

การบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี

MUSIC SCHOOL MANAGEMENT A CASE STUDY OF SUPERSTAR ACADEMY

นาวพรณ อังอินสมบัติ¹

NAWAPAN AUNG-INSOMBUT

ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

PRASERT INTARAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)กระบวนการบริหารโรงเรียนดนตรีของ ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี และ 2)ปัญหาในการบริหารโรงเรียนดนตรี ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เป็นผู้บริหาร 3 คน บุคลากร 20 คน ครู 7 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แนวคิดภารกิจทางการบริหาร 4 ด้าน คือ ภารกิจด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์การ ด้านการใช้ภาวะผู้นำ ด้านการควบคุม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยการสังเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี ด้านการวางแผน เป็นการบริหารโดยให้แต่ละฝ่ายมีหัวหน้างานมีโครงสร้างองค์การที่แบ่งออกเป็นฝ่าย มีการวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในเรื่องของกิจกรรมกำหนดให้หลักสูตรของสถาบัน เป็นหลักสูตรแบบ Customized Education หรือ Child Center เป็นการจัดหลักสูตรให้ตรงกับจุดประสงค์ของผู้เรียนเป็นหลัก ด้านการจัดการองค์การ แบ่งการทำงานออกเป็น 9 ฝ่าย คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเรียนการสอน ฝ่ายบริการ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายรับสมัครนักเรียน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายควบคุมระบบเสียง ฝ่ายครูผู้สอน ภาวะผู้นำอย่าง มีวิสัยทัศน์ พัฒนาองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด กระจายงานแบ่งงานกันทำกำหนดบทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน วางโครงสร้างองค์การให้มีความสัมพันธ์กัน พนักงานทุกคนทุกฝ่ายจะได้รับรางวัลตามสถานการณ์และสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานโดยการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้านการควบคุม ในส่วนของครู จะมีการวัดผลปฏิบัติการตาม KPI (Key Performance Indicator) ในส่วนของพนักงานจะมีการควบคุมการทำงานโดยการป้อนข้อมูลการทำงานลงระบบซอฟต์แวร์และเขียนเป็นรายงานผลการทำงานในหน้าที่ของตนเอง

2. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี พบว่าส่วนใหญ่เกิดจากเรื่องการบริหารเวลาของครูและนักเรียนเป็นหลัก ปัญหาในด้านการทำงานของบุคลากรที่ความสามารถไม่ตรงกับงาน ขาด ลา มาสายบ่อย ไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เท่าที่ควร ที่จอดรถไม่เพียงพอและวัสดุอุปกรณ์ชำรุดเสียหายเป็นประจำ

คำสำคัญ: การบริการโรงเรียนดนตรี ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

This research was a qualitative study. The purposes of this research were identify: 1. The process of music school management of superstar Academy, and 2. The problem in music school management of Superstar Academy. The key informants composed of 3 school managers, 20 school personels, and 7 music teachers, with a total of 30 key informants. The data were collected based on a management areas; planning, organizing, leading, and controlling. The data were treated by content analysis.

The findings of this research were as follows :

1. The process of music school management a case study of Superstar Academy in planning which depend on any head of section. Where the organization structure devided into 9 sections, each section of their own goal objectives and activities. Their curriculum was set as customized education or child center which based on student needs. For the organizing of the school, where devided into a sections ; managing, finance, sound control, and teacher sector. For leading precess; the leader had vision for organization to change as a set goal, deligated their work, set a hamonise organization, reward system treated equally, motivated all personal for better job, and capacity and personal development support. For the controlling process, they set key performance indicator for teachers where as the staff controlling based on self reporting by using soft wair and manual report.

2. The problems in music school management a case study of Superstar Academy found that mostly depend on teachers and student responsibility. The staff problems found that some of them were unsuitable with their job, some absent or took a work leave, usually came to work late, some were less responsible, adequated porlling accommodation , and instruments usually damaged.

KEY WORD: MUSIC SCHOOL MANAGEMENT / SUPERSTAR ACADEMY.

บทนำ

ดนตรีเป็นสิ่งที่ธรรมชาติสร้างขึ้นมาพร้อมกับวิถีชีวิตมนุษย์ ดนตรีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้มนุษย์มีความสุข สนุกสนานรื่นเริง ช่วยผ่อนคลายความเครียดทั้งทางตรงและทางอ้อม ดนตรีเป็นเครื่องล่อเมลาจิตใจของมนุษย์ให้เบิกบานบรรเทาให้เกิดความสงบและพักผ่อน ในการดำรงชีพของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ดนตรีมีความเกี่ยวข้องกับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาจสืบเนื่องมาจากความบันเทิงในรูปแบบต่างๆ โดยตรงหรืออาจเกิดจากขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ ดนตรีเป็นศิลปะที่อาศัยเสียงเพื่อเป็นสื่อในการถ่ายทอดอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ คงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าดนตรีมีผลต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถเปลี่ยนความคิด อารมณ์จิตใจ และแม้กระทั่งมุมมองของเราได้ ดนตรียังมีประโยชน์

อีกมากมายอาทิ เช่น ช่วยในการบำบัดที่ทรงประสิทธิภาพ มีประโยชน์กับคนหลายกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการช่วยในการรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง ช่วยพัฒนาสมองเด็กพิเศษ ช่วยฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยโรคหัวใจช่วยให้เด็กทารกที่คลอดก่อนกำหนดเพิ่มน้ำหนักตัวได้เร็วขึ้น ดนตรีช่วยบำบัดเพื่อบรรเทาความเจ็บปวดของผู้ป่วยลดความหดหู่กังวลใจสร้างความสงบในจิตใจ คลายความเครียดของกล้ามเนื้อ ฯลฯ ทุกวันนี้ดนตรีบำบัดก็กลายเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ประเทศไทยในปัจจุบันมีผู้สนใจให้ความสนในด้านศิลปะดนตรีเป็นอย่างมาก ส่งผลให้อุตสาหกรรมดนตรีในประเทศไทยเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ดนตรีกลายเป็นอีกหนึ่งธุรกิจที่น่าลงทุนจะเห็นได้ว่ามีผู้สนใจเรียนดนตรีและสนใจประกอบอาชีพในวงการดนตรีเป็นจำนวนมาก มีการจัดประกวดดนตรีของสถาบัน

และหน่วยงานเอกชนต่างๆ จะเห็นได้ว่าเยาวชนและบุคคลทั่วไปมีความสนใจในการเล่นดนตรีเข้าร่วมประกวดเป็นจำนวนมากเช่นกัน นอกจากดนตรีที่นำไปสู่อาชีพในวงการบินแล้ว บุคคลทั่วไปยังสามารถเล่นดนตรีเพื่อเป็นอาชีพหลักและหารายได้เสริม ได้โดยการเล่นดนตรีในร้านอาหาร ผับหรือสถานบันเทิงต่างๆดนตรีนำไปสู่อาชีพที่หลากหลาย ทำให้มีผู้สนใจเรียนดนตรีเป็นจำนวนมาก การจัดตั้งโรงเรียนดนตรีก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันผู้ที่มีความถนัดทางด้านดนตรี จนเป็นนักดนตรีมืออาชีพที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ยอมรับและรู้จักอย่างแพร่หลายในวงกว้างที่เราเรียกว่าศิลปิน ยังผันตัวเองเป็นเบื้องหลังผลิตศิลปินเป็นเจ้าของค่ายเพลง รวมไปถึงเจ้าของโรงเรียนดนตรีและผู้บริหาร ทำให้มีโรงเรียนดนตรีเป็นจำนวนมากที่มีครูผู้สอนผู้บริหารเป็นศิลปิน ดังนั้นโรงเรียนดนตรีจึงมีแนวทางในการบริหาร การแข่งขันในเชิงธุรกิจและการตลาดที่แตกต่างกัน การศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลออกมาเป็นหลักการต่างๆ ทางธุรกิจ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างเหมาะสมไม่ต้องลองผิดลองถูก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี

ข้อคำถามของการวิจัย

1. กระบวนการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมีเป็นอย่างไร
2. ปัญหาในการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมีเป็นอย่างไร

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อเสนอความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษางานวิจัย และรายงานที่เกี่ยวข้อง ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเพื่อขอเอกสารที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะ จัดทำโครงร่างการวิจัย ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอขอความเห็นชอบโครงร่างการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนดนตรี Superstar Academy จากผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองตรวจสอบและเก็บข้อมูลเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเขียนรายงานผลการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขใช้เวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2558 ถึง เดือน มีนาคม 2560

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการรายงานผลการวิจัยเสนอ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ส่งรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ และบัณฑิตวิทยาลัย

วิธีการเก็บข้อมูลการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นกรณีตัวอย่าง (case study) การเก็บข้อมูล กระทำโดยการสัมภาษณ์ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้กรอบแนวคิดภารกิจทางการบริหาร 4 ด้าน คือ ภารกิจด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ด้านการใช้ภาวะผู้นำ (Leading) ด้านการควบคุม (Controlling) โดยมีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก บรรยายการสนทนาใช้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ในการรับฟังความคิดเห็นเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์เล่าประสบการณ์และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยไม่ชี้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่อาจมีการขอข้อมูลเพิ่มเติมในบางประเด็น เพื่อเชื่อมโยงการสัมภาษณ์ไปสู่ประเด็นที่ต้องการพร้อมทั้งสังเกตเป็นระยะๆเพื่อประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้า ประโยชน์ที่สถาบันจะได้รับ

จากการวิจัยและจะไม่เปิดเผยข้อจริงในการบันทึกข้อมูลและ
ขออนุญาตใช้การจดบันทึกและเครื่องบันทึกเสียงในการ
สัมภาษณ์ แล้วนำมาถอดความเพื่อจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์
อย่างเป็นระบบต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่สำคัญในครั้งนี้คือ ตัวผู้วิจัย
จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การจดบันทึกโดยผู้วิจัยได้เตรียม
ตัวในการลงสนามเพื่อศึกษาข้อมูล โดยได้ดำเนินการแจ้ง
ผู้บริหารสถาบันเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล แจ้ง
วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ และจะไม่ใช้ข้อจริงในการ
เสนอรายงาน นอกจากนั้นได้แจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัย
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อสถาบัน เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็น
จริงและหลายมิติ มีการเตรียมพร้อมที่จะใช้วิธีการสัมภาษณ์
และการจดบันทึกตลอดจนอุปกรณ์ ที่จำเป็นที่ต้องใช้ เช่น
กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง และสิ่งอื่นๆที่จำเป็นในการ
จัดเก็บข้อมูลสำหรับเครื่องมือที่ใช้เป็นการรวบรวมข้อมูล
เกี่ยวกับสถาบันดนตรีเกี่ยวกับสภาพทั่วไป ทศนคติ ความ
คิดเห็น รูปแบบกระบวนการ แนวทางการบริหารและปัญหา
ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากบุคคลและ
แหล่งข้อมูลต่าง ๆ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ครู และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
ดังต่อไปนี้ โดยนำกรอบแนวคิดของการวิจัยมาสร้างเป็นแบบ
สัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นแบบคำถามแบบปลายเปิดสามารถ
ตอบคำถามได้อย่างกว้างขวางหลากหลาย มิติ

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้
ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
การสัมภาษณ์ผู้รู้ และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์

ตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือในการเก็บและรวบรวม
ข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การจดบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญ
และยากสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจะ
ไม่ใช่สถิติเป็นหลักในการวิเคราะห์ หากจะใช้ก็เป็นเพียง
ข้อมูลสนับสนุนเท่านั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในการ
วิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งด้านความรู้ในสหวิทยาการแล้วสร้าง
ข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดรวมและตีความหมายของข้อมูลได้
หลายๆแบบ ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้
ห้าขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้แนวความคิดภารกิจทางการบริหาร 4
ด้านคือ ภารกิจด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการ
องค์การ (Organizing) ด้านการใช้ภาวะผู้นำ (Leading) ด้าน
การควบคุม (Controlling) ในการสร้างกรอบแนวคิด และ
การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ก่อนเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล
ระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นวิเคราะห์ข้อมูลและสร้าง
บทสรุป

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล ใช้การตรวจสอบ
ข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อตรวจสอบข้อมูลว่าเชื่อถือได้หรือไม่
ความครบถ้วนของข้อมูลและประเมินคุณภาพของข้อมูล เป็น
การยืนยันข้อมูลว่ามีความสอดคล้องของเนื้อหาเพียงใด

ขั้นตอนที่ 3 การจดบันทึกและการทำดัชนีข้อมูล
ผู้วิจัยใช้การจดบันทึกเหตุการณ์ที่สำคัญเกี่ยวข้องกับเรื่องที่
ศึกษาและคาดว่าจะเกี่ยวข้องโดยใช้การบันทึกเสียงควบคู่ไป
ด้วย เป็นการบันทึกอย่างย่อแล้วถอดเทปนำข้อมูลมาจด
บันทึกเป็นแบบสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 4. การทำข้อสรุปชั่วคราวและการกำจัด
ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำข้อสรุปเป็น ข้อสรุปย่อยๆเป็นข้อสรุป
ชั่วคราว สวนข้อมูลที่ไม่จำเป็นจะไม่นำมาเป็นข้อสรุป

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์
บทสรุป ผู้วิจัยใช้บทสรุปย่อยๆ มาเชื่อมโยงกันเพื่อตอบ
ปัญหาการวิจัย หลังจากนั้นได้สร้างเป็นบทสรุปและเขียน
รายงานการวิจัย ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาข้อมูลวิจัยเรื่อง การบริหารสถาบันดนตรี และศิลปะการแสดง กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาเดมี่ (Superstar Academy) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา กระบวนการและปัญหาทางการบริหาร ตามแนวคิดภารกิจ การบริหาร 4 ด้าน คือ ภารกิจด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ด้านการ

ใช้ภาวะผู้นำ (Leading) ด้านการควบคุม (Controlling) โดยมีประเด็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นประเด็นการ สัมภาษณ์เชิงลึกโดยมุ่งศึกษาผู้บริหาร ครู และบุคลากร ของ สถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาเดมี่ (Superstar Academy) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมา วิเคราะห์และนำเสนอเป็นรูปแบบเรียงความโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

จากการไปศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรของสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาเดมี่ (Superstar Academy) จำนวน 30 คน โดยมีรายละเอียด ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	15	50.00
- หญิง	15	50.00
รวม	30	100.00
สถานะผู้ให้ข้อมูล		
- ผู้บริหาร	3	10.00
- บุคลากร	20	66.66
- ครู	7	23.34
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ให้ข้อมูลที่เป็น เพศชาย มีทั้งสิ้น 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศ หญิง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นผู้บริหาร 3 คน บุคลากร 20 คน ครู 7 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารของสถาบัน ดนตรีและศิลปะการแสดง กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาเดมี่

กระบวนการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหาร จะต้องเลือกนำมาใช้ ซึ่งมีอยู่หลากหลายวิธี และเพื่อให้ สอดคล้องตามแนวคิดภารกิจทางการบริหาร 4 ด้าน คือ ภารกิจด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) ด้านการใช้ภาวะผู้นำ (Leading) ด้านการ

ควบคุม (Controlling) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลกระบวนการ บริหารของสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาเดมี่ (Superstar Academy) ไว้ 4 ข้อดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน (Planning) เป็นการบริหาร จากผู้บริหารระดับสูงลงไปสู่ระดับล่างหรือการบริหารจากบน ลงล่าง (Top –Down Management) การบริหารเริ่มจาก เป้าหมาย หรือ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน เปลี่ยนแปลงเป็นแผน กลยุทธ์ประจำปี และแผนงานของแต่ละฝ่าย โดยแต่ละฝ่าย จะทำตามแผนที่ถูกกำหนดไว้ แต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้างาน แต่จะแบ่งชิ้นการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อลดการเกิดปัญหา ทางด้านการสื่อสารในการกระจายงานแบ่งหน้าในการทำงาน เป็นฝ่าย 9 ฝ่าย คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเรียนการสอน ฝ่าย บริการ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายรับสมัครนักเรียน ฝ่ายบริการ ฝ่าย

บัญชีและการเงิน ฝ่ายควบคุมระบบเสียง ฝ่ายครูผู้สอน โดยทุกฝ่ายจะมีหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน ทุกหน้าที่มีความสัมพันธ์กันเป็นการทำงานที่ต้องดำเนินงานเป็นทีม และกำหนดให้หลักสูตรของสถาบัน เป็นหลักสูตรแบบ Customized Education หรือ Child Canter เป็นการ จัดหลักสูตรให้ตรงกับจุดประสงค์ของผู้เรียนเป็นหลัก ทุกหลักสูตรเรียนการสอน มุ่งเน้นกิจกรรม ที่เสริมสร้างความ เป็นผู้นำ เสริมทักษะการกล้าแสดงออก ความรับผิดชอบในด้านการจัดการเวลา เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ เพิ่มความมั่นใจด้วยสโลแกน (Motto) Every Dream Is Possible “ ทุกความฝันเป็นไปได้ ”

2. ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) สถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง กรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี (Superstar Academy) เป็นการบริหารจากผู้บริหารระดับสูงลงไปสู่ระดับล่างหรือการบริหารจากบนลงล่าง (Top-Down Management) โดยแต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้างาน แต่จะแบ่งชิ้นการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อลดการเกิดปัญหาทางด้านการสื่อสารในการกระจายงาน ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงคอยควบคุมการพัฒนาของเหล่าพนักงาน รวมทั้งผู้บริหารงานที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน คือจะมีการพัฒนาในระดับสูงก่อน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีกับลูกน้อง ทำให้เกิดความเชื่อถือแล้วจึงพัฒนาลงมาถึงพนักงานในระดับกลางและระดับล่างตามลำดับผู้บริหารซึ่งมีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ วางแผน จัดองค์การ สั่งการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหน่วยงานย่อยขององค์การ ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้วางแผนกลยุทธ์(Strategic Plan) ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น เป็นผู้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Operational/Action Plan) แผนกลยุทธ์จะเป็นระยะยาว 5 – 10 ปี ส่วนแผนปฏิบัติการนั้นเป็นแผนดำเนินการในระยะสั้น และแบ่งหน้าที่ไปในแต่ละฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ดังนี้ ฝ่ายบุคคล (HR) ฝ่ายการเรียนการสอน ฝ่ายบริการ (Service) ฝ่ายรับสมัครนักเรียน ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายเสียง (Sound) ฝ่ายครูผู้สอน

3. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ (Leading) ผู้บริหารของสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี (Superstar Academy) ใช้ภาวะผู้นำโดยการให้ความสำคัญ

ต่อการปรับกระบวนการทำงานเพราะกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ใช้เทคนิคในการบริหารเพื่อช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรอื่น ๆ มิให้สิ้นเปลือง สามารถเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ จึงจัดการให้มีการแบ่งงานกันทำกำหนดบทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โครงสร้างองค์กรชัดเจน โดยคำนึงถึงความต้องการของพนักงานบุคลากรในสถาบัน และครู และผลประโยชน์ของสถาบัน เนื่องจากสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี (Superstar Academy) เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในเรื่องภาพลักษณ์ขององค์กร ทั้งผู้บริหารและพนักงานจำเป็นจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีน่าเชื่อถือ เพื่อที่จะสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเรียน ผู้บริหารจึงมีมาตรการให้หัวหน้างานและพนักงานสามารถเรียนในหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพของสถาบันได้ฟรี และส่วนลดสำหรับบุตรหลานที่สนใจเรียนคอร์ส ต่าง ๆ ของสถาบัน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เน้นลักษณะผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล พนักงานทุกคนทุกฝ่ายจะได้รับรางวัลตามสถานการณ์ หากพนักงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดก็จะได้โบนัสตามระบบที่วางไว้ ในกรณีทำงานล่วงเวลาหรือนอกสถานที่ พนักงานสามารถทดเวลาในการทำงานวันต่อไปได้ เช่น วันนี้ทำงานเกินเวลาทำงานกว่าปกติ 3 ชั่วโมง วันพรุ่งนี้ปกติเข้างาน 9.00น. สามารถเข้างานได้ 12.00 น. หรือปกติเลิกงาน18.00น.วันนี้สามารถเลิกงาน 15.00น.ได้ เอาเวลาที่ทำงานเกินไปมาใช้ในวันที่ต้องการได้ และมีค่าเดินทางหรือรถรับส่งให้หากปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่มีประกันสังคม มอบโบนัสแก่พนักงานในช่วงวันตรุษจีน มีการจัดสารสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถาบัน เช่น กีฬาสี ทำบุญ ท่องเที่ยว และสังสรรค์ ให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์ เพื่อเป้าหมายทำงานเป็นทีม ให้บรรลุประสิทธิผลขององค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานและใช้อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีวาทศิลป์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา จะมีการเรียกเตือนเป็นรายบุคคลหากมีปัญหาเกิดขึ้น ในกรณีที่การทำงานเกิดปัญหาระหว่างพนักงานกับพนักงานจะมีการชี้แนะและรับฟังเหตุผล ความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ร่วมงานทุกระดับ พร้อมและ

เปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับความสามารถที่อาจจะเหนือกว่าที่ตนมีอยู่ เปิดใจรับแนวคิดใหม่ สร้างประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นๆ เพื่อให้องค์กรคงไว้ซึ่งความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม มีการสนับสนุนพนักงาน ครู หรือนักเรียนให้พัฒนาความสามารถและสนับสนุน เช่น สนับสนุนนักเรียนที่มีความสามารถ ลงประกวด และนำเสนอผลงานไปยังค่ายเพลง หรือค่ายหนังต่างๆ สนับสนุนครูและนักเรียน โดยการให้สปอนเซอร์และโปรโมทให้แก่ครูและนักเรียนที่มีผลงานเป็นของตัวเอง (ศิลปิน ดารา) ครูสามารถใช้ห้องบันทึกเสียงได้ในคาราวานส่วนตัวและสามารถใช้ห้องซ้อมวงได้ เพื่อซ้อมการแสดงสด

4. ด้านการควบคุม (Controlling) กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ของสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี (Superstar Academy) ในแต่ละแผนกมีการควบคุมการทำงานและตรวจสอบดังนี้ ในส่วนของครู จะมีการวัดค่า KPI (Key Performance Indicator) ตัววัดผลประสิทธิภาพในการทำงาน ลำดับแรกที่มาจากการเขียนรายงานการสอนที่ให้ครูระบุเวลาและเนื้อหาในการสอน และผลการสอนเป็นอย่างไรในทุกๆ ชั่วโมงที่ทำการสอน ลำดับที่สองมาจากแบบสำรวจที่สถาบันจัดทำขึ้น โดยผู้ตอบจะเป็นนักเรียนและผู้ปกครองที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ วิธีการสอนของครู สิ่งที่ได้จากการเรียน รวมไปถึงแสดงความคิดเห็นไปยังส่วนต่างๆ ของสถาบัน เช่น สถานที่ พนักงาน หลักสูตร หากครูท่านใดมีปัญหา เช่น ครูสอนไม่เข้าใจ จะมีการจัดอบรมให้กับครูที่ปัญหา ในส่วนของพนักงานจะมีการควบคุมการทำงานโดยการชี้ข้อมูลการทำงานลงระบบซอฟต์แวร์และเขียนเป็นรายงานผลการทำงานในหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้ฝ่ายบุคลากรส่งรายงานแก่ผู้บริหารต่อไป โดยสถาบันจะจัดประชุมเพื่อเป็นการสรุปผลการดำเนินงาน เดือนละ 2 ครั้ง เป็นการประชุมรวมทั้งองค์กร รวมไปถึงเสนอปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และวิธีแก้ปัญหาต่อไป ในการเข้า – ออก งานของพนักงานและครูประจำจะต้องสแกนลายนิ้วมือเพื่อลงเวลา ในกรณีรับสมัครพนักงานใหม่ จะมีช่วงเวลาการทดลองงาน 4 เดือนเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานที่จะรับเข้ามาตรงต่อสายงานที่ต้องการ มีความพร้อมหรือบกพร่องในข้อไหน เช่น ตรงต่อสายงาน แต่ขาดบุคลิกภาพที่ดีในการพูด จำเป็นจะต้องมีการ

ฝึกอบรมในการพูดก่อนปฏิบัติงานจริง หากครบระยะเวลาการทดลองงานแล้วแต่ไม่ตรงต่อความต้องการของสถาบัน ก็จะมีการแจ้งแก่พนักงานคนนั้นล่วงหน้า 1 เดือน ในด้านการควบคุมคุณภาพของผู้เรียน ให้มีพัฒนาการอย่างเห็นได้ชัด ส่วนของหลักสูตรประกาศนียบัตรดนตรี มีการวางรูปแบบไว้ดังนี้ใน 1 คอร์ส จะมี 12 ชั่วโมง ปกติเรียนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือมากกว่านั้นตามความต้องการของผู้เรียน นักเรียนที่สมัครเรียนร้องเพลง นักเรียนจะต้องเข้าห้องอัดบันทึกเสียง Before และ After เพื่อให้ผู้ปกครองและตัวนักเรียนเองเห็นถึงพัฒนาการก่อนเรียนและหลังเรียนในทุกๆ เครื่องดนตรี กลอง เบส กีตาร์ ไวโอลิน เปียโน แซกโซโฟน ฯลฯ รวมไปถึง เดินแบบ เต้น พิธีกร ดีเจ ฯลฯ นักเรียนทุกคนที่สมัครเรียนจะต้องมีการโชว์ที่เวทีชั้น 1 ของสถาบัน อย่างน้อย 2 ครั้งต่อ 1 คอร์ส สำหรับนักเรียนที่มีความสามารถ จะโชว์กี่ครั้งก็ได้ ทั้งนี้นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งในการวัดคุณภาพของผู้เรียนแล้ว ยังเป็นการปลุกฝังให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกล้าแสดงออก นักเรียนสามารถสอบเพื่อวัดระดับความสามารถของตนเองได้ โดยจะได้ใบประกาศนียบัตรของ Superstar Academy และในทุกๆ สามปีจะมีการประเมินคุณภาพจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อวัดคุณภาพของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารของสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี (Superstar Academy)

ปัญหาทางการบริหารของสถาบันดนตรีกรณีศึกษา ซูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี อันเนื่องมาจากสาเหตุของกำลังคนพนักงาน หรือบุคลากร ถือเป็นปัญหาหลักในการวางแผน ความต้องการในฝ่ายงานหลักที่ต้องการบุคคลที่จะทำหน้าที่ในหัวหน้างาน จำเป็นจะต้องเลือกคนที่ตรงตามความต้องการ ทั้งวุฒิการศึกษา คุณลักษณะและมีความถนัดตามสายงาน มีความรับผิดชอบต่อเวลาและหน้าที่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการคัดสรร ทำในบางครั้งทำให้การวางแผนงานต่างๆ มีความล่าช้า ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามกำหนด การบริหารสถาบันดนตรี มีความจำเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความเข้าใจในศิลปะทางด้านดนตรีและการแสดง กลยุทธ์ทางธุรกิจจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับศิลปะ

ดนตรีการแสดง ความเข้าใจในงานจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะส่งผลไปยังการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ ให้ดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน ในบางครั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นนามธรรมจนเกินไปไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธี ให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพเศรษฐกิจ สังคมภายนอกและภายในสถาบัน ด้วยความเข้าใจในศิลปะ ดนตรีการแสดงในการมอบหมายงานไปยังฝ่ายต่าง ๆ โดยให้หัวหน้างานรับผิดชอบวางแผนในการดำเนินงาน เช่น การจัดงานมินิคอนเสิร์ตตามห้างสรรพสินค้า ห้างร้านต่าง โรงเรียน ต่างๆ หรือหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนสถาบัน ในการทำงานที่มีการประสานงานกับหน่วยงานนอกองค์กร ในบางกรณีมีความล่าช้าและผิดพลาดบ้าง ทำให้งานมีความบกพร่อง รายละเอียดงานไม่ครบถ้วนตามที่ลูกค้าต้องการ จำเป็นจะต้องได้รับการใกล้ชิดและแนวทางการแก้ปัญหาจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน เพื่อคลี่คลายปัญหานั้นๆได้ ในความเร่งด่วน จะต้องมีการตัดสินใจอย่างถูกต้องแม่นยำเพื่อเป็นการรักษาความเชื่อมั่นของลูกค้า ฝ่ายการทำงานที่จัดตั้งขึ้นในระยะเริ่มต้น จะเกิดปัญหาที่ขาดความชำนาญในการทำงาน ไม่เป็นทีมเวิร์คทำให้เกิดความบกพร่องขึ้นได้ ในบางกรณีการทำงานนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับฝ่ายต่างๆ ทั้งนี้คุณภาพงานในฝ่ายจะค่อยๆดีขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ เมื่อหัวหน้าฝ่ายและพนักงานในฝ่ายมีความเข้าใจและชำนาญมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในการกระจายงาน และหาวิธีเสริมสร้างให้ฝ่ายการทำงานนั้นให้มีการพัฒนาทั้งตัวบุคคลและทั้งฝ่าย ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพแผนการเรียนการสอนในบางแผน ไม่สามารถทำการเรียนการสอนได้ในระยะยาว เนื่องจากผู้สนใจเรียนในวิชานั้นๆมีจำนวนน้อย เนื่องจากอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้า ประกอบด้วยทำเลที่ตั้งของสถาบัน และสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนหลักสูตร อย่างเช่น รายวิชาที่มุ่งการเรียนดนตรีแบบวิชาการ นักเรียนต้องมีความเข้าใจในแนวดนตรีมีทักษะในการอ่านโน้ตสากล และมุ่งเน้นให้นักเรียนฝึกซ้อมอย่างจริงจังในรูปแบบการรวมวง (Ensemble) เช่นวงที่เป็นBand กีตาร์ เบส กลอง ร้อง หรือวงซิมโฟนิค ที่รวมวงใหญ่มีเครื่องเป่า

และเครื่องสายเข้ามาเพิ่ม เพราะกลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่ของสถาบันจะมุ่งพัฒนาความสามารถเพื่อต่อยอดในวงการบินเท็งหรือเรียนเพราะมีความฝันอยากที่จะเป็น ศิลปิน ดารา จึงทำให้หลักสูตรการรวมวงต่างๆทำได้ในระยะสั้น ๆ ตามสถานการณ์ หรือมีเป้าหมายกำหนดการที่จะต้องทำการโชว์ในงานนั้นๆ อย่างเช่น งานคอนเสิร์ตใหญ่ของสถาบัน หรือในส่วนของวิทยาลัย ปัญหาของพนักงานที่ ผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน รับเข้ามาแล้วไม่ตรงกับสายงานทำงานไม่คุ้มค่า อาจเกิดจากการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร ลาบ่อยและมาสายอยู่เสมอทำให้สถาบันไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นตามกำหนด ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานในฝ่ายต้องรับหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และมีผลกระทบต่อไปเป็นทอด ๆ ปัญหาในส่วนของผู้สอน ที่มาสาย ลาบ่อย ลาออกกลางคันทำให้นักเรียนเรียนไม่จบคอร์ส ส่งผลให้นักเรียนไม่ต่อเนื่องในหลักสูตร จะมีการย้ายคลาสให้ครูท่านอื่นรับผิดชอบรับหน้าที่สอนแทน บางครั้งจำนวนครูไม่เพียงพอต่อนักเรียน เช่นในช่วงปิดเทอมหรือวันเสาร์ อาทิตย์ จะมีนักเรียนลงเรียนเป็นจำนวนมากเวลาที่ลงเรียนจะเป็นช่วงสิบโมงเช้าถึงบ่ายสาม จะเป็นช่วงเวลาที่นักเรียนลงเรียนในเวลาเดียวกัน ทำให้ครูไม่สามารถสอนได้เพียงพอในช่วงเวลานั้น จำเป็นจะต้องหาครูเพิ่มอย่างเร่งด่วนเพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ครูบางท่านไม่สามารถ Work shop ให้แก่นักเรียนที่มาทดลองเรียนได้ มีวิธีการสอนที่เน้นวิชาการมากเกินไป ไม่ตรงตามความต้องการของนักเรียน จะมีการย้ายคลาสให้แก่ครูท่านอื่นที่สามารถสอนตามความต้องการของผู้เรียนได้ และจัดอบรมให้ครู เพื่อที่จะสามารถ Work shop และสอนได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่าง ฝ่ายการเรียนการสอนที่ทำหน้าที่จัดตารางสอนแจ้งเวลาการสอนของครู ขาดความแม่นยำในบางกรณี เช่น นักเรียนลาข้ามแจ้งครู จัดตารางสอนชนกัน การแจ้งเตือนในการที่นักเรียนต้องเข้าห้องบันทึกเสียง After มีความล่าช้า และคลาเคลื่อนทำให้เกิดปัญหากับครูผู้สอนปัญหานักเรียนที่มาสาย ลาบ่อย การเลิกเรียนกลางคันและไม่มีความต่อเนื่องในหลักสูตร มีหลายสาเหตุซึ่งปัญหานี้จะพบบ่อยในกรณีที่นักเรียนไม่มีความชอบในดนตรีและการแสดงอย่างจริงจัง ผู้ปกครองบังคับให้เรียน นักเรียนเกิดความเบื่อหน่าย และส่งผลให้มี

การลา มาสาย และไม่ต่อคอร์สในที่สุดปัญหาทางด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ในช่วงปิดเทอมหรือเสาร์ อาทิตย์ ที่มีรักเรียนลงเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้ห้องเรียนไม่เพียงพอต่อการทำการเรียนการสอน ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องดนตรีขำรด ไมค์โครโฟน สายไฟต่างๆ คอมพิวเตอร์ มีการชำรุดเสียหายอยู่เป็นประจำ รวมไปถึงเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ทำให้มีผลกระทบต่อทำการเรียนการสอนการทำงานในแต่ละฝ่ายผู้บริหารให้อิสระในการทำงานวางแผนโดยมุ่งเน้นที่ผลการทำงาน การให้อิสระในการทำงานในบางครั้งส่งผลให้พนักงานขาดความกระตือรือร้น คนที่ขยันมีความรับผิดชอบ ก็จะรับภาระหน้าที่หนัก คนที่ไม่ขยันก็จะไม่พัฒนาตนเอง ในส่วนนี้จะต้องอาศัยการตรวจสอบการทำงานจากข้อมูลในระบบที่พนักงานเขียนรายงานการทำงาน การเช็คเวลาเข้า ออก การจัดประชุมที่มีขึ้นเดือนละ 2 ครั้ง จะทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆของบุคคล และองค์การ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนดนตรี กรมศึกษา ชูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี เป็นการวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการบริหารและปัญหาทางการบริหารของการบริหารโรงเรียนดนตรี กรมศึกษา ชูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี (Superstar Academy) เพื่อศึกษาการบริหารและปัญหาทางการบริหาร เพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมการลงทุนในธุรกิจการบริหารโรงเรียนดนตรีให้แก่ผู้ประกอบการ ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้บริหาร บุคลากร และครู ของการบริหารโรงเรียนดนตรี และศิลปะการแสดง ชูเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี ในการกิจทางการบริหาร 4 ด้าน คือ การกิจด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดจการองค์การ (Organizing) ด้านการใช้ภาวะผู้นำ (Leading) และด้านการควบคุม (Controlling)

1. การกิจด้านการวางแผน (Planning) เป็นการบริหารจากผู้บริหารระดับสูงลงไปสู่ระดับล่างหรือการบริหารจากบนลงล่าง (Top –Down Management) การบริหารเริ่มจากเป้าหมาย หรือ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงเป็นแผนกลยุทธ์ประจำปี กระจายงานแบ่งหน้าที่ในการทำงานเป็นฝ่าย 9 ฝ่าย คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการเรียนการสอน ฝ่ายบริการ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายรับสมัครนักเรียน ฝ่ายบริการ

ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายควบคุมระบบเสียง ฝ่ายครูผู้สอน โดยทุกฝ่ายจะมีหน้าที่ การทำงานที่ชัดเจน ทุกหน้าที่มีความสัมพันธ์กันเป็นการทำงานที่ต้องดำเนินงานเป็นทีม แผนงานของแต่ละฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะทำตามแผนที่ถูกกำหนดไว้ แต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้างาน แบ่งชั้นการทำงานให้น้อยที่สุดเพื่อลดการเกิดปัญหาทางการสื่อสารในองค์การทั้งนี้เพราะเป็นองค์การขนาดเล็กจึงมีผู้บริหารซึ่งเป็นเจ้าของสถาบันเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของการบริหาร รวมไปถึงกำหนดการเปลี่ยนแปลง เลิกล้มหรือขยายงาน จากนั้นจึงจำแนกงานลงมา สู่อำนาจบริหารระดับกลางและระดับล่าง การทำงานจะได้ผลดีเมื่อการตัดสินใจทั้งสามระดับนี้ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแบบดั้งเดิม (Classical Thory) ที่ใช้ในระบบราชการ ของ แมก เวเบอร์ (Max Weber) ที่มีการควบคุมกันโดยแบ่งลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดอย่างมีความรับผิดชอบมุ่งสู่ผลสำเร็จจัดคนที่มีความรู้ ความชำนาญเข้าด้วยกัน เน้นความสำคัญที่จะพัฒนาตัวบุคคล แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากองค์การ และ เฟรด เดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) โดยพัฒนามาจากหลักการบริหาร (Administrative Principles) ที่ออกแบบหน้าที่ขององค์การทั้งหมดที่มุ่งเน้นที่ส่วนเทคนิค (Techical Core) จากแนวคิดริเริ่มของ เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ที่กำหนดหลักการบริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชารับคำสั่งจากผู้ควบคุมเพียงคนเดียว ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานร่วมกันภายใต้ผู้จัดการเพียงคนเดียว ทฤษฎีในกลุ่มนี้มีหลักการว่าคนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จได้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ เรื่อง การบริการโรงเรียน : ความกลมกลืนระหว่างองค์การวิชาการกับองค์การวิชาชีพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่พบว่า นักบริหารยุคดั้งเดิมหรือยุคคลาสสิก มีความเชื่อว่าการกำหนดช่วงชั้นบังคับบัญชาเป็นประการแรกในการบริหาร การจัดโครงสร้างองค์การตามตำแหน่งจะมีผู้บริหารสูงสุด ลงมาคือรองผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นช่วงชั้นจนถึงฝ่ายปฏิบัติการ รองผู้บริหารทำหน้าที่ประสานงานรับอำนาจมาส่งต่อตามลำดับ

การสั่งการแต่ละครั้งผู้ที่มีอำนาจสูงสุดเป็นผู้สั่งการ ผู้บริหารระดับรองลงมาทำหน้าที่ประสานงาน เชื่อมโยงคำสั่งลงไประดับล่างหรือฝ่ายปฏิบัติงานต่างๆ การแบ่งงานต่างๆ เป็นฝ่ายงานจะทำให้มีความชัดเจนในหน้าที่ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการกำหนดให้หลักสูตรของสถาบัน เป็นหลักสูตรแบบ Customized Education หรือ Child Center เป็นการจัดหลักสูตร ให้ตรงกับจุดประสงค์ของผู้เรียนเป็นหลัก ทุกหลักสูตรเรียนการสอน มุ่งเน้นกิจกรรม ที่เสริมสร้างความเป็นผู้นำ เสริมทักษะการกล้าแสดงออก ความรับผิดชอบในด้านการจัดการเวลา เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ บุคลิกภาพ เพิ่มความมั่นใจ ด้วยสโลแกน (Motto) Every Dream Is Possible “ทุกความฝันเป็นไปได้”

ทั้งนี้เพราะทุกคนมีความสามารถและความถนัดที่ต่างกัน พรสวรรค์ทางด้านศิลปะในตัวแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน จึงจำเป็นต้องจัดหลักสูตรให้ตรงกับจุดประสงค์ และความสามารถผู้เรียนเป็นหลัก จะไม่มีการกำหนดเป็นขั้นลำดับการเรียนที่ตายตัว แต่จะดูที่ความสามารถและความต้องการของผู้เรียน ซึ่งใช้การทดสอบโดยการทดลองเรียน (Work Shop) โดยที่ครูผู้สอนจะทำหน้าที่ประเมินผู้เรียนในชั้นตอนนี้ และนำเสนอไปยังผู้เรียนว่า ผู้เรียนต้องเรียนในรูปแบบใด เน้นในส่วนใดหรือเสริมในส่วนไหนก่อนที่ผู้เรียนจะตัดสินใจลงเรียน ทุกหลักสูตรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้แสดงออก เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของผู้เรียนดนตรีและศิลปะการแสดง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carl R.Rogers การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-Centered) ที่มีแนวคิดจากปรัชญาที่เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการในผู้เรียน สร้างองค์ความรู้ผ่านความคิดด้วยตนเอง เป็นวิธีการสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เป็น การเรียนการสอน ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ต้องการอย่างได้ผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินต์ ไชยกระจำ เรื่อง สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็น

กระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ สามารถกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์เรียนรู้ได้เองอย่างเต็มศักยภาพ การจัดการเรียนการสอน ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้จัดการเรียนการสอนจะต้องมีความเชื่อ 3 ข้อคือ 1) เชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่าง 2) เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ 3) เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกเนื้อหาสาระที่ตนสนใจ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีจะส่งเสริมทางร่างกาย อารมณ์ สังคม เอื้ออำนวยให้สร้างความรู้จักพื้นฐาน

2. ด้านการจัดการองค์การ (Organizing) แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ มีการปรับปรุงตามกาลเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยแต่ละฝ่ายจะมีหน้าที่ในการทำงาน และบทลงโทษหากบกพร่องในหน้าที่อย่างชัดเจน ฝ่ายที่จัดตั้งขึ้นจะประกอบด้วยหัวหน้างาน และพนักงาน จะทำงานร่วมกันประสานงานในกลุ่มพึ่งพาอาศัยกันและกัน กำหนดวัตถุประสงค์ และวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรทุกฝ่าย โดยการปฏิบัติงานจะมีในส่วนของการทำงานระบบในการทำงานว่าจะอะไรทำก่อนหรือหลัง และในบางส่วนการทำงานจะสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติได้ตามสถานการณ์

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮนรี มินซ์เบิร์ก (Mintaberg) ที่องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การมี 5 ส่วนด้วยกัน คือ ฝ่ายกลยุทธ์ (Strategic Apex) ที่ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงรับผิดชอบทั้งหมดขององค์การฝ่ายปฏิบัติการ (Operation Core) ที่ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและการบริการโดยตรงฝ่ายผู้บริหารระดับกลาง (Middle Line) กลุ่มบุคคลที่เชื่อมโยงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับส่วนปฏิบัติการหลัก ฝ่ายวิชาการ (Techno Structure) ทำหน้าที่วิเคราะห์กำหนดมาตรฐานเทคนิคการทำงานจากแผนที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดและควบคุมมาตรฐาน ฝ่ายสนับสนุนทำหน้าที่สนับสนุนในทางอ้อมในการบริการงานต่างๆ แก่องค์การ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบ

มีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ที่พบว่า การแบ่งฝ่ายงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีส่วนร่วม
จะทำให้องค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การ
ที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ
งาน มีการกระจายงานไปยังฝ่ายต่างๆ สู่การปฏิบัติงาน ที่มี
การกำหนดหน้าที่ แต่ให้อิสระในการทำงาน มุ่งที่ผลสำเร็จ มี
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปรับการทำงานและ
วิธีแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ร่วมกับผู้บริหารจะ
ทำให้เห็นถึงการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมและสร้างความ
สามัคคีในองค์กรได้

3. ด้านการใช้ภาวะนำ (Leading) ผู้นำองค์กรมี
การใช้ภาวะผู้นำโดยการให้ความสำคัญต่อการปรับ
กระบวนการทำงานเพราะกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะ
นำไปสู่ความสำเร็จของงาน มีวิสัยทัศน์ พัฒนาการไปสู่
การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด กระจายงาน
แบ่งงานกันทำ กำหนดบทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหมายที่
ชัดเจน วางโครงสร้างองค์การให้มีความสัมพันธ์กัน ให้
ความสำคัญในเรื่องภาพลักษณ์ขององค์การ ทั้งผู้บริหารและ
พนักงานจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีน่าเชื่อถือ เพื่อที่จะ
สร้างความไว้วางใจแก่นักเรียนและผู้ปกครองที่จะส่งบุตร
หลานเข้ามาเรียน หัวหน้างานและพนักงาน มีการสร้างขวัญ
และกำลังใจให้กับพนักงาน เน้นลักษณะผลการปฏิบัติงาน
ระหว่างบุคคล พนักงานทุกคนทุกฝ่ายจะได้รับรางวัลตาม
สถานการณ์ หากพนักงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดก็จะได้
โบนัสตามระบบที่วางไว้ สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่
พนักงานโดยมอบโบนัส มีการจัดสารสัมพันธ์ระหว่าง
บุคลากรในสถาบัน ให้อิสระในการทำงานแก่พนักงานและใช้
อำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีวาทศิลป์ ไม่ใช้
อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา มีการสนับสนุนพนักงาน ครู หรือ
นักเรียน ให้พัฒนาความสามารถ และสนับสนุนนักเรียนที่มี
ความสามารถ ลงประกวด และนำเสนอผลงานไปยังค่าย
เพลง หรือค่ายหนังต่างๆ สนับสนุนครูและนักเรียน โดยการ
ให้สπονเซอร์และโปรโมทให้แก่ครูและนักเรียนที่มีผลงาน
เป็นของตัวเอง ระหว่างการดำเนินงานมีการร่วมตั้งเป้าหมาย
และวิธีแก้ปัญหาร่วมกันกับครูและบุคลากร

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮ้า (House) ที่ศึกษา
แนวคิดเกี่ยวกับสถานการณ์การนำโดยพิจารณาเกี่ยวกับ
แรงจูงใจที่เรียกว่าทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (House's
Path-Goal Theory) พบว่า อธิบายถึงวิธีการนำให้บรรลุ
เป้าหมายที่เป็นเป้าหมายเกี่ยวกับงานและบุคคล หน้าที่
สำคัญของผู้นำในทฤษฎีนี้ คือ การร่วมกันตั้งเป้าหมาย
ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาหา
วิถีทางที่ดีที่สุดในการไปสู่เป้าหมาย และช่วยจัดอุปสรรค
ต่างๆ ส่วนสำคัญของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมการนำและ
สถานการณ์ที่เอื้อต่อการนำ สำหรับพฤติกรรมของผู้นำสามารถ
แบ่งออกเป็น 4 แบบในทฤษฎีนี้ ได้แก่ การสั่งการ มุ่ง
ความสำเร็จของงาน สนับสนุน และมีส่วนร่วม สถานการณ์ที่
เอื้อต่อการนำประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ความกดดันและการเรียกร้องของ
สิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล
กิ่งจำปา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
ส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า ในด้าน
กำหนดเป้าหมายในการทำงาน ด้านการเรียนการสอนด้าน
การวัดประเมินผลด้านการจัดสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการ
เรียนการสอน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุน
ส่งเสริม เข้าใจในการทำงานของครูผู้สอน ร่วมปรับเปลี่ยน
การทำงานและวิธีแก้ปัญหาในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ
นั้นหมายถึงความเชื่อและความไว้วางใจซึ่งกันและกันใน
องค์การด้วย

4. ด้านการควบคุม (Controlling) ในส่วนของครู
จะมีการวัดค่า KPI (Key Performance Indicator) ตัว
วัดผลประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มาจากการเขียนรายงาน
การสอนที่ให้ครูระบุเวลาและเนื้อหาในการสอน และผลการ
สอนเป็นอย่างไร ในทุกๆ ชั่วโมงที่ทำการสอน ในส่วนของ
พนักงานจะมีการควบคุมการทำงานโดยการคอยตรวจสอบการ
ทำงานลงระบบซอฟต์แวร์และเขียนเป็นรายงานผล การ
ทำงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้ฝ่ายบุคลากรส่งรายงานแก่
ฝ่ายบุคคล พัฒนาบุคลากร ให้มีบุคลิกภาพที่ดีและอบรม
พัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถในการทำงาน ในทุกๆ

สามปี จะมีการประเมินคุณภาพจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อวัดคุณภาพของสถานศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Z (Z Theory) ของ William G. Ouchi ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X และ Y เข้าด้วยกัน พบว่า องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่ต้องให้ความอิสระและตอบสนองความต้องการด้วย ผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร ซึ่ง มีองค์ประกอบสำคัญคือ การทำให้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ธีระกร เรื่อง การบริหารองค์การแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพฯ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2553 ที่พบว่า ในการทำงานแบบมีส่วนร่วมและช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสในการ เพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัญหาทางการบริหารของการบริหารโรงเรียนดนตรี กรณีศึกษา ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี ในบางครั้งผู้บริหารขาดความเข้าใจในศิลปะทางด้านดนตรีและการแสดง กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นนามธรรม จนเกินไปไม่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ ฝ่ายงานหลักที่ต้องการบุคคลที่จะทำหน้าที่ในหัวหน้างาน จำเป็นจะต้องเลือกคนที่ตรงตามความต้องการ ทั้งวุฒิการศึกษา คุณลักษณะและมีความถนัดตามสายงาน มีความรับผิดชอบ ต่อเวลาและหน้าที่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการคัดสรร ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ในการมอบหมายงานไปยังฝ่ายต่างๆ โดยให้หัวหน้างานรับผิดชอบวางแผนในการดำเนินงาน ที่มีการประสานงานกับหน่วยงานนอกองค์การ ในบางกรณีมี

ความล่าช้าและผิดพลาดบ้าง ทำให้งานมีความบกพร่อง รายละเอียดงานไม่ครบถ้วนตามที่ลูกค้าต้องการ จำเป็นจะต้องได้รับการใกล้เคียงและแนวทางการแก้ปัญหาจากผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน เพื่อคลี่คลายปัญหานั้นๆ ได้ในความเร่งด่วนจะต้องมีการตัดสินใจอย่างถูกต้องแม่นยำเพื่อเป็นการรักษาความเชื่อมั่นของกลุ่มลูกค้า ฝ่ายการทำงานที่จัดตั้งขึ้นในระยะเริ่มต้น จะเกิดปัญหาที่ขาดความชำนาญในการทำงาน ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานซึ่งในบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า แผนการเรียนการสอนบางแผนไม่สามารถทำการเรียนการสอนได้ในระยะยาว เนื่องจากผู้สนใจเรียนในวิชานั้นๆ มีจำนวนน้อย เนื่องจากอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้า ประกอบด้วยทำเลที่ตั้งของสถาบันและสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนหลักสูตร อย่างเช่น รายวิชาที่มุ่ง การเรียนดนตรีแบบวิชาการ นักเรียนต้องมีความเข้าใจในแนวดนตรีมีทักษะในการอ่านโน้ตสากล และมุ่งเน้นให้นักเรียนฝึกซ้อมอย่างจริงจังในรูปแบบการรวมวง (Ensemble) เช่นวงที่เป็น Band กีตาร์ เบส กลอง ร้อง หรือวงซิมโฟนิค ที่รวมวงใหญ่มีเครื่องเป่า และเครื่องสายเข้ามาเพิ่ม เพราะกลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่ของสถาบันจะมุ่งพัฒนาความสามารถเพื่อต่อยอดในวงการบันเทิงหรือเรียนเพราะมีความฝันอยากที่จะเป็นศิลปิน ดารา จึงทำให้หลักสูตรการรวมวงต่างๆ ทำได้ในระยะสั้นๆ ตามสถานการณ์ หรือมีเป้าหมายกำหนดการที่จะต้องทำการโชว์ในงานนั้นๆ อย่างเช่น งานคอนเสิร์ตใหญ่ของสถาบัน หรือในส่วนของวิทยาลัย ปัญหาของพนักงานที่ผลงานต่ำกว่ามาตรฐาน รับเข้ามาแล้วไม่ตรงกับสายงานทำงานไม่คุ้มค่า อาจเกิดจากการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร ลาบ่อยและ มาสายอยู่เสมอ ทำให้สถาบันไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นตามกำหนด ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานในฝ่ายต้องรับหน้าที่เพิ่มมากขึ้น และมีผลกระทบต่อไปเป็นทอดๆ ปัญหาในส่วนของการครูผู้สอน ที่มาสาย ลาบ่อย ลาออกกลางคันทำให้นักเรียนเรียนไม่จบคอร์ส ส่งผลให้นักเรียนไม่ต่อเนื่อง ในหลักสูตร บางครั้งจำนวนครูไม่เพียงพอต่อนักเรียน ครูบางท่านไม่สามารถ Work shop ให้แก่นักเรียนที่มาทดลองเรียนได้ การสอนไม่ตรงตามความต้องการของนักเรียน ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างฝ่ายการเรียนการสอนที่ทำหน้าที่จัดตารางสอนแจ้งเวลากการ

สอนของครู ขาดความแม่นยำและล่าช้า ปัญหานักเรียนที่มาสาย ลาบ่อย การเลิกเรียนกลางคันและไม่มีความต่อเนื่องในหลักสูตร ปัญหาทางด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียนไม่เพียงพอต่อการ ทำการเรียนการสอน ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องดนตรีชำรุด ไมโครโฟน สายไฟต่างๆ คอมพิวเตอร์ มีการชำรุดเสียหายอยู่เป็นประจำ รวมไปถึงเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ทำให้มีผลกระทบต่อ การเรียนการสอน ปัญหาพนักงานขาดความกระตือรือร้น คนที่ขยันมีความรับผิดชอบ ก็จะรับภาระหน้าที่หนัก คนที่ไม่ขยันไม่พัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัย “การบริหารสถาบันดนตรี กรณีศึกษา ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในเรื่อง กระบวนการบริหารและปัญหาทางการบริหาร ของสถาบันดนตรีและศิลปะการแสดง ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี เพื่อใช้เป็นข้อมูลทางการบริหารและทราบถึงปัญหาในธุรกิจสถาบันดนตรี สามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้ประกอบการสถาบันดนตรีในปัจจุบัน และอนาคต ในการบริหารสถาบันดนตรีนั้น ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในศิลปะดนตรี เพื่อที่จะสา

มารวางแผน จัดโครงสร้างองค์การ หลักสูตรและกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง จัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน โดยเสริมสร้างทักษะในทุกๆด้าน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอนาคต การบริหารอย่างมีศิลปะ และเข้าใจในศิลปะ ควรดำเนินการควบคู่กับกลยุทธ์ต่างๆในการบริหาร กิจกรรมถือเป็นเรื่องสำคัญของผู้เรียนดนตรี การวางกิจกรรมให้สอดคล้องกับการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความกล้าแสดงออก ความมั่นใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าธุรกิจสถาบันดนตรี ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก สังเกตได้จาก เกือบทุกจังหวัดมีโรงเรียนดนตรี หรือสถาบันดนตรี และบางจังหวัดไม่ได้มีเพียงที่เดียว ฉะนั้น ผู้ที่สนใจประกอบธุรกิจรายใหม่ จะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของศิลปะดนตรีและกลยุทธ์กระบวนการบริหาร สร้างเอกลักษณ์ เพื่อเป็นจุดขาย ให้กลุ่มลูกค้าสนใจ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลกระบวนการบริหารและปัญหาทางการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบธุรกิจสถาบันดนตรี ผู้วิจัยหวังว่าการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจธุรกิจสถาบันดนตรี ผู้ประกอบการในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารจัดการโรงเรียนดนตรี ระหว่าง ซุปเปอร์สตาร์ อคาร์เดมี กับสถาบันอื่น
2. ควรจะทำการศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถาบันดนตรี

รายการอ้างอิง

กมล ภูประเสริฐ, การบริหารวิชาการในสถานศึกษา, เสริมสินทรัพย์ เสริม : กรุงเทพมหานคร, 2555.

พสุ เดชะรินทร์, กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ, ฮาซันพรีนติ้ง, กรุงเทพมหานคร, 2553.

ไพโรบุรย์ บุญเกียรติ, บทความโรงเรียนดนตรีเอกชนในประเทศไทยกับปัญหาและการพัฒนา, Musicland: กรุงเทพมหานคร, 2554.

ดวงกมล กิ่งจำปา. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมงานเทคโนโลยีทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.” ปทุมธานี: ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.

วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหารการศึกษา : หลักการ หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์, สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, กรุงเทพฯ, 2550.

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม ของครู”. ปทุมธานี:

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2557.

- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. “การบริหารโรงเรียน : ความกลมกลืนระหว่างองค์การวิชาการกับองค์การ วิชาชีพ”. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.
- สุจินต์ ใจกระจ่าง. “สภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนสาธิต.” กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- สุภาวดี ธีระกร. “การบริหารองค์การแบบ Z ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานชาวไทยในเขตกรุงเทพฯ” กรุงเทพมหานคร: ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2553.
- Thomas S. Bateman & Scott A. Snell, **Management Building Competitive Advantage**, Publisher Craig S. Beytlen, in North America, 1999.
- S.B. Merriam, **Case Study Research in Education** San Francisco: Jossey - Bass Publishers, 1988