับใด ให้ท่านขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นนั้น ๆ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

- ๐ ผู้บริหารวางแผนงานโดยใช้ข้อมูลของโรงเรียน
 ๐๐ ผู้บริหารวางแผนงานคนเดียว

ระดับความคิดเห็น				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
✓				
	✓			

คำอธิบายประกอบตัวอย่าง

จากคำถามข้อ ๐ แสดงว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลของโรงเรียนมาประกอบการวางแผนมากที่สุด

จากคำถามข้อ ๐๐ แสดงว่าในระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารโรงเรียนวางแผนงานคนเดียวเกือบทั้งหมด

;

วิชา

ระดับความคิดเห็น				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

11. ในการวางแผนผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์จากปัญหาและความจำเป็นของโรงเรียนหรือชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

(ส่วนนี้เฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ตอบ)

ในขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์นี้ ท่านมีความเห็นว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และปัญหาอุปสรรคเหล่านี้มีสาเหตุมาจากอะไร โปรดแสดงความคิดเห็นในช่องว่างข้างล่างนี้

ปัญหาอุปสรรค	สาเหตุ

การกำหนดสภาพปัจจุบันของงาน

		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้พิจารณาแล้ววางแผนนี้เป็นงานเริ่มใหม่หรือเป็นงานต่อเนื่องจากที่เคยปฏิบัติอยู่					
2.	ในการวางแผนงานผู้บริหารได้นำผลจากการประเมินงานเดิมมาประกอบการพิจารณาคำขอทุกครั้ง					
3.	ข้อมูล สถิติ ทางการศึกษาได้มีการเก็บรวบรวมไว้อย่างเป็นระเบียบ เป็นปัจจุบัน และมีความเป็นจริง					
4.	คณะกรรมการวางแผนได้วิเคราะห์ ประเมินค่า ข้อมูลอย่างละเอียดก่อนนำมาพิจารณาประกอบการวางแผน					
5.	เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดแล้วคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาหาทางเลือกที่ดีที่สุด					
6.	ผู้บริหารได้จัดงบประมาณคำนวณรวมสถิติ ข้อมูล อย่างเพียงพอ					
7.	ในการวางแผน ผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ					
8.	ในการวางแผนผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่					
9.	ในการวางแผนผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้านเวลา และงบประมาณที่จะต้องนำไป					
10.	ในการวางแผนผู้บริหารได้พิจารณาองค์ประกอบด้าน กฎระเบียบ ประเพณี วินัย และจรรยาบรรณ					

(ส่วนนี้เฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ตอบ)

ในขั้นตอนกำหนดสภาพปัจจุบันของงานนี้ ท่านมีความเห็นว่าปัญหาอุปสรรค
อะไรบ้าง และปัญหาอุปสรรคเหล่านี้มีสาเหตุมาจากอะไร โปรดแสดงความคิดเห็นในช่องว่าง
ข้างล่างนี้

ปัญหาอุปสรรค	สาเหตุ

การกำหนดวิธีดำเนินงาน

1. ในการวางแผนผู้บริหารได้จัดลำดับความสำคัญของ
ปัญหาแล้ววางโครงการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ
2. มีการจัดลำดับความจำเป็นว่าโครงการใดมีความจำเป็น
มากน้อยตามลำดับ
3. ในการวางแผนผู้บริหารได้วางโครงการรองรับแผน
จนครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของแผน
4. ผู้บริหารมีความรู้ในการจัดทำโครงการเป็นอย่างดี
5. ผู้บริหารได้จัดให้มีการวิเคราะห์โครงการก่อนที่จะเริ่ม
ปฏิบัติงานตามโครงการทุกครั้ง
6. ผู้บริหารมีแบบการเขียนโครงการเป็นแบบเดียวกัน
ทั้งจังหวัด
7. ผู้บริหารได้ใช้เทคนิคที่จำเป็น เช่น ตารางการ
ปฏิบัติงาน หรืออื่น ๆ ในการหาแผนและควบคุมแผน
8. ผู้บริหารได้ศึกษาถึงลักษณะและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน
ประกอบในการหาแผนปฏิบัติงาน
9. ผู้บริหารได้วางแผนโดยประสานงานกับแผนหรือ
โครงการของกลุ่มโรงเรียน

[illegible]

- 10 ผู้บริหารได้วางแผนโดยการประสานงานกับ
แผนพัฒนาตำบลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง

ระดับความคิดเห็น				
มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด

(ส่วนนี้เฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ตอบ)

ในขั้นตอนกำหนดวิธีดำเนินงานนี้ ท่านมีความเห็นว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง
และปัญหาอุปสรรคเหล่านี้มีสาเหตุมาจากอะไร โปรดแสดงความคิดเห็นในช่องว่าง
ข้างล่างนี้

ปัญหาอุปสรรค	สาเหตุ

การลงมือปฏิบัติตามแผน

	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการปฏิบัติงานในโครงการที่มีความจำเป็นสูงก่อน เมื่อมีข้อจำกัดไม่สามารถปฏิบัติตามโครงการทั้งหมดได้					
2. ผู้บริหารได้บำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามแผนอย่างเหมาะสม					
3. ผู้บริหารได้ยึดหลักการทางานเป็นหมู่คณะในการปฏิบัติงานตามแผน					
4. ผู้บริหารได้มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้รับผิดชอบรอง ๆ ลงไปในการปฏิบัติงานตามแผน					
5. ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถดำเนินงานตามแผนได้ โดยไม่ต้องรอพึ่งคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
6. ผู้บริหารได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง					
7. ผู้บริหารได้ถ่ายโอนทรัพยากรจากกิจกรรมหนึ่งไปสู่กิจกรรมหนึ่งตามความจำเป็น					
8. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและคณะครูร่วมประชุมกันหาวิธีแก้ปัญหา					
9. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ผู้บริหารได้ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					

การประเมินผลปรับปรุงแผน

1. ผู้บริหารได้ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน
2. เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลแผนงาน สามารถครอบคลุมรายละเอียดจากงานทั้งหมด
3. ผู้บริหารได้ประเมินผลงานร่วมกับผู้ร่วมงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ก่อนการปฏิบัติงาน
4. ในการประเมินผลงาน ผู้บริหารได้ตรวจสอบกิจกรรมต่าง ๆ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ กิจกรรมใดควรตัดออกหรือเพิ่มเติม
5. ในการวางแผนครั้งต่อไป ผู้บริหารได้แก้ไขข้อบกพร่องเตรียมการรับปัญหาและอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว
6. การประเมินแผนงานตามขั้นตอนได้เน้นหนักในเรื่องเวลา งบประมาณ และคุณภาพงาน
7. มีการวางแผนต่อเนื่องกันใหม่ภายหลังจากแผนเดิมสิ้นสุดลง
8. มีการประเมินผลแผนงานร่วมกันกับคณะกรรมการระดับกลุ่มโรงเรียน
9. ในส่วนสุดท้ายของโครงการทุกโครงการได้สรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานโครงการต่อ ๆ ไปทุกครั้ง

[illegible]

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นายสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ เกิดวันที่ 23 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2492
ที่ตำบลลงสระ อ.เมืองนครนายก จ.นครนายก

การศึกษา

เข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดสุวรรณศิริ ปี พ.ศ. 2499
จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จากโรงเรียนชลนายกสงเคราะห์ ปี พ.ศ. 2503
จบชั้นมัธยมปีที่ 3 (ม.3) จากโรงเรียนเมืองนครนายก ปี พ.ศ. 2506
จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (มศ.3) จากโรงเรียนนาคำสงเคราะห์ ปี พ.ศ. 2509
จบประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา จากวิทยาลัยครูเทพสตรี ปี พ.ศ. 2511
จบวิชาชุดครูพิเศษมัธยม ศึกษาด้วยตนเอง ปี พ.ศ. 2513
จบปริญญาการศึกษาบัณฑิต จาก วศ.ประสานมิตร ปี พ.ศ. 2516
จบปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต จาก มศว.ประสานมิตร ปี พ.ศ. 2527

การทำงาน

ครูจตุรา โรงเรียนวัดบางหอย อ.เมืองฯ จ.นครนายก ปี พ.ศ. 2511
ครูตรี โรงเรียนวัดศรีจุฬา อ.เมืองฯ จ.นครนายก ปี พ.ศ. 2513
ครูโท โรงเรียนวัดหนองทองทราย อ.เมืองฯ จ.นครนายก ปี พ.ศ. 2518
ครูใหญ่ 5 โรงเรียนวัดโบสถ์การ้อง อ.เมืองฯ จ.นครนายก ปี พ.ศ. 2520
อาจารย์ 2 โรงเรียนวัดวังกระโจม อ.เมืองฯ จ.นครนายก ปี พ.ศ. 2525
ช่วยราชการฝ่ายนิเทศการศึกษา สปอ. เมืองนครนายก ปี พ.ศ. 2526