



ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่



กฤตนาถท์ เจริญสุข

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



SCHOOL COMMITTEE SATISFACTION TOWARD EDUCATIONAL
ADMINISTRATION UNDER KRABI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE

KRITTANART JAREANSOOK

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดกระบี่
ชื่อนักศึกษา กฤษณาถ์ เจริญสุข
รหัสประจำตัว 53K54650239
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน ประธาน
(อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

..... กรรมการ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุจิตรา ไอสถอภีรักษ์) (อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุจิตรา ไอสถอภีรักษ์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิเชก จันทร์เอี่ยม)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 10 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหาร
การศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกระบี่

ชื่อนักศึกษา

กฤตนาถท์ เจริญสุข

รหัสประจำตัว

53K54650239

ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์

กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.สุจิตรา ไอสถอภีรักษ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านบริหารงานบุคคลแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ

GRAD VRU

Independent Study Title	School Committee Satisfaction toward Educational Administration under Krabi Primary Educational Service Area Office
Student	Krittanart Jareansook
Student ID	53K54650239
Degree	Master of Education
Field of Study	Educational Administration
Independent Study Advisor	Dr.Chanchai Wongsirasawat
Independent Study Co-Advisor	Dr.Sujittra Osodaphirak

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the school committees' satisfaction toward educational administration under Krabi Primary Educational Service Area office and to compare their level of satisfaction. The sample for this study consisted of 327 committee members of schools under Krabi Primary Educational Service Area Office. The tool used in this study was a rating scale questionnaire. The data analysis was performed by percentage, mean, standard deviation and t-test (independent).

The results were as follows: The satisfaction of the committees toward the educational management administration of schools under Krabi Primary Educational Service Area Office was, as a whole, at a moderate level. The comparison of the satisfaction of committees toward the educational management administration of schools under Krabi Primary Educational Service Area Office by school size showed that overall, it was not different. Considering each aspect individually, only human resource management had a statistically significant difference.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา การให้ความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านเป็นการยากยิ่งที่จะกล่าวถึงท่านทั้งหลายได้อย่างครบถ้วน ณ โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงและ ซาบซึ้งในพระคุณตลอดจนความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.สุจิตรา โอสถอภิรักษ์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจน ให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนายณรงค์ รัฐภูมิภักดิ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า ที่ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัยครั้งนี้ น.ส.สายใจ ธรรมมาวุธ หัวหน้าฝ่ายบุคคลโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่าที่ให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล และช่วยเหลือชี้แนะการทำวิจัยครั้งนี้ตลอดมา

ขอขอบพระคุณกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามทุกท่าน รวมทั้งเพื่อนนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษารุ่น 1 ศูนย์กระบี่ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ กำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบขอบเป็นเครื่องสักการะคุณความดีของบิดา มารดา คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนเจริญก้าวหน้ามาจนทุกวันนี้

กฤตนาถษ์ เจริญสุข

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 กรอบแนวคิด	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ...	6
2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	10
2.3 การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา	15
2.4 ความพึงพอใจ	18
2.5 การบริหาร	24
2.6 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่	45
4.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อ การบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	50
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	52
5.2 สมมติฐานของการวิจัย	52
5.3 วิธีการดำเนินการวิจัย	52
5.4 สรุปผลการวิจัย	53
5.5 อภิปรายผลผลการวิจัย	55
5.6 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	57
5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	57
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	63
ประวัติผู้วิจัย.....	67

GRAD VRU

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่	41
4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม.	44
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน	45
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานวิชาการ	46
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานบุคคล.....	47
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงบประมาณ	48
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานทั่วไป	49
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและ รายด้าน	50

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในสังคมโดยไม่เป็นผู้สร้างปัญหาให้แก่สังคม การศึกษายังทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ฝึกฝนให้เยาวชนในสังคมให้มีประสบการณ์และมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่สังคมปรารถนา ช่วยถ่ายทอดวัฒนธรรม ช่วยพัฒนาคุณธรรมและคุณภาพชีวิต ตลอดจนการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ การศึกษาจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อคนในสังคม การจัดการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิตมีศักยภาพและความสามารถที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ความว่า “การศึกษานั้นกล่าวโดยวัตถุประสงค์ที่แท้จริง คือ การสร้างความรู้ ความคิด พร้อมทั้งคุณสมบัติและจิตใจที่สมบูรณ์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล เพื่อช่วยให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงและราบรื่น ทั้งสามารถบำเพ็ญประโยชน์สุขเพื่อตนเพื่อส่วนรวมได้ตามสมควรแก่อัตภาพ” (พิมพ์พันธ์ และทีศนา, 2539)

การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการทางสังคมที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความมั่นคงแก่ประเทศชาติ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ดังนั้นการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะกรรมการสถานศึกษาจึงมีบทบาทต่อการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ได้กำหนดให้ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” การบริหารจัดการการศึกษาย่างเป็นระบบ เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดการศึกษา ตามแผนปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ 2550-2551 ได้กำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. เร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้ สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตยพัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา

2. ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้กว้างขวางทั่วถึง มีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับ

3. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

4. กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และท้องถิ่น

6. พัฒนาการศึกษาในเขตพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้มีการปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนทางการศึกษาในหลายๆ เรื่องไปพร้อมๆกัน ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตราที่ 39 ดังว่า

“มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีอิสระและมีความเข้มแข็ง

จากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษามีขอบข่ายงานหลักสำคัญ 4 งานได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษานั้นให้ความสำคัญกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งให้เกิดการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 38 ดังว่า

“มาตรา 38 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษา เพื่อกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อร่วมกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ การจัดหลักสูตรและงานบริหารโรงเรียน การส่งเสริมพิทักษ์เด็ก การระดมทรัพยากร และการสร้างสัมพันธ์กับชุมชน”

ดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยตรง การศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ต่อการบริหารจัดการการศึกษาทั้ง 4 ด้านจึงมีประโยชน์ต่อการนำมาเป็นข้อมูล หรือแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานในแต่ละด้านให้สอดคล้อง เหมาะสม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม ประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

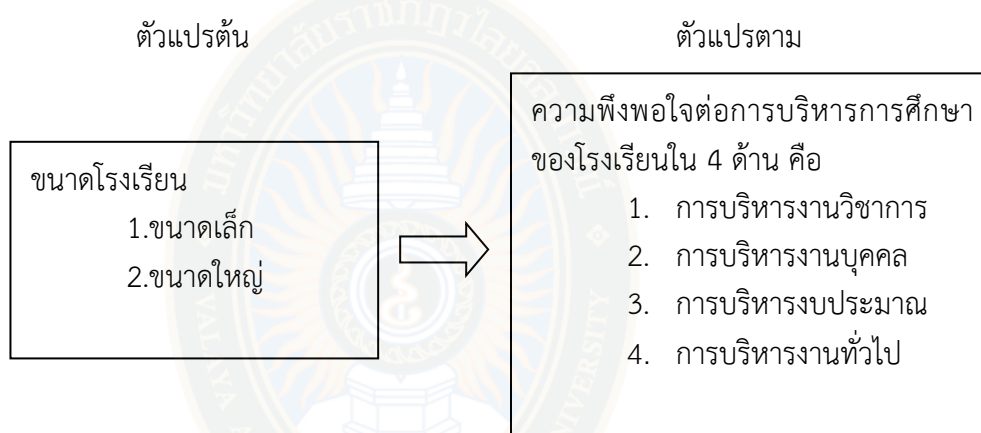
1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่จำแนกตามขนาดโรงเรียน

1.3 สมมติฐาน

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ แตกต่างกันตามขนาดของโรงเรียน

1.4 กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎี เอกสาร ตำราและแนวคิดการจัดการศึกษา ในขอบข่ายของกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

1.5.2 สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขวิธีการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนัก งานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยกำหนดกรอบแนวคิดตามขอบข่ายของกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ในเรื่องการบริหารงานโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป

1.6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2554 จากประชากรทั้งหมด 2,202 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนดังนี้

- ประชากรที่ได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 34 โรงเรียน 510 คน
- ประชากรที่ได้จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 188 โรงเรียน 1,692 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน ประยูร อาษานาม, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 327 คน

1.6.3 ด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- 1) โรงเรียนขนาดใหญ่
- 2) โรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการ ศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยงาน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานบุคคล
- 3) การบริหารงบประมาณ
- 4) การบริหารงานทั่วไป

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 ความพึงพอใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดี ต่อการกระทำของบุคคลหรืองานนั้นๆ อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อแต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันตามความรู้สึก หรือเจตคติ จากการสัมผัสการเรียนรู้ ทำให้เกิดการยอมรับ และได้รับการตอบสนองที่ดี ทำให้เกิดความสุข ความสบายใจ ซึ่งมีผลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

1.7.2 การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่

1) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ขอบข่ายภารกิจคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา

การพัฒนาสื่อ ศึกษาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ

2) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาบุคลากร วินัย การรักษาวินัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา

3) การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ โดยมีการจัดหาผลประโยชน์จากสินทรัพย์ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4) การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องและเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.7.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม และบริหารสถานศึกษา โดยในสถานศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คน ขึ้นไป มีคณะกรรมการสถานศึกษาโรงละ 15 คน

2) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 300 คน ลงมา มีคณะกรรมการสถานศึกษาโรงละ 9 คน

1.7.4 สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกระบี่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จะนำเสนอการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

2.3.1 ความหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

2.3.2 ความสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

2.3.3 หลักในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา

2.3.4 ภารกิจในโรงเรียนประถมศึกษา

2.4 ความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

2.5 การบริหาร

2.5.1 ความหมายของการบริหาร

2.5.2 การบริหารโรงเรียน

2.5.3 ทฤษฎีการบริหาร

2.5.4 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.5.5 แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวง

ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

2.6 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษา สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารและจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพ ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา กองทุนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ทั้งนี้ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด ซึ่งนอกจากรัฐ

เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว บุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน
ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

หมวด 1 บททั่วไป

1) ความมุ่งหมาย เพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ
สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมโลกอย่าง
มีความสุข

2) หลักการจัดการศึกษา เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมใน
การจัดการศึกษา และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

3) การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษายึดหลัก คือ มีเอกภาพด้าน
นโยบายแต่มีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษา
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมมาตรฐานงานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ
ศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว
ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่นๆ

หมวด 2 สิทธิหน้าที่ทางการศึกษา

1) สิทธิและโอกาสทางการศึกษา ได้แก่การศึกษาภาคบังคับ 12 ปี และการศึกษาสำหรับผู้
พิการหรือด้อยโอกาส

2) สิทธิในการจัดการศึกษา ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะบุคคล
ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

3) ผู้จัดการศึกษามีสิทธิ และรับสิทธิประโยชน์จากรัฐ ในด้านการสนับสนุน ความรู้
ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู เงินอุดหนุนทางการศึกษา และการลดหย่อนยกเว้นภาษี

หมวดที่ 3 ระบบการศึกษา

ระบบการศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ คือ ในระบบ
นอกระบบ และตามอัธยาศัย และมีการเทียบโอนผลการเรียนได้ รวมทั้งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่
รัฐต้องจัดให้ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยมีการศึกษาภาคบังคับ
9 ปี คือตั้งแต่วัยเข้าอายุ 7 ปี ถึงย่างเข้าปีที่ 16 (ป.1-ม.3)

หมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา

1) แนวทางการจัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และ
พัฒนาตนได้ และผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยเน้นความสำคัญที่ความรู้
ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม กระบวนการเรียนที่เหมาะสมแต่ระดับการศึกษา

2) สารการเรียนรู้ เน้นความรู้เกี่ยวกับตัวเอง คณิตศาสตร์และภาษา วิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา ภูมิปัญญาไทย การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่าง
มีความสุข

3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1) สอดคล้องความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ใช้

ความรู้

3.3) เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและใฝ่รู้

3.4) ผสมผสานความรู้อย่างสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

3.5) จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.6) เรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

4) การประเมินผู้เรียนพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบ

5) การจัดทำหลักสูตร โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้กำหนดหลักสูตรแกนกลางแก่สถานศึกษา และสถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

6) การสร้างความร่วมมือ สถานศึกษาร่วมกับบุคคล และครอบครัว

7) สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

หมวด 5 การบริหารและจัดการศึกษา

1) การบริหารและจัดการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่ และระดับสถานศึกษา

2) ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่ และสถานศึกษาโดยตรงเป็นนิติบุคคลทั้งในด้ววิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

3) จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อกำกับ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ที่คัดเลือกมาจากผู้แทนผู้ปกครอง ครู องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา

หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

1) สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน และให้มีการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพแก่สถานศึกษาทุก 5 ปี

2) สถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและภายนอก

3) แนวทางคุณภาพการประกันคุณภาพของสถานศึกษาให้ดำเนินตามมาตรฐานการศึกษาใน 3 ด้าน คือ

3.1) มาตรฐานด้านผู้บริหาร ด้วยการพัฒนาด้านปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา การจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ และมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2) มาตรฐานด้านครู ด้วยการพัฒนาด้านกระบวนการเกี่ยวกับครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีครูมีคุณวุฒิหรือความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

3.3) มาตรฐานด้านผู้เรียน ด้วยการพัฒนาเกี่ยวกับการมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจรรณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์ มีความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีสุขนิสัย สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

หมวด 7 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2) สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4) สถานศึกษาจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการเพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1) สถานศึกษาสามารถระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนอื่น

2) รายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษาไม่ต้องส่งกระทรวงการคลัง

3) รัฐจัดงบประมาณให้การศึกษาในฐานะสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศในรูปของ เงินอุดหนุนทั่วไปรายบุคคล เงินทุนยืมเรียน งบประมาณพิเศษสำหรับผู้พิการ งบดำเนินการงบลงทุน กองทุนพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน จัดเงินอุดหนุนให้บุคคลและองค์กรที่จัดการศึกษามีระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินการใช้งบประมาณ

หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1) รัฐจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อดำเนินโครงการสร้างพื้นฐาน

2) ส่งเสริม สนับสนุน การผลิต และพัฒนาแบบเรียน สื่อและเทคโนโลยีให้แข่งขันอย่างเสรี

3) การพัฒนาบุคลากรผู้ผลิตและผู้ใช้

4) ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต

5) รัฐต้องส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยี

6) จัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ

7) มีหน่วยกลางดูแลและรับผิดชอบการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายเพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการจัดการศึกษา คือ มีเอกภาพด้านนโยบายแต่จะมีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา การส่งเสริมมาตรฐานงานวิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันสังคมอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะบุคคลที่มาจากตัวแทนอาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่คัดเลือกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตราที่ 40 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กับมาตรา 8 และมาตรา 38 วรรคสองและวรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการออกข้อบังคับไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

คณะกรรมการสถานศึกษาประกอบด้วย

1) ประธานกรรมการ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการสนับสนุนช่วยเหลือ และมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกอื่นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นๆ

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ให้ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

3) ผู้แทนครู หมายถึง ตัวแทนของบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) ผู้แทนผู้ปกครอง หมายถึง ผู้แทนของบิดามารดา ซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ของนักเรียน และให้หมายรวมถึงบุคคลที่นักเรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ด้วยเป็นประจำหรืออยู่รับใช้การงาน

5) ผู้แทนองค์กรชุมชน หมายถึง ผู้แทนชุมชนหรือองค์กรที่มีประชาชนรวมตัวกันไม่น้อยกว่า 15 คน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนโดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีที่ตั้งอยู่ในตำบลที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่

6) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นๆ

7) ผู้แทนศิษย์เก่า หมายถึง ผู้ที่สถานศึกษารับรองว่าสำเร็จการศึกษาจากหรือเคยศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้น

8) ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หมายถึง ผู้นำทางศาสนาพุทธที่จำพรรษาในวัดเขตพื้นที่และมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

9) ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานของรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการทั้งในและนอกเขตสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

10) สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานที่ได้รับงบประมาณจากรัฐแต่ละแห่ง ยกเว้น สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยและศูนย์การเรียนรู้

สรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นคณะบุคคลที่มาจากตัวแทนอาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสถานศึกษาชั้นพื้นฐานนั้นๆ

2.2.2 ความสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นองค์คณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นความหลากหลายของบุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจึงเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1) ผู้แทนผู้ปกครอง เป็นผู้สะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพทางการศึกษาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนทั้งในส่วนที่คาดหวังและสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและร่วมมือกับครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2) ผู้แทนครู เป็นผู้มีความชำนาญในสายวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการนำเสนอข้อมูลด้านกระบวนการเรียนรู้ ปัญหา และความต้องการสนับสนุน ช่วยเหลือ รวมทั้งรายงานผลการจัดการศึกษา

3) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการที่ครอบคลุมทั้งเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่งในเรื่องการขอรับสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากรทางการจัดการศึกษา และเชื่อมโยงแผนพัฒนาการศึกษา กับแผนพัฒนาท้องถิ่น

4) ผู้แทนศิษย์เก่า เป็นผู้สะท้อนภาพของความรัก ความศรัทธา ความภาคภูมิใจต่อสถาบันการศึกษาที่ตนได้รับการศึกษา ช่วยจรรโลงคุณค่าของสถาบันไปสู่ศิษย์รุ่นหลังให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเช่นกัน

5) ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ เป็นผู้นำเสนอและเติมเต็มข้อมูลด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีของสังคม

6) ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้ครอบคลุมในทุกๆด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างยั่งยืน

7) ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะกรรมการและเลขานุการ เป็นบุคคลสำคัญที่สะท้อนภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้ช่วยเหลือให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงาน ทบทวนรายงาน สะท้อนความคิด เปิดโอกาสให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ จัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม รายงานผลการประชุม และสนับสนุนด้านอุปกรณ์ห้องประชุม วัสดุใช้สอย ฯลฯ รวมทั้งการพิจารณานำมติข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากที่ประชุมไปปฏิบัติ

สรุปได้ว่าคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมาจากบุคคลซึ่งได้ถูกกำหนดและคัดเลือกมานั้นย่อมมีความสำคัญในการร่วมบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ในส่วนที่ตนถนัดนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียน จึงกล่าวได้ว่าทุกองค์กร ทุกภาคส่วนล้วนมีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

2.2.3 บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีทุกโรงเรียน โดยให้มีจำนวนแตกต่างกันไปตามขนาดที่นับจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนั้น และกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อกำกับและส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ดังนี้

หน้าที่ข้อ 1 กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมายหลักการของหารจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 2) ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน/ท้องถิ่น ที่ตั้งของสถานศึกษา
- 3) กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา ด้านวิชาการบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรม
- 4) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- 5) กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำธรรมนูญโรงเรียน

หน้าที่ ข้อ 2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- 2) พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปี กับแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- 3) พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา
- 4) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

หน้าที่ ข้อ 3 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) พิจารณาความถูกต้องความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

- 4) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

หน้าที่ ข้อ 4 กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการ ระยะเวลา
- 2) ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้โดยในเครื่องมือที่หลากหลาย
- 3) ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและมีวิธีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หน้าที่ ข้อ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) สถานศึกษาจัดทำข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนการคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจ
- 2) สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด

- 3) จัดหาทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน

หน้าที่ ข้อ 6 พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) สนับสนุนให้เด็กพิการ ได้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติ
- 2) สอดส่อง ดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กตชี ช่มเหลง ล่วงละเมิดทางเพศ ใช้แรงงานเด็ก กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม
- 3) สอดส่อง ดูแลเด็กที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายที่พิการ หรือทุพพลภาพหรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

4) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด

- 5) สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับ องค์กรการพิทักษ์สิทธิเด็ก

หน้าที่ ข้อ 7 เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

การบริหารจัดการด้านวิชาการ

- 1) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของศึกษา

2) มีส่วนร่วมในการจัดหาวัสดุเพื่อพัฒนาการเรียน ดังนี้

การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

1) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการบริหารใช้งบประมาณของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ

2) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินผล

การบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล

1) มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

2) ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

หน้าที่ข้อ 8 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิชาวិทยาการภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) ทหารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนจัดการเรียนการสอน

2) ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3) ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษากิจกรรมที่ศึกษาจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันสมควร

หน้าที่ข้อที่ 9 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน

หน้าที่ข้อ 10 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

2) เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

3) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนเผยแพร่ของสาธารณชน

หน้าที่ ข้อ 11 แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ประธานกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษามีตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 สรุปได้ว่าคณะกรรมการ

สถานศึกษามีส่วนร่วมสำคัญต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา 3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน 6) พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ 7) เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา 8) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิชาวิทยากร ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจาริต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น 10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน 11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร ดังนั้นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงเป็น คณะบุคคลที่มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ เพราะมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจาร์ณ แก้ปัญหา มีนิสัยรักการทำงาน เสียสละ พึ่งตนเอง ตลอดจนมีความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ จะเห็นได้ว่า การประถมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็น เครื่องมือในการสร้างกำลังคน ปลุกฝังความรู้ ทักษะ เจตคติพื้นฐานของความเป็นพลเมืองดีให้แก่เยาวชนของประเทศ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน พร้อมทั้งจะทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตน ให้มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเป็นผลผลิตของโรงเรียนโดยตรง ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวว่า โรงเรียนประถมศึกษาควรจัดการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ดังนี้

- 1) มีทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ คงสภาพอ่านออกเขียนได้ และคิดคำนวณได้
- 2) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ธรรมชาติแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- 3) สามารถปฏิบัติตนในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง และครอบครัว
- 4) สามารถวิเคราะห์สาเหตุ และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีเหตุผลด้วยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
- 5) มีความภูมิใจในความเป็นไทย มีนิสัยไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
- 6) มีนิสัยรักการอ่านและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

7) มีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการทำงาน มีนิสัยรักการทำงาน และสามารถทำงานอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

8) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมในบ้านและชุมชน สามารถปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ ในฐานะสมาชิกที่ดีของบ้านและชุมชนตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมในชุมชนรอบ ๆ ด้าน

รุ่ง แก้วแดง (2546) กล่าวว่า การศึกษาระดับประถมศึกษาชั้นนั้น ขณะนี้รัฐบาลสามารถจัดการศึกษาได้เกือบทุกคน การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นก็เกือบครอบคลุมประชากรทุกคนในกลุ่มอายุการศึกษาในระบบ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นนั้น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี และกำลังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนต่อถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

จากข้อความที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ หรือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในปัจจุบันรัฐบาลต้องจัดให้แก่เด็กโดยทั่วถึง และเสมอภาค ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีความรู้ในการอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณได้ มีประสบการณ์ขั้นพื้นฐานที่สามารถพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย จิตใจ คุณธรรม จริยธรรม มีสติปัญญา คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.3.1 ความหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับหรือการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นพื้นฐานของการศึกษา โดยมีผู้ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

กูด (Good, 1973 อ้างถึงใน พิสมัย ธิละแก้ว, ม.ป.ป.) ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปร่าง การเร่งรัด และการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2534) ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันทำเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและวัฒนธรรม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

รุ่ง แก้วแดง (2546) ให้ความหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า หมายถึง แนวการจัดการศึกษาในหมวดที่ 4 ใช้กับการศึกษาทุกระดับทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ ให้คนไทยทุกคนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ถ้าคนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ตามความถนัด และความสนใจ เขาจะมีความสุขในการเรียน และประสบความสำเร็จในชีวิต ประเทศก็จะมีประชากรที่มีคุณภาพและศักยภาพที่หลากหลายเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

จากความหมายของการจัดการศึกษาที่มีผู้กล่าวมาแล้วพอที่จะสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนได้ร่วมกันดำเนินการ ในการวางแผน จัดรูปร่าง การเร่งรัด และการควบคุมการดำเนินงานของบุคคลอื่น โดยมีเป้าหมายอย่าง

เดียวกันคือ มุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีวิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข ตามความถนัดและความสนใจที่หลากหลาย เป็นแหล่งทฤษฎีและปฏิบัติให้กับชุมชน มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพในสังคมอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3.2 ความสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาไว้ว่า โรงเรียนจะต้องมีการจัดการศึกษาที่ช่วยกระตุ้นเอื้ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาจนเต็มศักยภาพและมีคุณภาพได้มาตรฐานมีลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังมีจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดจากชุมชน สังคม และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในการจัดทำแผนของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่หลักสูตรการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการการศึกษาไว้ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542)

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาไว้ว่า ให้สถานศึกษาจัดทำสาระการเรียนรู้รายวิชาจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้น สถานศึกษากำหนดขึ้นได้ ให้สอดคล้องและสนองตอบศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

จากข้อความที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษาซึ่งเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาเบื้องต้นให้กับเด็กโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการมุ่งสร้างประสบการณ์ ให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ตลอดถึงการปลูกฝังค่านิยม การมีจิตใจอันงดงาม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา และมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์

2.3.3 หลักในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา

หลักในการจัดการศึกษา (ตามมาตรา 8) ซึ่ง ปรัชญา เวสารัชช (2545) ได้ กำหนดไว้ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาต่อเนื่องดังนี้

1) การศึกษาตลอดชีวิต หลักการคือคนทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษาต้องครอบคลุมทุกด้าน เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2) การมีส่วนร่วม สังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมติดตามประเมินและช่วยดูแลการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

3) การพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเรื่องที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้ทันกับความก้าวหน้า

นอกจากหลักการจัดการศึกษาดังกล่าวแล้ว วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ก็ยังต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วย ซึ่ง สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543) ได้ให้ความเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่ดีต้องมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

- 3.1) เป็นการศึกษาเพื่อคนทั้งมวล
- 3.2) สังคมทั้งมวลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3.3) เป็นการศึกษาที่แก้ปัญหาทั้งมวล

2.3.4 ภารกิจในโรงเรียนประถมศึกษา

สมเดช สีแสง (2543) กล่าวว่า ภารกิจหมายถึง งานที่จำเป็นต้องทำ ดังนั้น คำว่าภารกิจในโรงเรียนประถมจึงหมายถึง งานที่ต้องทำหรือดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายตลอดจนถึงผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่จะต้องมีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะถูกกำหนดและแบ่งตามภารกิจหลักของโรงเรียนซึ่งมีความจำเป็นจะต้องเหมือนกันทุกโรงเรียน เพราะโรงเรียนมีขนาดและจำนวนบุคลากรต่างกันแต่เนื้องานหลักจะเหมือนกัน อย่างน้อยโรงเรียนทั่วไปก็มีงานธุรการ งานวิชาการ งานบุคลากร งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

2.4 ความพึงพอใจ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจและอาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ต่าง ๆ ให้บุคคลรอบข้างได้รับรู้ การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจจึงมักมีผู้ที่พยายามจะอธิบายโมโนทัศน์หรือความหมายของความพึงพอใจไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ทำการศึกษา เช่น ศึกษาในแง่ของเจตคติ แรงจูงใจ ความคาดหวัง การได้รับรางวัล และความสมดุลทางอารมณ์ โดยทั่วไปการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมักศึกษากันในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) และมิติความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction)

ความพึงพอใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Satisfaction ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายคนได้ทำการศึกษาและให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526) กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า “ความพึงพอใจของบุคคล เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่เขาได้รับและในขณะเดียวกัน ก็ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาคิดว่าจะเกิดขึ้นกับตัวเขาด้วย และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ”

พรณี ช. เจนจิต (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของความรู้สึกที่บุคคล มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไปความพึงพอใจ มากหรือน้อยของบุคคลมีแนวโน้มขึ้นอยู่กับค่านิยมของคนด้วย ความพึงพอใจที่มีมาจากการอบรมตั้งแต่วัยเด็กและค่อย ๆ ซึมซับจากการเลียนแบบบิดามารดา คนใกล้ชิดโดยไม่ต้องมีผู้บอกหรือสอน เป็นเรื่องของพฤติกรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์ การรับถ่ายทอดความพึงพอใจที่มีอยู่เดิม

ดารณี จุนเจริญวงศา (2548) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคล

ได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองเมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการและคาดหวัง ความพึงพอใจเป็นความชอบของแต่ละบุคคลซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกัน อาจเนื่องจากพื้นฐานทางการศึกษาทางด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความ พึงพอใจของมนุษย์เป็นความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด (Tension) หรือความกระวนกระวาย (Discomfort) หรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพ (Unequilibrium) ในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่ง ต่าง ๆ เหล่านี้ไปได้แล้ว มนุษย์ย่อมจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องการ

วรูม (Vroom, 1964) กล่าวว่า ทักษะคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้จะหมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

มอร์ส (Mourse, 1955) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดให้น้อยลง และความตึงเครียดนี้มีผลจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดเหล่านั้นจะน้อยลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจ

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคลหรืองานนั้น ๆ อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อแต่ละบุคคลได้รับ และจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันตามความรู้สึก หรือเจตคติ จากการสัมผัสการเรียนรู้ ทำให้เกิดการยอมรับ และได้รับการตอบสนองที่ดี ทำให้เกิดความ สุข ความสบายใจ ซึ่งมีผลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ สามารถแบ่งแยกและทำความเข้าใจได้เป็น 2 แง่มุม ดังนี้

1) ความพึงพอใจในแง่มุมมองที่เป็นทัศนคติต่องาน ทัศนคติที่เชื่อว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1.1) ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความนึกคิดในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง

1.2) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึก เป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึก ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่เขาได้มีความรู้หรือมีความเข้าใจอยู่ก่อน หรือเป็นความรู้ความเข้าใจเท่าที่เขาจะรู้

1.3) ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือพฤติกรรม เป็นส่วนที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรม

ดังนั้น ความพึงพอใจต่องานในส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจ ก็จะเป็นเรื่องความรู้ความเข้าใจที่พนักงานมีต่องาน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องของเงินเดือน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือลักษณะ

งานที่ทำ เป็นต้น ส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกก็จะเป็นเรื่องของความรู้สึกที่คนที่มีต่องานหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบผู้บังคับบัญชา หรือความพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับเงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น ซึ่งหากจะกล่าวโดยรวม ๆ ก็คือ ความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่าพนักงานมีความสุขหรือความพึงพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิดเกี่ยวกับงานรวมกับความรับรู้ที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนในทัศนคติ

จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจเป็นผลรวมของความรับรู้ความเข้าใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่บุคคลมีต่องานและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2) ความพึงพอใจในแง่มุมของการจูงใจ ทัศนคตินี้เชื่อว่า การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจูงใจ จะช่วยให้เราเข้าใจความรู้สึกของพนักงานได้มาก ทั้งนี้เพราะการที่คน ๆ หนึ่งมาทำงานเนื่องมาจากมีบางสิ่งบางอย่างที่สนองความต้องการของเขา และเมื่อเขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการมากเท่าใด เขาก็ยิ่งมีความสุขและความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม หากเขามีความต้องการมากแต่ไม่ได้รับสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็ยิ่งไม่พอใจหรือมีความทุกข์มากเท่านั้น

กิบสัน (Gibson, 1997) ได้แบ่งทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theory of Motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ไม่ว่าจะจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือความต้องการทางด้านจิตใจ โดยนักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่า ความต้องการเหล่านี้จะเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม หรือกล่าวได้ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจ ตามความต้องการ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ ตลอดจนความเชื่อและความไม่แน่นอนของความต้องการของมนุษย์

2) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจ (Process Theory of Motivation) ทฤษฎีกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ในการที่มนุษย์ทำอะไรจึงจะได้มาในสิ่งที่เขาต้องการนักทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์จะต้องตัดสินใจผ่านทางกระบวนการความคิดในการแสดงพฤติกรรมออกมา

ทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นทฤษฎีกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

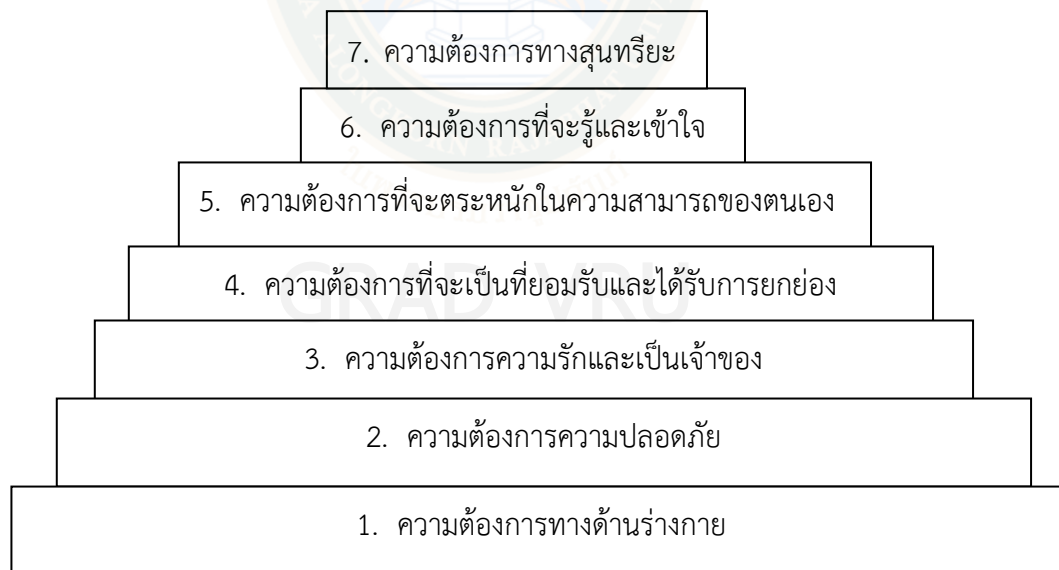
1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theory of Motivation)

1.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1980 อ้างถึงใน พรณิ ชูทัย เจนจิต, 2545) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี ลำดับความต้องการของ Maslow ไว้ว่า Maslow เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ความต้องการของมนุษย์นี้มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งมาสโลว์ได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงลำดับขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุดเป็น 7 ขั้นด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูง ๆ ถ้าความต้องการในขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองเสียก่อน นอกจากนี้ มาสโลว์เป็นผู้ที่มองเห็นว่าโดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดี และพร้อมที่จะทำสิ่งดีถ้าความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่าง

เพียงพอ และมองว่าความดีที่อยู่ในตัวมนุษย์เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด การเรียนรู้หรือการแสดงพฤติกรรมเกิดจากแรงผลักดันภายในตัวบุคคล เด็กมีธรรมชาติพร้อมที่จะศึกษาสำรวจสิ่งต่าง ๆ มนุษย์ทุกคนมีแรงภายในที่จะไปถึงสภาพการณ์ที่เรียกว่า “การรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่เป็นจริง” (Self - Actualization) หรือความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง ซึ่งหมายถึงความสามารถที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนที่บกพร่องและส่วนดี รู้ทั้งจุดอ่อน และตระหนักในความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง เป็นภาพที่บุคคลพยายามใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งมนุษย์จะพัฒนาขึ้นมาขั้นนี้ได้ถ้าความต้องการในขั้นต้น ๆ ก่อนที่จะถึงขั้นนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเสียก่อน จากการที่เขามองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ เขาจึงเน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคล ในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มิใช่ถูกควบคุมจากสิ่งแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น และได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กว่าในการอบรมเลี้ยงดูนั้น ไม่ควรที่ผู้ใหญ่จะคอยควบคุมบังคับทุกอย่าง แต่ควรเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกได้ตามความต้องการและความสนใจ โดยที่ผู้ใหญ่จะเป็นผู้มีบทบาทในการเตรียมสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เด็กได้มีการเลือกที่ฉลาดเหมาะสม นั่นคือ การจัดสภาพการณ์ที่สามารถสนองความต้องการต่าง ๆ ของเด็กได้ตามขั้นตอน ซึ่งในการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ผู้ใหญ่ควรจะได้ช่วยเหลือ และเปิดโอกาสให้เด็กได้พัฒนาขึ้นมาได้ด้วยตนเอง มิใช่ใช้การควบคุมบังคับ

ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow จากความต้องการขั้นต่ำสุดขึ้นไปหาความต้องการขั้นสูงสุดไว้ 7 ชั้น ซึ่งปรากฏในแผนภาพ ดังนี้ (พรรณี ชูทัย เจนจิต: 2545)



ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow

ที่มา: พรรณี ชูทัย เจนจิต (2545)

ได้กล่าวเกี่ยวกับลำดับชั้นของความต้องการทั้ง 7 มาสโลว์ ได้อธิบายลักษณะของการเกิดความต้องการในแต่ละชั้นไว้ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการที่ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนอง ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ถ้าความต้องการขั้นนี้ขาดหายไป ความต้องการขั้นต่าง ๆ ก็จะมีขาดหมดทุกอย่าง

2) ความต้องการความปลอดภัย ถ้าความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์ก็จะมีความต้องการความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น ความต้องการ การคุ้มครองปกป้อง ความรู้สึกที่ปลอดภัยจากการถูกคุกคาม ปลอดภัยจากความวิตกกังวล ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบ ความต้องการกฎหมายคุ้มครอง ตลอดจนต้องการความเข้มแข็งของ ผู้คุ้มกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของทุกคน

3) ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ ถ้าความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ คนก็จะมีความต้องการในเรื่องความรักและความเป็นเจ้าของขึ้นมาอีก คนทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเองจะต้องเกี่ยวข้องกับ ไม่มีใครหนีได้ ถ้ารู้สึกว่าจะไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม มนุษย์ทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น อยากเป็นเจ้าของคนอื่น ในขณะที่เดียวกันก็อยากให้ตนเป็นที่รักและได้รับการยอมรับความเป็นมิตร

4) ความต้องการการยอมรับและได้รับการยกย่อง เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าทั้งในสายตาตนเองและในสายตาของผู้อื่น คนที่ยอมรับนับถือในตนเอง มองเห็นคุณค่าและความสามารถในตนเองนั้น มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คนประเภทนี้จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นคนที่มีลักษณะยอมรับผู้อื่น เห็นคุณค่าและศักดิ์ศรีในตัวผู้อื่นเช่นเดียวกับที่มีต่อตนเอง ลักษณะที่สองเป็นคนที่มองเห็นคุณค่าในตนเอง แต่มีลักษณะข่มขู่มากกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้ที่ไม่ใคร่มั่นคงปลอดภัยนั่นเอง ดังนั้นจะเป็นคนที่มีลักษณะค่อนข้างมั่นใจในตนเอง เป็นคุณค่าในตนเองแต่ฝ่ายเดียว โดยที่ไม่ใคร่ยอมรับหรือเห็นคุณค่าในตัวผู้อื่น เป็นคนที่สร้างสัมพันธภาพได้น้อยกว่าพวกแรก

5) ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเองหรือรู้จักตนเองตรงตามสภาพ เมื่อความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าวทั้ง 4 ชั้น ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะมีความต้องการที่จะรู้จักตนเองตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และความต้องการของตนเอง โดยไม่มีการปกป้องและบิดเบือน พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง พิจารณาตนเองอย่างเป็นธรรม

6) ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ เป็นความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าพิสูจน์ทดลอง เพื่อหาความรู้ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและชัดเจน คนที่มีความต้องการในระดับนี้จะพอใจในการแสวงหาความรู้ที่ตนสนใจและคิดว่ามีคุณค่า โดยไม่ต้องให้บุคคลมาชักชวนให้ทำ แต่เขาจะทำความสนใจใคร่รู้ของตัวเอง

7) ความต้องการด้านสุนทรียะ เป็นความต้องการที่จะรู้จักและซาบซึ้งในสิ่งสวยงามและความประณีตจรรโลงใจต่าง ๆ เช่น ศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และศาสนา เป็นต้น คนที่มีความต้องการ

ถึงระดับนี้จะแสวงหาความสุขความพอใจของตน โดยไม่สนใจว่ารสนิยมของตนจะสอดคล้องกับรสนิยมของสังคมหรือไม่

นอกจากนี้ มาสโลว์ (อ้างถึงใน พรรรณี ชูทัย เจนจิต , 2545) ได้แบ่งความต้องการทั้ง 7 ชั้น ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ความต้องการขั้นที่ 1-4 เรียกว่า “ความต้องการขั้นต่ำ” หรือความต้องการเนื่องจากการขาดหรือไม่มี ซึ่งต้องการตอบสนองจากปัจจัยภายนอก

กลุ่มที่ 2 ความต้องการขั้นที่ 5-7 เรียกว่า “ความต้องการขั้นสูง” หรือ ความต้องการพัฒนาเป็นความต้องการเนื่องมาจากการแสวงหา มิใช่เนื่องมาจากการขาดหรือการไม่มี ถ้าความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มนุษย์จะพัฒนาขึ้นมาถึงความต้องการขั้นที่ 5 ซึ่งเป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตรงตามสภาพ เป็นความต้องการของผู้ที่จะพัฒนาขึ้นไปสู่ความเป็นคนที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มสมบูรณ์ จะเป็นผู้ที่คำนึงถึงปัญหามากกว่าตัวบุคคล จะเป็นผู้ที่คำนึงถึงบุคคลอื่น ทั้งนี้เพราะตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำอย่างเต็มที่แล้ว ทั้งเป็นผู้ที่มองเห็นศักดิ์ศรี และคุณค่าในตนเอง ตลอดจนมีความนับถือในตนเอง

2) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจูงใจ (Process Theory of Motivation)

2.1) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เฮิร์ชเบิร์ก (อ้างใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2548) เป็นผู้ให้แนวความคิดในเรื่องการจูงใจว่า มนุษย์เรานั้นมีความพอใจด้านการจูงใจออกเป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่แสดงออกมาสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบจูงใจ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบส่งเสริม คือ องค์ประกอบที่สามารถเป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ด้วย องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่บุคคลสัมผัสอยู่ เช่น ค่าจ้างแรงงาน สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย เป็นต้น หากว่าสิ่งเหล่านี้ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างพอเพียง ความไม่พอใจก็จะหายหรือหมดไป แต่ก็จะไม่สร้างหรือทำให้เกิดเจตคติทางบวกหรือแรงจูงใจขึ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบส่งเสริมเป็นองค์ประกอบที่ใช้เพื่อป้องกันการเกิดความไม่พอใจ แต่จะไม่ทำหน้าที่เป็นเครื่องเสริมสร้างส่วนบุคคลในการจูงใจในระดับที่สูงขึ้น องค์ประกอบด้านส่งเสริมนี้สามารถนำบุคคลไปสู่ความเป็นกลางเท่านั้น

2.1.2 องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) คือ องค์ประกอบที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวก ทำหน้าที่เป็นเครื่องเสริมสร้างน้ำใจ การยกย่อง การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ความรู้สึกของการได้รับผลสำเร็จและความสำเร็จ โอกาสความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ

สรุปแล้วองค์ประกอบทั้งสองด้าน ด้านหนึ่งจะเป็นเสมือนเครื่องป้องกันมิให้เกิดการไม่พอใจในงาน สิ่งแวดล้อมรอบตัวภายนอก องค์ประกอบเหล่านี้จึงเกี่ยวข้องกับเรื่องรอบนอกตัวบุคคล จึงใช้ชื่อว่าองค์ประกอบส่งเสริม ส่วนอีกองค์ประกอบหนึ่งเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ เจตคติ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นเรื่องภายในบุคคล ซึ่งใช้ชื่อองค์ประกอบจูงใจ

2.5 การบริหาร

2.5.1 ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้อย่างหลากหลาย เป็นต้นว่า วิโรจน์ สารรัตน์ (2542) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ จุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญที่สุดคือ การวางแผน (Planning) การ จัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใด บุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ในด้านภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากร ต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

1) เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ / หรือเจ้าหน้าที่ของ รัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2) กระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการ วางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น

ดรักเกอร์ (Drucker, 2005 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภายน, 2548) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำ

เด (Date, 2005 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภายน, 2548) กล่าวว่า การบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมนวัตกรรม และการเป็นตัวแทน

มีผู้กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการ จัดระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการศึกษา ค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ถ้าจะพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารที่ต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งนับเป็นการประยุกต์เอา ความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารจะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

เรื่องของศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Arts) ในการบริหารงานเป็นเรื่องของศาสตร์ที่ต้องรู้ (To Know) และศิลป์ที่ต้องทำ (To Do) ซึ่งทั้งสองจะต้องควบคู่กันไปในการบริหารอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บริหารทุกคนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีศาสตร์ทางการบริหารและมีความสามารถในการที่จะประยุกต์ศาสตร์เหล่านั้นไปปฏิบัติได้อย่างมีศิลป์

2.5.2 การบริหารโรงเรียน

ปัจจุบันแนวคิดการบริหารโรงเรียนนำแนวคิดทางธุรกิจเข้าเป็นพื้นฐานของแนวคิดสืบเนื่องจากการพัฒนาคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นบริหารทางการศึกษา วัตถุประสงค์คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนที่ปรากฏในตัวผู้เรียน มีความสามารถอ่านออกเขียนได้ การใช้ภาษา การคิดคำนวณ การมีศักยภาพในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การมีคุณธรรมและค่านิยมที่ปรากฏในตัวผู้เรียน

การบริหารโรงเรียนผู้บริหารจะต้องยึดหลักการดังต่อไปนี้ (บรรเทา กิตติศักดิ์, มปป.)

- 1) หลักความร่วมมือ การจัดการเรียนการสอนต้องมีความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน
- 2) หลักการมอบอำนาจ ความรู้สึกของการมอบอำนาจจะช่วยให้ครูทำงานด้วยความรู้สึกของการตระหนักในหน้าที่
- 3) หลักความรับผิดชอบ ครูและโรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ
- 4) หลักการประกันคุณภาพ การประกันคุณภาพจะต้องให้ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนเห็นว่าโรงเรียนมีคุณภาพที่จะตัดสินใจนำนักเรียนมาเรียน

2.5.3 ทฤษฎีการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่า ฟาโยล์ (Henri Fayol) ได้เขียนหนังสือเล่มหนึ่ง โดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักบริหารมาเป็นเวลานานและรวบรวมขึ้นเป็นหลัก แต่หลักของฟาโยล์ มีความถูกต้องอย่างยิ่งจนได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎี (Theory) ของการบริหารงานได้

ฟาโยล์มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่เราจะหาแนวทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative Sciences) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล

ฟาโยล์ ได้สรุปสาระสำคัญตามแนวคิดของตนเองไว้ 3 เรื่อง ดังนี้

- 1) เกี่ยวกับหน้าที่การบริหาร ฟาโยล์ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารงานว่าประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1.1) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ เพื่อสำหรับเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

1.2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

1.3) การสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้สำเร็จผลด้วยดีก็โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ และรวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังต้องมีการประเมินโครงสร้าง

ขององค์การและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังต้องมีการประเมินโครงสร้างขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมแล้วก็จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข และเช่นเดียวกันถ้าหากผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนสมรรถภาพ จะมีการให้ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.5) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้

2) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ

3) เกี่ยวกับหลักบริหาร ฟาโยล์ นำเสนอหลักการบริหาร 14 ประการ โดยย้ำว่า หลักการดังกล่าวมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการได้ตลอดเวลา ข้อสำคัญอยู่ที่การเข้าใจวิธีการและใช้หลักการเหล่านี้ซึ่งเป็นศิลปะที่จำเป็นต้องใช้สติปัญญา ประสบการณ์ การตัดสินใจ และการกำหนดสัดส่วนในการนำมาใช้ หลักการ 14 ประการ (อ้างถึงใน ศิริพงษ์, 2548) มีดังนี้

3.1) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายและผู้บริหารควรแบ่งงานกันทำเพื่อนำความสามารถ ความมั่นใจและความถูกต้องมาเพิ่มผลผลิตของงาน

3.2) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ใช้ในการสั่งการและใช้พลังที่จะให้คนเชื่อถือ รวมถึงอำนาจที่เกิดจากบุคลิกภาพซึ่งรวมถึงสติปัญญา ประสบการณ์ คุณธรรมและความสามารถที่จะเป็นผู้นำ

3.3) ความมีวินัย (Discipline) แนวทางที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความมีวินัยที่ดี คือ ข้อตกลงต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจน และยุติธรรมให้มากที่สุด การกำหนดบทลงโทษควรพิจารณานำมาใช้อย่างรอบคอบ

3.4) ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้ปฏิบัติควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

3.5) ความมีเอกภาพในการอำนวยการ (Unity of Direction) ในการจัดกิจกรรมหนึ่ง กลุ่มควรมีหัวหน้าเพียงคนเดียวต่อหนึ่งแผนงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน

3.6) ความสนใจของบุคคลต้องเป็นรองความสนใจของคนส่วนรวม (Subordination of Individual Interests to General Interests) หมายถึง ความสนใจของผู้ปฏิบัติหนึ่งคนหรือหนึ่งกลุ่มจะไม่นำมาเป็นความสนใจของคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผลที่ได้รับจากความมุ่งมั่นและเป็นตัวอย่างของผู้บังคับบัญชารวมทั้งการยอมรับข้อตกลงจากส่วนรวมให้มากที่สุด จะทำให้การแนะนำของผู้บังคับบัญชามีความมั่นคง

3.7) การให้ผลตอบแทน (Remuneration) ควรมีความเป็นธรรมและทำให้เกิดความพึงพอใจให้มากที่สุดทั้งในด้านบุคลากรและในด้านความเที่ยงธรรม

3.8) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจจำเป็นต้องกำหนดความเข้มของการบริหารงานให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านคุณธรรม ความคงที่ที่จะนำมาปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.9 สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นการแสดงความห่างกันระหว่างผู้มีอำนาจสูงสุดและผู้อยู่ในตำแหน่งต่ำสุด

3.10 คำสั่ง (Order) ในการสั่งการทางสังคมเพื่อให้เป็นไปตามที่ต้องการจำเป็นต้องให้ผู้รับคำสั่งอยู่ในบริเวณที่รับคำสั่ง และผู้ปฏิบัติทุกคนจะต้องอยู่ในที่ที่มีการสั่งการ

3.11 ความเสมอภาค (Equity) ในการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ของตนไม่จะเป็นการอาสาเข้ามาทำงานหรือทำตามหน้าที่ก็ตาม ผู้บริหารจะต้องให้ความเมตตาและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมกับทุกคน ความเสมอภาคในที่นี้ไม่รวมถึงการบังคับขู่เข็ญให้ทำ

3.12 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Tenure of Personnel) ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจำเป็นต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานใหม่ และความสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดี การจะทำให้เกิดผลดังกล่าวต้องอาศัยประสบการณ์เดิมซึ่งถ้าเขาสามารถดึงประสบการณ์เดิมมาช่วยจะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานหรือปรับออกก่อนที่ผู้ปฏิบัติงานจะดึงประสบการณ์เดิมมาใช้

3.13 ความคิดริเริ่ม (Initiative) การคิดที่แตกต่างไปจากแผนงานเดิมที่วางไว้และสามารถสร้างสรรค์งานนั้นให้สำเร็จได้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งจากผู้ที่มีความเฉียบแหลมจนถึงผู้มีประสบการณ์ ความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับทางธุรกิจได้ดี

3.14 ความสามัคคี (Esprit de Corpse) ความสามัคคีคือพลัง เป็นสโลแกนที่ผู้บริหารจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

กูลิคและอัควิก (Gulick & Urwick, 1991 อ้างถึงใน Lunenburg & Ornstrin, 1991) กูลิค ได้ใช้ภารกิจของงานฝ่ายบริหาร หรือ กระบวนการของการบริหารงานในระบบสำนักงาน 7 ประการ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “POSDCoRB” ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) ผู้บริหารต้องตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร กำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร และการวางแผน ในการกระทำดังกล่าวนี้ ผู้บริหารต้องพยากรณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2) การจัดองค์กร (Organizing) ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องกำหนดแบบขององค์กรเพื่อปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

3) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การบริหารงานบุคคลเกี่ยวข้องกับการจัดหาบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารได้กำหนดตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ในหน้าที่การจัดองค์กรแล้ว หน้าที่การจัดองค์กรและการบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอยู่เรื่อย ๆ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งบุคคล

4) การสั่งการ (Directing) หน้าที่การสั่งการเกี่ยวข้องกับการจูงใจทางบุคคลภายใน ซึ่งผู้บริหารต้องมีหน้าที่ออกคำสั่ง ซึ่งจะผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร เมื่อไร และต้องเป็นที่แน่ใจได้ว่าผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาทราบถึงความต้องการของผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) การประสานงาน (Coordinating) การปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กรต้องมีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ดังนั้นการประสานงานจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การรายงาน (Reporting) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางที่ใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานได้ รวมถึงการติดต่อสื่อสารด้วยการทำรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้ถึงความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อองค์กร

7) งบประมาณ (Budgeting) เป็นแผนงานชนิดหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใช้จ่ายเงินจำนวนหนึ่งเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นแนวทางของการควบคุมด้วย

เมื่อมีการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของหน้าที่ทางด้านการวางแผนกับหน้าที่ทางการบริหารอื่น ๆ แล้ว จะเห็นว่า การวางแผนจะต้องมาก่อนสิ่งอื่นเสมอ ดังคำกล่าวที่ว่า การที่ได้จัดการวางแผนให้เสร็จสิ้นก่อนสิ่งอื่นแล้ว จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นของผู้บริหารเป็นไปในลักษณะที่เป็นอันหนึ่งกันเดียวกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) แต่การวางแผนนั้นมิใช่ว่าจะกระทำได้โดยแยกอิสระหากแต่จะต้องกระทำโดยสัมพันธ์กับหน้าที่อื่น ๆ ตลอดเวลา

ดังนั้น การวางแผนจึงเป็นงานขั้นแรกของกระบวนการบริหาร ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำ โดยผู้บริหารจะต้องวางแผน จัดเตรียมแผนและดำเนินงานตามแผนให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.5.4 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวถึงหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานและความหมายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นรูปแบบในการบริหารและจัดการศึกษาที่ริเริ่มในปี ค.ศ. 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ไม่พอใจผลลัพธ์การศึกษาของชาติ จึงหาแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่ได้นำแนวคิดด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ถือเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งหวังให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดการบริหารโดยใช้รูปแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับเรื่องการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา จากการศึกษาประวัติและพัฒนาการในการจัดการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างหลากหลายกันไปไม่มีแบบใดแบบหนึ่งเป็นมาตรฐานกลาง รูปแบบของการบริหารจัดการศึกษาของแต่ละที่แต่ละแห่งจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนในตัวเองตลอดเวลา

การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดนี้จะเป็นการยกอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลาง หรือจากเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษาโดยตรง โดยการมอบอำนาจไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษา

ในปัจจุบันนี้ได้ใช้แนวคิดการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา การบริหารตามรูปแบบนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิได้ประมวลหลักการและแนวคิดในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสรุปสาระได้ดังนี้

1) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2) เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นหัวใจหรือหลักสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะแนวคิดการมีส่วนร่วมหรือการบริหารแบบร่วมมือเป็นที่ยอมรับกันมากในวงการบริหารต่าง ๆ รวมทั้งด้านการศึกษาด้วย โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

3) เป็นรูปแบบการบริหารตนเอง สถานศึกษาจะมีความอิสระ คล่องตัว มีอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล

4) เป็นรูปแบบที่มอบอำนาจหรือกระจายอำนาจ การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษา

5) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการที่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชนได้มากที่สุด

6) เป็นรูปแบบที่ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปให้โรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คล่องตัวในการบริหารและจัดการด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้ความสำคัญแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีส่วนร่วมตัดสินใจ รับผิดชอบ วางแผน ติดตามผลพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น

2. แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน ผู้ปกครอง เป็นต้น ซึ่งผู้เกี่ยวข้องเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่ามีลักษณะการบริหารอย่างไร มีการกระจายอำนาจมาให้สถานศึกษาอย่างไร และจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างไร

เพื่อให้การนำแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไปใช้ในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารการศึกษาจะนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ไปใช้ ควรตระหนักและดำเนินการดังนี้

1) พัฒนาบุคลากร ที่ทำงานในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจ

2) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองและชุมชน โดยเฉพาะผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาให้เข้าใจในหลักการและวิธีการของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารใหม่

3) ต้องกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับทิศทางการศึกษา สนับสนุนกิจกรรมการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษา เป็นต้น

4) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล และการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า สมาคมผู้ปกครองและครู

5) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักว่า ความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) คือการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด

6) ให้ความสำคัญกับครูผู้สอนในการตัดสินใจหรือร่วมคิดในเรื่องการจัดการเรียนการสอน

7) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นนักประสานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนรวมทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนได้ตรงความเป็นจริง

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารจัดการเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ภารกิจของสถานศึกษา ประสบความสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างกลไกการบริหารนำไปสู่ความสำเร็จ ปัจจุบันรัฐบาลได้เร่งปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ มุ่งให้หน่วยงานทุกหน่วยงานของรัฐบาลเปลี่ยนการบริหารเป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจประยุกต์แนวคิดการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ไปใช้ในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังนี้

3.1) การกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมของสถานศึกษา

3.2) กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา หรือแผนกลยุทธ์

3.3) กำหนดปัจจัยความสำเร็จ (CSFs) และดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs)

เป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3.4) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

3.5) การประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานประเมินตนเอง

3.6) การประกันคุณภาพการศึกษา

4. ยุทธศาสตร์สำคัญในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ในสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญสำหรับการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนำไปใช้ในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ควรมียุทธศาสตร์ดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนการ

สอน

2.5.5 แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ มีดังต่อไปนี้

1.1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2) การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9) การนิเทศการศึกษา

1.10) การแนะแนว

1.11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร

อื่น

1.14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฯ มีดังต่อไปนี้

2.1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11) การวางแผนพัสดุ

2.12) การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือ
สิ่งก่อสร้าง ที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.14) การจัดหาพัสดุ

2.15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17) การเบิกเงินส่งคลัง

2.18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.19) การนำเงินส่งคลัง

2.20) การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

ขอขยายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฯ มีดังต่อไปนี้

3.1) การวางแผนอัตรากำลัง

3.2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6) การลาทุกประเภท

3.7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

- 3.10) การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
 - 3.11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 3.12) การออกจากราชการ
 - 3.13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 3.14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 3.17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ด้านการบริหารทั่วไป
- ขอบข่ายและภารกิจงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ มีดังต่อไปนี้
- 4.1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 4.4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 4.5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 4.7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 4.8) การดำเนินงานธุรการ
 - 4.9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.11) การรับนักเรียน
 - 4.12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 4.13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 4.14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.15) การทัศนศึกษา
 - 4.16) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 - 4.17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 4.18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19) งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21) การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

การประเมินผลการบริหารโรงเรียน

การประเมินโรงเรียน คือ การหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้จากทุกสิ่งในโรงเรียน เพื่อนำมาเทียบกับเกณฑ์และตัดสินว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด

การประเมินโรงเรียนมีเป้าหมายเหมือนกับการประกันคุณภาพโรงเรียน ดังนั้นการทำประกันคุณภาพโรงเรียนทุกปี และนำผลมาพิจารณาร่วมกันจะช่วยให้สามารถแก้ไขจุดอ่อน เสริมจุดแข็งได้ โดยควรประเมินตนเองทุกสิ้นรอบงานแล้วนำข้อมูลมาใส่แผนปฏิบัติการเพื่อจัดทำเป็นกิจกรรมโครงการดำเนินงานในปีต่อไป

การประเมินผลโรงเรียน ควรประกอบด้วย (อุทุมพร จามรมาน, 2535)

1) การสร้างความเข้าใจเรื่องคุณภาพให้กับทุกคนในโรงเรียน

2) การสร้างสำนึกให้กับทุกคนในโรงเรียนว่า มาทำงานเพื่อโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน ทุกสิ้นภาคการศึกษาหรือสิ้นปีการศึกษาเพื่อดูว่าได้คุณภาพระดับใดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

4) ทำการปรับปรุงจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง และหาวิธีการพัฒนาวิธีทำงานของแต่ละคน

5) จัดทำฐานข้อมูลการปฏิบัติงานลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อเรียกใช้และการเขียนรายงานการประเมินตนเอง

6) ปรับปรุงวิธีทำงานระดับโรงเรียนและระดับบุคคลให้ทำงานอย่างเป็นระบบและอย่างมืออาชีพ

7) จัดทำรายงานประเมินตนเองเพื่อเป็นหลักฐานการปฏิบัติงาน ผลประเมินต้องดีขึ้นเรื่อยๆ

8) พัฒนาคนในโรงเรียนทุกคนให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น คือ

8.1 ครูทำการสอนให้ดีขึ้น

8.2 ผู้บริหารทำการบริหารและจัดการให้ดีขึ้น

8.3 เจ้าหน้าที่ทำงานสนับสนุนให้ดีขึ้น

9) การพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยอบรม สัมมนา ประชุม วิเคราะห์ตนเอง ดูงานในช่วงปิดภาคเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องไม่รู้จัก

กาญจนา ศรีกาฬสินธ์ (2538) กล่าวถึงการบริหารงานและภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษาที่จะต้องดำเนินการประกอบด้วย งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบริหารงานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานการเงินและธุรการ และงานความสัมพันธ์ชุมชน

กิติมา บริดีติลล (2532) ได้แบ่งขอบข่ายภารกิจหลักของโรงเรียนประถมศึกษาออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารกิจการนักเรียน และการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน

สมนึก นนทิจันทร์ (2541) อธิบายว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด ขอบข่ายภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีด้วยกัน 6 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ - การเงิน และงานสัมพันธ์ชุมชน

2.6 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการบริหารการศึกษามีผู้ศึกษาไว้หลายคน ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้เสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ดังรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

2.6.1 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิตฐิ์นันท์ ขุนจันทร์ (2549) ได้ศึกษาถึงสภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การจัดการศึกษาโดยทั่วไปยึดกรอบของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (65.48%) การบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า ในด้านการบริหารงานด้านวิชาการ ผู้บริหารและครูเห็นว่า โรงเรียนสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ของตนเองในระดับจริงที่สุด (57.14%) จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้เอง (55.95%) จัดทำแผนการเรียนรู้ของครูแต่ละคนด้วยตนเอง (55.95%) ประเมินการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ (50.00%) มีการจัดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (45.24%) และใช้ผลการประเมินสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (58.33%) ในการจัดทำกรอบงบประมาณ ใช้การจัดทำแผนแบบมุ่งเน้นผลงาน และใช้ผลการตรวจสอบเป็นตัวบ่งชี้ในการกำหนดกรอบ (54.76%) การได้รับงบประมาณต่างจากที่ขอต่อเทศบาล (38.10%) ในส่วนของการบริหารงานบุคคล งบประมาณร้อยละ 50 ที่โรงเรียนสามารถพิจารณาความดีความชอบโดยเทศบาลมีส่วนรับทราบและอนุมัติ โรงเรียนไม่สามารถพิจารณาโทษทางวินัย แม้เป็นกรณีโทษที่ไม่ร้ายแรง มีส่วนจริงเป็นส่วนใหญ่ (41.67%) สำหรับการบริหารทั่วไปมีการพัฒนาระบบการจัดการและเก็บข้อมูลและรักษาเอกสารของราชการอยู่ในอำนาจการตัดสินใจของโรงเรียน (50.00%) เมื่อต้องมีการซ่อมแซมอาคารสถานที่ต้องขออนุมัติจากเทศบาลก่อนเป็นความจริงที่สุด (60.72%)

บงกศ อาษา (2548) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของครู คือการบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน พบว่า 1. ด้านการบริหารวิชาการครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (ร้อยละ 45.67 และ 25.69) 2. ด้านการบริหารงบประมาณ ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 35.98 และ 32.28) 3. ด้านการบริหารงานบุคคล ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงไม่มีส่วนร่วม (ร้อยละ 34.12 และ 33.81) ตามลำดับ 4. การบริหารทั่วไป ครูมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย (ร้อยละ 37.32 และ 31.93) ตามลำดับ ส่วนปัญหาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า 1. ด้านการบริหารวิชาการ ครูมีปัญหาการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 57.03 และ 28.03) 2. ด้านการบริหารงบประมาณ ครูมีปัญหาการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 51.55 และ 23.72) 3. ด้านการบริหารบุคคล ครูมีปัญหาการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงไม่มีส่วนร่วม (ร้อยละ 42.85 และ 30.66) ตามลำดับ 4. การบริหารทั่วไป ครูมีปัญหาการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 56.94 และ 20.40)

ไพโรจน์ ขาวสังข์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่ การศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารและ จัดการโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล โดยเห็นว่า การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหาร บุคคล และการบริหารทั่วไป แต่ละด้านมีระดับการปฏิบัติมาก แต่เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มีการ ปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ จัดให้มีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา จัดระบบการแนะแนวทาง วิชาการและวิชาชีพแก่นักเรียน จัดทำและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนจัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา และจัดเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อความ ร่วมมือในการแก้ปัญหาแก่นักเรียน ส่วนปัญหาการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหาร บุคคล และการบริหารทั่วไป มีระดับปัญหาน้อย นอกจากบางรายชื่อที่แสดงระดับปัญหาในระดับปาน กลาง คือ จัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของ ชุมชน จัดทำและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จัด ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากรภายในสถานศึกษาตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มา พัฒนางานฝ่ายต่างๆ และจัดระบบฐานข้อมูลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเขตพื้นที่การศึกษา

ปรีชา แป้นเจริญ (2546) ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้นำชุมชนในอำเภอพระแสงจังหวัดสุราษฎร์ธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละพบว่าผู้นำชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมปานกลางในการจัดการศึกษาด้านบริหารจัดการ ได้แก่การมีส่วนร่วมเสนอแนะและกำหนด เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการการจัดงบประมาณของโรงเรียน และการมี ส่วนร่วมตรวจสอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านการเรียนการสอนและหลักสูตร ผู้นำชุมชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วม ด้านสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา ผู้นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มาก ได้แก่การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหาทุน บริจาค ของขวัญ รางวัล สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณให้แก่โรงเรียน ส่วนปัญหาที่พบ ได้แก่การเข้ามา มีส่วนร่วมตรวจสอบประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ รวมถึงประเมินผลสัมฤทธิ์ของเด็ก การเข้า มามีส่วนร่วมศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งที่เป็นมรดกไทย เช่น ศิลปะพื้นบ้าน การเข้ามามีส่วนร่วมหรือให้ คำแนะนำในการจัดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน แบบเรียนและครุภัณฑ์ที่ใช้ประกอบการเรียนการ สอน

สุรีย์ สิงห์เจริญ (2545) ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 442 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ข้อ มีการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 11 ข้อ คือ 1) การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา 2) การให้ความเห็นชอบ

แผนปฏิบัติการประจำปี 3) การให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระ หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผน 5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก 7) การเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 8) การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาน ศึกษากับชุมชน 10) การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อสาธารณชนและ 11) การแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการตามความเห็นสมควร และมีการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ การประชุมของคณะกรรมการและการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด 2) ปัญหาการไม่ปฏิบัติตนหรือไม่มีส่วนร่วม จำนวนมากที่สุด คือ การให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น รองลงมา คือ แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงาน 3) อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีอุปสรรคเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอุปสรรค ในระดับมากที่สุด พบ 3 ประการ คือ โรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ รองลงมา คือ การประกอบอาชีพทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมและขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ

ศิริวัตร บุญประสพ ได้ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนชุมชนบ้านสวาย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนให้ความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แสวงหา และให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในด้านการให้บริการแก่ชุมชน ซึ่งคณะกรรมการโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้มีถิ่นกำเนิดอยู่ในชุมชนแห่งนี้รวมทั้งเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียนแห่งนี้ด้วย จึงมีความผูกพันกับโรงเรียนและชุมชน พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนการบริหารงานของโรงเรียน โดยเฉพาะประธานคณะกรรมการโรงเรียนและกรรมการที่เป็นพระเถระผู้ใหญ่ในชุมชน ได้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและชุมชน ปัญหาสำคัญที่พบคือ คณะกรรมการโรงเรียนไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เนื่องจากมีภาระหน้าที่ประจำและประกอบอาชีพส่วนตัว โรงเรียนได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยมอบหน้าที่ให้ครูอาจารย์เป็นผู้ประสานงานกับคณะกรรมการโรงเรียน และปฏิบัติงานในกิจกรรมที่คณะกรรมการโรงเรียนกำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติมากขึ้น

วรณิข สุวรรณฉิม ได้ศึกษาบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับคุณภาพนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน่าพอใจขึ้นปานกลาง และ 3) บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนด้านการรับทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม

จักรกฤษ แยมสรวล ศึกษาบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมในการ

จัดการศึกษาของโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีเพศ อายุ อาชีพ และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีบทบาทที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคมด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีตำแหน่งต่างกันมีบทบาทที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านงบประมาณแตกต่างกัน โดยคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคมมีบทบาทที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากกว่าคณะกรรมการ บริหารสมาคมครูและผู้ปกครองท่ามะกาวิทยาคม และคณะกรรมการบริหารสมาคมศิษย์เก่า ท่ามะกาวิทยาคม นอกนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีบทบาทที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ผาณณริฐน์ พรหมวัง และคนอื่นๆ (2550) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในภาพรวมพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารบุคลากรโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย แนวทางในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ได้มีผู้เสนอแนะพอสรุปได้ดังนี้ ด้านการสรรหาคูลากรในการสอบแข่งขันเพื่อได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลควรให้ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการจัดสรรเพื่อลดการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการสรรหาคูลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรนั้นควรมีการส่งพนักงานครูเพื่อเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับอาชีพ และมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

งานวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์และวุฒิทางการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและทุกด้าน ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและทุกด้าน

งานวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงาน งานบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2550 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 81.01) มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.49) และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 56.96) การดำเนินงานบริหารจัดการศึกษา มีการปฏิบัติมากในทุกด้าน

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮ็นเดอร์สัน (Henderson, 1997) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่น ศึกษาปัญหาการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนในรัฐที่มีนโยบายปฏิรูปการศึกษาพบว่า ปัญหาอย่างหนึ่งคือ ครูยังใช้วิธีการสอนแบบเดิมๆ ที่คุ้นเคย ซึ่งขัดแย้งกับวิธีการสอนที่มีการปฏิรูปการเปิดโอกาสให้ครูได้จัดการศึกษาตามความสามารถ ความชอบ ความถนัดส่วนบุคคลโดยไม่บังคับ ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คาลลอน (Kallon, 1999) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเตรียมการล่วงหน้าในเซียร์รา ลีออน โรงเรียนประถมศึกษาและการฝึกหัดครู เพื่อศึกษาการนำหลักสูตรการประถมศึกษาาระดับชาติไปปรับใช้ในท้องถิ่นในรัฐเซียร์รา ลีออน พบว่าการปฏิรูปการศึกษาตามแนวคิดและนโยบายของรัฐนั้นมีผลในการปฏิบัติค่อนข้างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน หลัก สูตรการเรียนการสอน ล้วนตอบสนองต่อศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมท้องถิ่นที่ก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการศึกษาได้ตรงจุด หลายหน่วยงานหรือองค์กร ต่างมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ ครู อาจารย์ ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้รู้ทางการศึกษาล้วนมีบทบาทในการจัดกิจกรรมปฏิรูปการศึกษา ขณะเดียวกันย่อมมีการคงไว้ซึ่งเงื่อนไขต่างๆ ที่ทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะความจริงจังของภาครัฐที่จะดำเนินการต่อการให้การสนับสนุนการฝึกอบรมและการติดตามประเมินผล

โกลด์ (Gold, 2000) ได้ศึกษากระบวนการทางสังคมที่ชุมชนแห่งหนึ่งริเริ่มขึ้นในโรงเรียนชุมชน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาของเมืองพิลาเดเฟียเพื่อเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน และนักการศึกษา ให้เข้ามาเป็นหุ้นส่วนและร่วมมือกันในการจัดการศึกษาของโรงเรียนท้องถิ่นชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองส่วนมากเป็นผู้มีรายได้ต่ำ แนวความคิดของตนเองเคยถูกนักศึกษาละเลยไม่เห็นความสำคัญ แต่เมื่อได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ สามารถช่วยให้ผู้ปกครองทั้งหลายตระหนักถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การศึกษาของบุตรหลาน การจัดองค์กรในชุมชนจึงเป็นผลดี เนื่องจากเป็นตัวกลางระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน ทำให้สามารถนำผู้ปกครองที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับโรงเรียนได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอจะสรุปได้ว่าสรุปได้ การจัดการศึกษาในโรงเรียน ควรคำนึงถึงความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการปัญหาได้ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ของชุมชนและสอดคล้องกับการดำรงชีวิตตามสภาพความเป็นจริง

ดังนั้นการที่คณะกรรมการสถานศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาภายในสถานศึกษานั้น จะต้องมีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความเห็น เสนอแนะ และร่วมกำหนดแนวทางในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป ในการบริหารจัดการการศึกษาภายในสถานศึกษาในงานต่างๆ ดังกล่าวจึงมีความจำเป็นจะต้องรับรู้ปัญหาต่างๆร่วมกัน การศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดกระบี่ต่อการบริหารจัดการการศึกษาทั้ง 4 ด้านจึงมีประโยชน์ต่อการนำมาเป็นข้อมูล หรือแนวทางในการ

ปรับปรุงพัฒนางานในแต่ละด้านให้สอดคล้อง เหมาะสม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีการบริหารจัดการ การศึกษาอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ได้ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเครื่องมือการวิจัยและการ ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2554 จากประชากรทั้งหมด 2,202 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนดังนี้

- ประชากรที่ได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 34 โรงเรียน 510 คน
- ประชากรที่ได้จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 188 โรงเรียน 1,692 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2554 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน ประยูร อาษานาม, 2546) ได้กลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 327 คน

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่	34	510	75
เล็ก	188	1,692	252
รวม	222	2,202	327

- หมายเหตุ
1. โรงเรียนขนาดใหญ่ มีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 15 คน
 2. โรงเรียนขนาดเล็ก มีคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนโดยอาศัยแนวคิดของเบสท์ (Best อ้างถึงใน อุบล โสภากาศ, 2549) ซึ่งแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.51-1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ และจากกรอบแนวคิดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

3.3.2 นำเครื่องมือเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมภาคินพนธ์เพื่อพิจารณาแก้ไขปรับปรุง

3.3.3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก-

3.3.4 นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Coqueuce) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.0

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.86

3.3.6 ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป สรุปขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.4.1 จัดทำหนังสือ ถึงผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และบางส่วนให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง มาวิเคราะห์ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5.2 ตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดที่นำมาลงรหัส

3.5.3 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์

3.5.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึงความพึงพอใจ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึงความพึงพอใจ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึงความพึงพอใจ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึงความพึงพอใจ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึงความพึงพอใจ น้อยที่สุด

3.5.6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติทดสอบ t-test Independent

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ แบ่งตามขนาดโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
- 4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่
- 4.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ (t-test)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก

4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 327 คน เกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 327 ชุด ซึ่งได้คืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
1.1 ขนาดเล็ก	252	77.10
1.2 ขนาดใหญ่	75	22.90
รวม	327	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่จำนวนทั้งสิ้น 327 คน เป็นคณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่จากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90

4.3 ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	n=327		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การบริหารงานวิชาการ	3.51	0.30	มาก	1
2. การบริหารงานบุคคล	3.41	0.24	ปานกลาง	3
3. การบริหารงบประมาณ	3.36	0.39	ปานกลาง	4
4. การบริหารงานทั่วไป	3.50	0.50	ปานกลาง	2
รวม	3.43	0.23	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.50$) ลำดับต่อมาคือด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.41$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	n=327		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.52	มาก	5
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบที่เหมาะสมและหลากหลาย	3.60	0.51	มาก	3
3. มีระเบียบวิธีการ หลักฐาน การวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มีมาตรฐาน	3.61	0.51	มาก	2
4. จัดให้มีระบบการนิเทศภายใน	3.38	0.51	ปานกลาง	7
5. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพียงพอ	3.18	0.41	ปานกลาง	8
6. การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีการเรียนการสอนที่เหมาะสมทันสมัย	3.52	0.52	มาก	6
7. มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	3.59	0.52	มาก	4
8. มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ	3.63	0.51	มาก	1
รวม	3.51	0.30	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8) มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมาได้แก่ข้อ 3) มีระเบียบวิธีการ หลักฐาน การวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มีมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.61$) และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบที่เหมาะสมและ หลากหลาย ($\bar{x} = 3.60$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ 5) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพียงพอ ($\bar{x} = 3.18$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	n=327		ระดับ ความ พึง พอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหา การคัดเลือก บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมตรงตามตำแหน่ง อัตรากำลังที่ต้องการ	3.13	0.37	ปาน กลาง	7
2. ครูได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด	3.47	0.50	ปาน กลาง	5
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรตามเกณฑ์ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.50	0.50	ปาน กลาง	4
4. การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู บุคลากร โดยการยกย่องเชิดชู เกียรติผู้ที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี	3.38	0.49	ปาน กลาง	6
5. สนับสนุนการทำประวัติทะเบียนครู บุคลากรเป็นปัจจุบัน	3.08	0.27	ปาน กลาง	8
6. การจัดแบ่งหน้าที่ และมอบหมายงานแก่ครู บุคลากรอย่าง เหมาะสม	3.54	0.51	มาก	3
7 การให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค	3.57	0.51	มาก	2
8. ครู บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของ สถานศึกษา	3.60	0.51	มาก	1
รวม	3.41	0.24	ปาน กลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8) ครู บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 7) การให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค ($\bar{X} = 3.57$) และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ 6) การจัดแบ่งหน้าที่ และมอบหมายงานแก่ครู บุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือข้อ 5) สนับสนุนการทำประวัติทะเบียนครู บุคลากรเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงบประมาณ

ด้านการบริหารงบประมาณ	n=327		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ส่งเสริมการจัดทำแบบสรุป รายงาน ผู้สนับสนุน ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา	3.34	0.62	ปานกลาง	3
2. รวบรวมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน	3.30	0.61	ปานกลาง	5
3. ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา	3.70	0.63	มาก	1
4. ส่งเสริมให้มีการจัดการรายได้และผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย	2.98	0.41	ปานกลาง	7
5. ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา	3.28	0.49	ปานกลาง	6
6. มีคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน	3.33	0.17	ปานกลาง	4
7. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานงบประมาณของสถานศึกษา	3.50	0.50	ปานกลาง	2
รวม	3.36	0.39	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3) ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 7) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานงบประมาณของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ 1) ส่งเสริมการจัดทำแบบสรุป รายงาน ผู้สนับสนุน ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.34$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 4) ส่งเสริมให้มีการจัดการรายได้และผลประโยชน์ ให้กับสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 2.94$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	n=327		ระดับ ความ พึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อแสวงหาความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษา	3.08	0.28	ปาน กลาง	6
2. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.80	0.40	มาก	1
3. จัดให้มีการบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย	3.76	0.43	มาก	2
4. ควบคุมการจัดห้องเรียน ห้องเรียนพิเศษต่างๆ ได้เรียบร้อย เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	3.07	0.27	ปาน กลาง	7
5. มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา	3.19	0.39	ปาน กลาง	5
6. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานกับชุมชน ให้ นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชน หรือองค์กรภายนอกจัด ขึ้น	3.63	0.48	มาก	3
7. การจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ให้นักเรียน	3.43	0.23	ปาน กลาง	4
รวม	3.50	0.50	ปาน กลาง	-

จากตารางที่ 4. 6 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาได้แก่ ข้อ 3) จัดให้มีการบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.76$) และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ 6) โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานกับชุมชนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ชุมชน หรือองค์กรภายนอกจัดขึ้น ($\bar{X} = 3.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ 4) ควบคุมการจัดห้องเรียน ห้องเรียนพิเศษต่างๆ ได้เรียบร้อยเพียงพอกับจำนวนนักเรียน ($\bar{X} = 3.07$)

4.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหาร การศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหาร การศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาด โรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายความพึงพอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและ รายด้าน

ด้าน	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดใหญ่		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านบริหารงานวิชาการ	3.49	0.26	3.58	0.41	1.75	0.83
2. ด้านบริหารงานบุคคล	3.37	0.19	3.52	0.12	3.80 *	0.00
3. ด้านบริหารงบประมาณ	3.35	0.35	3.37	0.50	0.30	0.76
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	3.43	0.20	3.48	0.30	0.83	0.41
รวม	3.41	0.20	3.48	0.30	1.92	0.58

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวม มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ ในแต่ละด้านพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาด้านบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.43$) ลำดับต่อมาด้านบริหารบุคคล ($\bar{X} = 3.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้าน งบประมาณ ($\bar{X} = 3.35$)

โดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการบริหาร สถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในแต่ละด้านพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาด้านบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 3.52$) ลำดับต่อมาด้านบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 3.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้าน บริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 3.37$)

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอการสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 สมมติฐานของการวิจัย
- 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.4 สรุปผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.6 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
- 5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่โดยจำแนกตามขนาดใหญ่และเล็ก

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ แตกต่างกันขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดต่างก็มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ปีการศึกษา 2554 จากประชากรทั้งหมด 2,202 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียนดังนี้ ประชากรที่ได้จากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 34 โรง 510 คน

ประชากรที่ได้จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 188 โรง 1,692 คน ได้กลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณของเครซีเมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน และคิดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของโรงเรียนโดยเทียบจากจำนวนกลุ่ม

ตัวอย่างทั้งหมดได้สัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจาก โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 75 คน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 252 คน

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำมาเป็นแบบสอบถาม จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.86

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ โดยทำหนังสือขอยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดไปเก็บข้อมูลและรวบรวมด้วยตนเอง บางส่วนให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนทางไปรษณีย์ แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามได้คืนมาทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลมาครบถ้วนแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วนำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม ลงรหัส แล้วประมวลผล จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมด้วยคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ต่อการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายโดยใช้คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามขนาดโรงเรียน ต่อการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านโดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.4 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.4.1 พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ที่เป็นกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันโดยภาพ

รวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงานทั่วไป ลำดับต่อมาคือด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ

5.4.1.1 ด้านบริหารงานวิชาการพบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่อยู่ในระดับในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ8) มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ รองลงมาได้แก่ข้อ 3) มีระเบียบวิธีการ หลักฐาน การวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มีมาตรฐาน และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบที่เหมาะสมและ หลากหลาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ5) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพียงพอ

5.4.1.2 ด้านบริหารงานบุคคล พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 4 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านบริหารงานบุคคลพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ8) ครู บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของสถานศึกษา รองลงมาได้แก่ ข้อ7) การให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ6) การจัดแบ่งหน้าที่ และมอบหมายงานแก่ครู บุคลากรอย่างเหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ 5) สนับสนุนการทำประวัติทะเบียนครู บุคลากรเป็นปัจจุบัน

5.4.1.3 ด้านบริหารงบประมาณ พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านบริหารงบประมาณพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3) ควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ ในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา) รองลงมาได้แก่ ข้อ 7) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานงบประมาณของสถานศึกษา และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ 1)ส่งเสริมการจัดทำแบบสรุปรายงาน ผู้สนับสนุน ทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ 4) ส่งเสริมให้มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

5.4.1.4 ด้านบริหารงานทั่วไป พบว่าโดยภาพรวมความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านบริหารทั่วไปพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรองลงมาได้แก่ ข้อ 3) จัดให้มีการบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย และลำดับต่อมาได้แก่ ข้อ 6) โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานกับชุมชนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ชุมชน หรือองค์กรภายนอกจัดขึ้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ข้อ 4) ควบคุมการจัดห้องเรียน ห้องเรียนพิเศษต่างๆ ได้เรียบร้อยเพียงพอกับจำนวนนักเรียน

5.4.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียนผลปรากฏ

ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .05

5.5 อภิปรายผลผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน 4 ด้าน มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.5.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ มีการรับรู้ และมีส่วนร่วมในการบริหารพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบปัญหาและสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนาต่อไป ตามระดับความพึงพอใจต่องานในแต่ละด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรียสังข์เจริญ (2545) ซึ่งได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 442 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 ข้อ มีการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 11 ข้อ คือ 1) การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนา 2) การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปี 3) การให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 4) การกำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผน 5) การส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก 7) การเสนอแนวทางและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 8) การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 9) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน 10) การให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อสาธารณชนและ 11) การแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการตามความเห็นสมควร และมีการปฏิบัติหรือมีส่วนร่วมในระดับมากจำนวน 1 ข้อ คือ การประชุมของคณะกรรมการและการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด 2) ปัญหาการไม่ปฏิบัติตนหรือไม่มีส่วนร่วม จำนวนมากที่สุด คือ การให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น รองลงมา คือ แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินงาน 3) อุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีอุปสรรคเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอุปสรรค ในระดับมากที่สุดที่พบ 3 ประการ คือ โรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุน การ

ปฏิบัติหน้าที่ รองลงมา คือ การประกอบอาชีพทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมและขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามลำดับ

นอกจากนี้อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่ได้เข้าไปมีบทบาทอย่างเต็มที่ อาจจะช่วยปัจจัยหลายประการ ดังที่สอดคล้องกับแนวคิดของ วรณิข สุวรรณฉิม ได้ศึกษาบทบาทคณะกรรมการโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับคุณภาพนักเรียนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน่าพอใจขึ้นปานกลาง และ 3) บทบาทคณะกรรมการโรงเรียนด้านการรับทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม

5.5.2 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่มีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไปโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระบบโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาที่แบ่งงานบริหารออกเป็น 4 ด้านเหมือนกัน และมีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน ดังที่สอดคล้องกับแนวคิด ของไพโรจน์ ขาวสังข์ (2547) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารและจัดการโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล โดยเห็นว่า การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป แต่ละด้านมีระดับการปฏิบัติมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ จัดให้มีการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพแก่นักเรียน จัดทำและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา และจัดเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อความร่วมมือในการแก้ปัญหาแก่นักเรียน ส่วนปัญหาการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป มีระดับปัญหาน้อย นอกจากนี้บางรายข้อที่แสดงระดับปัญหาในระดับปานกลาง คือ จัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน จัดทำและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรภายในสถานศึกษาตามกรอบอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาพัฒนางานฝ่ายต่าง ๆ และจัดระบบฐานข้อมูลให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับเขตพื้นที่การศึกษา

แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่แตกต่างกันคือด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก กับขนาดใหญ่มีจำนวนต่างกัน โอกาสในการได้รับการพัฒนาตนเองของบุคลากรต่างกัน และภาระงานของครูและบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ ต่างกัน ดังที่สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉายาญณิธน์ พรหมวัง และคนอื่นๆ (2550) ศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ในภาพรวมพบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารบุคลากรโรงเรียนในสังกัดกอง

การศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ มีระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย แนวทางในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ ได้มีผู้เสนอแนะพอสรุปได้ดังนี้

ด้านการสรรหาบุคลากรในการสอบแข่งขันเพื่อได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลควรให้ส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินการจัดสรรเพื่อลดการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากรนั้นควรมีการส่งพนักงานครูเพื่อเข้ารับการอบรมและพัฒนาตนมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับอาชีพ และมีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

5.6 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

5.6.1 สถานศึกษาควรเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ชุมชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้

5.6.2 สถานศึกษาควรรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำมาพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

5.7 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.7.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีส่งต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

5.7.2 ควรศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา จังหวัดกระบี่



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **คู่มือการจัดกิจกรรมตามระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมสามัญศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้**.
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แผนปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับนโยบายรัฐบาล
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551 กระทรวงศึกษาธิการ 2550**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณะ.
- กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์. (2538). **การบริหารกิจการนักเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
ชัยวัฒนาพานิช.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: บริษัท
อักษรพิพัฒน์.
- จารุณี เกตุเล็ก. (2550). **ความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการให้บริการของเทศบาล
เมืองอรัญประเทศ**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2545). **ข่าวการศึกษา บทความเรื่องการปฏิรูปการศึกษาและการประกัน
คุณภาพการศึกษา**. สืบค้นจาก www.scc.ac.th.
- ดารณี จุนเจริญวงศา. (2548). **เอกสารวิชาการ เรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ สคร.3 ชลบุรี
ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยสนับสนุนวิชาการและบริการ**. ชลบุรี: สำนักงานป้องกันควบคุม
โรคที่ 3 จังหวัดชลบุรี.
- ดิเรก พรสีมา. (2543). **ปฏิรูปการศึกษาไทยอย่างไร**. กรุงเทพฯ: พีเคพรินติ้ง เฮาส์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร ชุมวรฐายี. (2546). **การเขียนรายงานเชิงประเมินตนเองของสถานศึกษา (SSR)**. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- ธนวิช ภูเกล้าล้วน. (2547). **ความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
เทศบาลเมืองกระบี่ จังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. ม.ป.ป. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บงกช อาษา. (2548). **หลักการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขต
พื้นที่การศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรีชา แป้นเจริญ. (2546). **สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พินิจดา วีระชาติ. (2542). **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2536). **การบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: พิชเนศ
- พรรณี ช เจนจิต. (2545). **จิตวิทยาการเรียนการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เสริมสิน พรี่เพรส ชีสเท็ม.
- พิสมัย ถิระแก้ว. (ม.ป.ป.). **หลักสูตรประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ไพโรจน์ ขาวสังข์. (2547). **การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2526). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภา
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วีไล ตั้งจิตสมคิด. (2539). **การศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บุก พอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). **การบริหารจัดการศึกษาตามยุทธศาสตร์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). **ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมเดช สีแสง. (2543). **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- สมนึก นนทิจันทร์. (2541). **คู่มือสอบและปฏิบัติผู้บริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2541)**. สุรินทร์: ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู.
- สนิท เหลืองภิรมย์ และคนอื่นๆ. (2537). **คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล**. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน**. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). **คู่มือการดำเนินงาน เครือพ่อแม่ผู้ปกครอง เพื่อปฏิรูปผู้ปกครองเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา** กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2547.** กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สุภาพร บุญช่วย. (2549). **ความพึงพอใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ในโรงเรียนเทศบาลเมืองพังงา สังกัดเทศบาลเมืองพังงา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรีย์ สิงห์เจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: บัคพอยท์.
- อเนก กลยณี. (2542). **ความพึงพอใจของนักเรียนนอกโรงเรียนสายสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษา วิธีเรียนทางไกลที่มีบทบาทต่อครูประจำกลุ่ม จังหวัดสกลนคร.** การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Best, J. W. & Kahn J.N. (2003). **Research in Education.** Boston: Allyn & Bacon.
- Gibson, J. L., J.Ivanovich, J.M. & J.H Donnelly, Jr. (1997). **Organization: Behavior Structure, Process.** 9th ed. Homewood, Illinois: Time Mirror Higher Education Group.
- Mourse, N. C. (1955). **Satisfactions in the White Collar Job.** Michigan: University of Michigan Press. Ann-Arbor.
- Vroom, V. H. (1984). **Work and Motivation.** Florida: Robert E. Krieger Publishing Co.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ซึ่ง ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการพัฒนางานการบริหารการศึกษาของโรงเรียนต่อไป ข้อมูลของท่านทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำนวน 30 ข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ขอความกรุณาท่านตอบคำถามทุกข้อ

ตอนที่ 1 ขนาดของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามสภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. ขนาดของสถานศึกษาของท่าน

() ขนาดเล็ก () ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและให้เขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงตามระดับความพึงพอใจที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา ด้านวิชาการ		5	4	3	2	1
1	การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
2	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมและ หลากหลาย					
3	มีระเบียบวิธีการ หลักฐาน การวัดและประเมินผลผู้เรียนที่มีมาตรฐาน					
4	จัดให้มีระบบการนิเทศภายใน					
5	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพียงพอ					
6	การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย					
7	มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา					
8	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆ					
ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล		5	4	3	2	1
9	โรงเรียนมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทา การคัดเลือกบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามตำแหน่งอัตรากำลังที่ต้องการ					
10	ครูได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด					
11	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู บุคลากรตามเกณฑ์ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
12	การสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู บุคลากร โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดี					
13	สนับสนุนการทำประวัติทะเบียนครู บุคลากรเป็นปัจจุบัน					
14	การจัดแบ่งหน้าที่ และมอบหมายงานแก่ครู บุคลากรอย่างเหมาะสม					
15	การให้คำแนะนำช่วยเหลือครูเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค					
16	ครู บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของสถานศึกษา					
ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา ด้านงบประมาณ		5	4	3	2	1
17	ส่งเสริมการจัดทำแบบสรุปรายงาน ผู้สนับสนุนทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา ด้านงบประมาณ (ต่อ)		5	4	3	2	1
18	การวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคลและ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน					
19	ควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของ สถานศึกษา					
20	ส่งเสริมให้มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ให้กับสถานศึกษาในรูปแบบ ที่หลากหลาย					
21	ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษา					
22	มีคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน					
23	พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานงบประมาณของสถานศึกษา					
ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาต่อการบริหารการศึกษา ด้านบริหารทั่วไป		5	4	3	2	1
24	ประสานงานกับเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อแสวงหาความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษา					
25	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
26	จัดให้มีการบำรุงดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย					
27	ควบคุมการจัดห้องเรียน ห้องเรียนพิเศษต่างๆ ได้เรียบร้อยเพียงพอกับ จำนวนนักเรียน					
28	มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา					
29	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานกับชุมชนให้นักเรียนเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆที่ชุมชน หรือองค์กรภายนอกจัดขึ้น					
30	การจัดกิจกรรมทัศนศึกษานอกสถานที่ให้แก่นักเรียน					

ขอขอบคุณ ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
นางสาวกฤตนาถธ์ เจริญสุข
นักศึกษาปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล

นางสาวกตนาถท์ เจริญสุข

วัน เดือน ปี ที่เกิด

29 ธันวาคม 2525

สถานที่เกิด

จังหวัดกระบี่

ที่อยู่ปัจจุบัน

เลขที่ 80/3 ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย

คณมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ครูผู้ช่วย โรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า จังหวัดกระบี่

ที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า จังหวัดกระบี่



GRAD VRU