

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



นางสาวเพชรรัตน์ ตุงไชสง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-2692-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF BASIC
EDUCATIONAL SCHOOL BOARDS

Miss Petcharat Tungthaisong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research

Department of Educational Research and Psychology
Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

ISBN 974-14-2692-5

Copyright of Chulalongkorn University

เพชรรัตน์ ตุงไรสง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน.(FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF BASIC
 EDUCATIONAL SCHOOL BOARDS) อ. ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. อวยพร เรืองตระกูล, 185 หน้า.
 ISBN 974-14 -2692 -5.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
 สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก
 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูงและระดับต่ำ โดยการ
 วิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 คือ คณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน
 440 คน จาก 116 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการ
 สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู และผู้แทนชุมชน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
 สำหรับการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ศึกษาโรงเรียน 2 แห่ง ที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับสูงและ
 ระดับต่ำ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ จากผลการวิเคราะห์ทั้ง 3 โมเดล โดยโมเดลที่ 1 นำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ
 คณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรส่วนกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 53 โมเดลที่ 2 เมื่อนำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการ
 สถานศึกษา และปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรส่วนกัน
 อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 59.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดล
 ที่ 1 ร้อยละ 6 และโมเดลที่ 3 นำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านระดับการ
 ปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และปัจจัยด้านสถานศึกษาวิเคราะห์ ตัวแปรส่วนกันอธิบายความ
 แปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 9
 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ความสนใจ
 ในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท การมีส่วนร่วมในการจัด
 การศึกษา การติดต่อประสานงาน วัฒนธรรมสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติในระดับสูงและต่ำพบว่า มีคุณลักษณะ
 คุณสมบัติ กระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

สาขาวิชา วิจัยการศึกษา

ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนิสิต.....เพชรรัตน์ ตุงไรสง

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

#4684255227 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEY WORDS: THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS/ SCHOOL BOARDS

PETCHARAT TUNGTHAISONG : FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS
OF BASIC EDUCATIONAL SCHOOL BOARDS. THESIS ADVISOR : ASST. PROF.

AUYPORN RUENGTRAGUL, Ph.D. 185 pp. ISBN 974-14- 2692-5.

The purposes of this research were to study factors affecting the performance effectiveness of basic educational school boards and to study committee's characteristics and selection process from 2 schools that successful in high and low levels. This research used survey method and multi – site case studies. In terms of survey method, the simple drawn by random sampling. The sample consisted of 440 people from 116 schools under the office of the national basic education. Data were collected from the director, the chairman, the teacher and the community representatives. The research instruments were questionnaires about performance effectiveness of the basic education school boards. Data were analyzed by multiple regression analysis. For the multi - site case studies, Data from 2 schools that successful in high and low levels were collected by interviewing, observing and document. The data were analyzed by content analysis. The research findings were summarized as follows:

1. Results from multiple regression analysis found that school boards' qualities (model1) accounted for 53 % of variance for the performance effectiveness of basic educational school boards. School boards' qualities and selection process (model 2) accounted for 59.5 % of variance for the performance effectiveness of basic educational school boards increasing from model 1 about 6 % . And model 3, school boards' qualities, selection process and school accounted for: 67 % of variance for the performance effectiveness of basic educational school boards increasing from model 2 about 9 % . And the 9 significant predictors were the school boards who have knowledge and have experience of education, attention to develop education, motive of work, acknowledge of roles, participation in education, connection on work, culture of school, technology of school and research finding school boards.

2. For the multi - site case studies, the 2 schools that successful in high, and low levels were different in qualities and selection processes.

Department: Educational Research and Psychology

Field of Study : Educational Research

Academic Year : 2006

Student's Signature: *Petcharat Tungthaisong*

Advisor's Signature: *Auyporn Ruengtragul*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยความกรุณาอย่างยิ่งของท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความรู้และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ และมีคุณค่ายิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ตลอดจนได้เสียสละเวลาให้คำชี้แนะ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิติวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วรวรรณี แกมเกตุ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

ขอขอบคุณ คุณยลนภา คุณศิริวรรณ คุณประสาท คุณพูลพงศ์ คุณวรวรรณา เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่สร้างความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณพ่ออุดม คุณแม่วิบูลย์สุข ตุงไธสง รวมทั้งน้องทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ความรัก และกำลังใจเป็นอย่างดีแก่ผู้วิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	14
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร.....	31
ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	41
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
ตอนที่ 6 การผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ.....	67
ประชากร.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
คุณภาพของเครื่องมือ.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
เกณฑ์การให้คะแนน.....	74
ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	79
1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร.....	80
1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	85
1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	88
1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา.....	91
ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	92
ตอนที่ 2.1 ภูมิหลังของโรงเรียน.....	93
ตอนที่ 2.2 คุณลักษณะ คุณสมบัติ ของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	101
ตอนที่ 2.3 กระบวนการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	103
ตอนที่ 2.4 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	107
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	124
สรุปผลการวิจัย.....	125
อภิปรายผลการวิจัย.....	131
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	136
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	137
รายการอ้างอิง.....	138
ภาคผนวก.....	144
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	145
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	151
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	163

ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	173
ภาคผนวก ฉ บันทึกการประชุม.....	180
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	185



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

		หน้า
2.1	ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	56
2.2	ตัวแปรด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	58
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม.....	69
3.3	ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient).....	72
3.4	จำนวนแบบสอบถามได้รับกลับคืน.....	73
3.5	แผนการศึกษาภาคสนามและกิจกรรมการรวบรวมข้อมูล.....	76
4.1	จำนวนและร้อยละของตัวแปรภูมิหลังของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	82
4.2	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการด้านสถานศึกษาและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	85
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ แบบเพียร์สัน ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	87
4.4	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	90
4.5	แสดงระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา.....	92
4.6	สภาพทั่วไปของบุคลากรโรงเรียน (ก).....	94
4.7	สภาพทั่วไปของบุคลากรโรงเรียน (ข).....	98
4.8	สรุปความแตกต่างด้านคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา กระบวนการได้มาแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาใน โรงเรียน (ก) และโรงเรียน (ข).....	122

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ระดับการมีส่วนร่วม.....	12
2.2 การดำเนินการขององค์กร.....	32
2.3 ปัจจัยหรือตัวแปรของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน.....	38
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย(เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ).....	60
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ).....	61
2.6 การผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ.....	66
3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	77
4.1 โครงสร้างการบริหารโรงเรียน ก.....	95
4.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียน ข.....	99

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่ช่วยพัฒนามนุษย์ให้เกิดองค์ความรู้ทางความคิด และสามารถแก้ปัญหาตลอดจนการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข การจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนนั้นต้องเป็นการศึกษาเพื่อชีวิตที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะรู้จักจริง ปฏิบัติจริง และสามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องมีการจัดการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในทุกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีสาระเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ 1) การกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังความในมาตรา 39 กำหนดไว้ว่า "ให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง" 2) การบริหารโดยคณะบุคคล การบริหารตั้งแต่ระดับกระทรวงไปถึงสถานศึกษาให้บริหารโดยคณะบุคคลมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน กำกับดูแล ติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา 3) การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม การมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคมในการบริหารการศึกษากำหนดไว้ในหลายมาตรา เช่น มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น และมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและ

วิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

จากข้อกำหนดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 อ้างอิงในเรื่อง การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของชุมชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้จัดให้อยู่ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่พิจารณานโยบาย แผนพัฒนาของสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น เป็นต้น (ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543) เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ

การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเจตนารมณ์ที่ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา อันก่อให้เกิดความร่วมมือทั้งทางด้านแรงงาน พลังความคิด ความต้องการระดับท้องถิ่น ร่วมกันจัดหาทรัพยากร และงบประมาณในการดำเนินงานของโรงเรียน (เกษมา วรวรรณ ญ อยุธยา, 2541) แต่ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการจัดการศึกษาในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาอุปสรรคหลายประการด้วยกันทั้งที่เกิดจากโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ มีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบหลายอย่าง ทั้งในด้านกิจกรรมการเรียนการสอน งานบริหาร และงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีเวลาออกเยี่ยมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และชุมชนเองก็มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ส่วนตัว การหาเลี้ยงชีพ ส่งผลให้ชุมชนเกิดทัศนคติที่ว่างานพัฒนาการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียนเท่านั้น ประกอบกับผู้นำชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษายังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือเห็นความสำคัญ แต่สถานศึกษาไม่ให้ออกโอกาสในการแสดงความต้องการหรือความคิดเห็นเท่าที่ควร

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (อ้างถึงในสำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2540) พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดด้านการดำเนินงาน ดังนี้ คือขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงขาด

ความรู้ในเรื่องการจัดการศึกษา ไม่กล้าเสนอแนะแก่โรงเรียน ไม่มีเวลาประชุม ส่วนใหญ่ติดภารกิจทำให้ประชุมไม่ต่อเนื่อง เกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากโรงเรียนเลือกคณะกรรมการโรงเรียนมาเพื่อสนับสนุนเงินทองเพื่อเป็นปัจจัยพัฒนาโรงเรียน และโรงเรียนไม่ค่อยจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ และจากงานวิจัยที่ศึกษาพบปัญหาของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ความร่วมมือของบุคลากรมีน้อย ขาดผู้มีความรู้เรื่องหลักสูตร การประสานงานล่าช้า และการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง การวางแผนมีน้อย (จินตนา พิทยาวิสุ, 2540) กรรมการโรงเรียนต้องประกอบอาชีพ ขาดความรู้ความเข้าใจในขอบเขตของหน้าที่ และขาดความร่วมมือจากชุมชน (สายพิน เชื้อชูชาติ, 2541) จากปัญหาที่กล่าวมานี้ควรได้รับการแก้ไขและมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีบทบาทได้เต็มประสิทธิภาพนั้น ต้องได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารงานวิชาการ ต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมทำงาน (รัตนาพร ไกรถาวร, 2545)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผ่านมาในอดีตยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ยังเกิดสภาพปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งงานวิจัยส่วนมากมุ่งศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษา และสภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นหลัก ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสถานศึกษาในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสถานศึกษามีแตกต่างกันในด้านขนาดของสถานศึกษารวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในวางแผน จัดเตรียมบุคลากร การดำเนินงานในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษา คุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก การปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานใน
ระดับสูงกับระดับต่ำ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาสถานศึกษาในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เนื่องจาก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางด้านสังคม วัฒนธรรม
เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสถานศึกษามีแตกต่างกันในด้านขนาดของสถานศึกษา รวมถึงรูปแบบ
การบริหารจัดการศึกษา

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนล่าง (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร) ซึ่งมี
จำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนประมาณ 6,516 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 543 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (นครราชสีมา
ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร) จำนวน 480 คน จาก 120
โรงเรียน โดยผู้วิจัยเลือกตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ประธาน
คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครู ผู้แทนชุมชน ซึ่งผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้หน่วยการสุ่มเป็นโรงเรียน จำนวน 120 โรงเรียน

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากโรงเรียนที่
กระจายตามจังหวัดในกลุ่มตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จังหวัดละ 15 โรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ระดับการศึกษา อาชีพ ทักษะคิดต่อการจัดการศึกษา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ภาวะผู้นำ

2.2 ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การติดต่อประสานงาน

2.3 ปัจจัยด้านสถานศึกษา ประกอบด้วย โครงสร้างของสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คำสำคัญที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายที่ใช้เพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติ และ คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดย

คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นถึงความเป็นตัวตนของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา ทักษะคิดต่อการจัดการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ภาวะผู้นำ

คุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะประจำตัวของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ถูกกำหนดขึ้น ประกอบด้วย ระดับการศึกษา อาชีพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำ และเคยปฏิบัติงาน ร่วมพิจารณาชี้แนะในการจัดการหรือดำเนินงานในสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาทางด้านงานวิชาการ ด้านการวางแผน ด้านงานบุคลากร ด้านงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปได้

- ทักษะคิดต่อการจัดการศึกษา หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อ ความพึงพอใจ หรือทำที่ที่แสดงออกต่อการจัดการศึกษาและสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา

- ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา หมายถึง ความใส่ใจติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และมีความตระหนักในการแสวงหาแนวทางปรับปรุงพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

- แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีความต้องการ 4 อย่าง คือ ความต้องการเห็นความสำเร็จของผู้เรียน ความต้องการได้รับการยอมรับยกย่องนับถือ ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความต้องการช่วยเหลือสถานศึกษา

- ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายของคณะกรรมการสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามความสามารถของตนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการติดตามผลงานที่ทำไปแล้วยอมรับผลการปฏิบัติงานที่ตนได้กระทำลงไป ตรงต่อเวลา รวมทั้งมีการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆของตนให้ดีขึ้น

- ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถบอกในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมายและยินดีปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างครอบคลุม

- สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละคนในกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

- ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถจูงใจหมู่คณะและชุมชนให้กระทำกิจกรรมหรือร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาสามารถประสานงานเพื่อให้กิจกรรมของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง สภาพที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมตัดสินใจร่วมกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อกันให้เห็นโครงสร้างของกลุ่มอย่างชัดเจน โดยแต่ละคนจะแสดงบทบาทไปตามหน้าที่หรือตำแหน่งของแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การติดต่อประสานงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หมายถึง สภาพที่คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมตัดสินใจและประเมินผล เพื่อที่จะทำประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องด้านวิชาการ ด้านการวางแผน ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารงานทั่วไปให้บรรลุเป้าหมาย

- การติดต่อประสานงาน หมายถึง การที่คณะกรรมการสถานศึกษา มีเทคนิคหรือวิธีการในการติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกันในการวางแผน หรือการปฏิบัติงานร่วมกัน

ปัจจัยด้านสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะการบริหารสถานศึกษาหรือสภาพต่างๆ ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงสร้างของสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

- โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง การจัดแบ่งงานย่อยๆ เป็นฝ่ายต่างๆ หรือลักษณะของการจัดกลุ่มงานภายในสถานศึกษาการคัดเลือกสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น จัดตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จัดตามหน้าที่และมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายได้อย่างเหมาะสมและชัดเจนต่อการปฏิบัติได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- วัฒนธรรมของสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษาที่ร่วมกันกำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

- สภาพการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ภาวะที่สถานศึกษานำกระบวนการ วิทยาการ อุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือจัดการศึกษาให้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์

- ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย ความซื่อสัตย์ และมีความรู้เกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและชุมชน

ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง การทำงานที่ถือมติของเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ทำงานอย่างโปร่งใสไม่คดโกง

ความรู้เกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น หมายถึง การบอกสภาพ และเข้าใจลักษณะความเป็นอยู่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ และความต้องการของชุมชนได้อย่างลึกซึ้ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง ผลที่ได้จากการมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในด้านการวางแผน การพัฒนาการบริหารทั่วไปและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามตัวบ่งชี้

ของ รัตนาพร ไกรถาวร (2545) ซึ่งประกอบด้วย 1) คณะกรรมการสถานศึกษามีกิจกรรมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ 2) นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี 4) บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียน 5) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม 6) สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน 8) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน 9) สถานศึกษามีรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง 10) ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรม 11) สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย 12) สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน 13) สถานศึกษามีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 14) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญโรงเรียน 15) สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 16) สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์จัดการเรียนการสอนเพียงพอ 17) เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงซึ่งผลการปฏิบัติงานดังกล่าวของคณะกรรมการสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สาระสนเทศในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก การวางแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
- ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ตอนที่ 6 การผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

การนำเสนอสาระในตอนนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน

1.1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

เสริมศักดิ์ วิชาภรณ์ (2537) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ว่าเป็นการที่บุคคลและคณะบุคคลได้เข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติ

สุจินต์ ดาววีระกุล (2527) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง กระบวนการการกระทำที่ประชาชนมีความสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดการเปลี่ยนแปลงเพื่อตัวเอง โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อให้

บรรลุมิติประสงค์ดังที่ปรารถนาหรือที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ต้องมีใช้การกำหนดนอกกรอบความคิดจากบุคคลภายนอก

ซูซาตี ฟวงสมจิตต์ (2540) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการใดๆ ที่มีผลต่อตัวประชาชน

Midgley (1986: 27) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอิสระ และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต่อเมื่อชุมชนนั้นได้เป็นผู้กำหนดความต้องการและใช้ประโยชน์จากงานหรือโครงการนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อบุคคลภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้องได้ถอนตัวออกไปแล้วงานหรือโครงการนั้นๆ ก็ยังคงดำรงอยู่ต่อไปได้

Gustavo (1992: 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปนั้น คือการเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบในงานบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมามีความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจนและมากกว่าความรับผิดชอบ เมื่อมีการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

Erwin (1976) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเอง และของประชาชน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา

เมตต์ เมตต์การุณจิตต์ (2541) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ที่มีผลต่อตนเองและชุมชน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ลักษณะและระดับการมีส่วนร่วม

นักวิชาการได้กล่าวลักษณะของการมีส่วนร่วมแตกต่างกันในลักษณะต่างๆ ดังนี้

Cohen and Uphoff (1980) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย การริเริ่ม ตัดสินใจ และตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

While (1982) ได้กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจว่าควรทำและควรทำอย่างไร

2. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เช่น การดำเนินงานตามที่ได้วางไว้ การแบ่งสรรประโยชน์จากโครงการที่ทำขึ้น

ซูชาติ พ่วงสมจิตร (2541) แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนออกเป็นระดับของการมีส่วนร่วมจากน้อยไปหามาก ซึ่งมี 7 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ถูกบังคับให้ร่วม ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการเพราะถูกบังคับโดยไม่มีทางเลือกเลย

ระดับที่ 2 ถูกหลอกล่อให้ร่วม ลักษณะนี้ประชาชนจะถูกล่อใจด้วยผลประโยชน์ในรูปแบบของค่าจ้างแรงงานหรือความสะดวกสบายบางอย่าง แต่เบื้องหลังจริงๆ แล้วเป็นการหาเสียงของนักการเมืองผู้หยิบยื่นโครงการมาหลอกล่อเท่านั้น

ระดับที่ 3 ถูกชักชวนให้ร่วม การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ส่วนมากเป็นโครงการที่ทางราชการคิดขึ้นเองเรียบร้อยแล้ว แล้วพยายามชักชวนประชาชนให้ร่วมมือทุกรูปแบบโดยอาศัยระบบการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชนต่างๆ ว่าเป็นโครงการที่ดีขอให้ประชาชนให้ความร่วมมือ

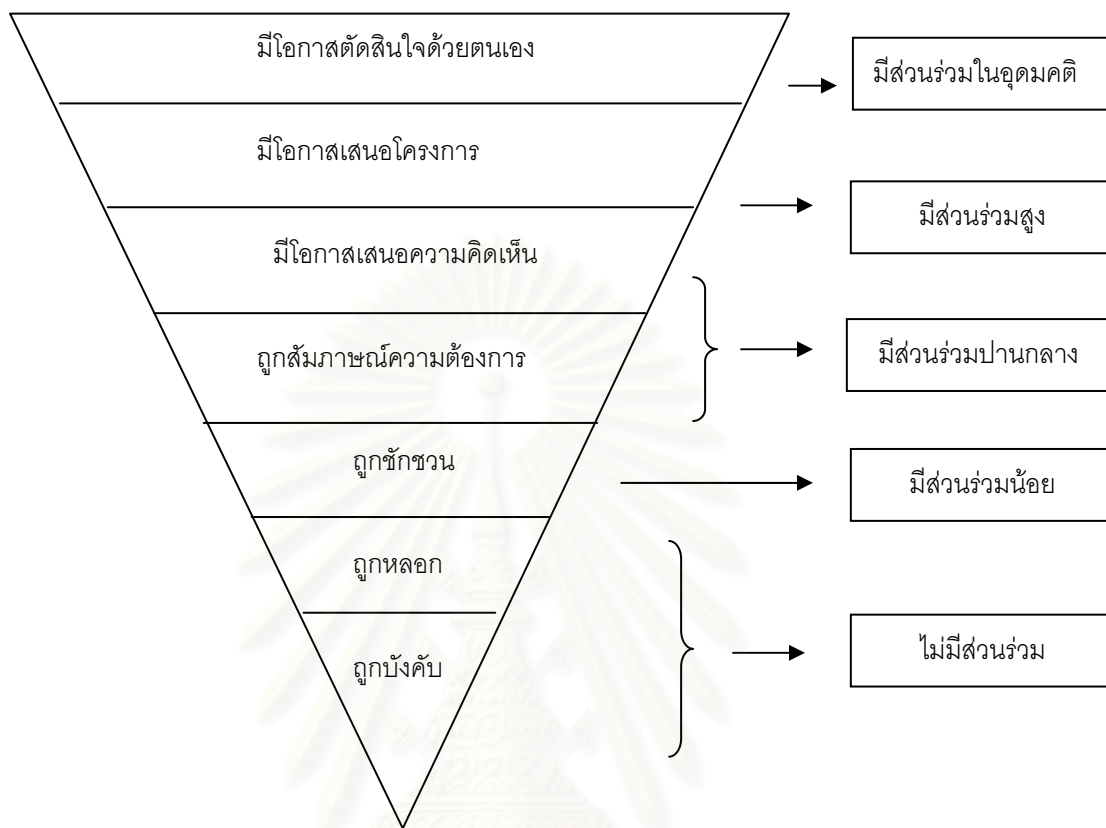
ระดับที่ 4 สัมภาษณ์แล้ววางแผนให้ ลักษณะการมีส่วนร่วมชนิดนี้จะปรากฏว่าปัญหาความต้องการและเสียงเรียกร้องของประชาชนจะได้รับการเอาใจใส่ขึ้นบ้าง กล่าวคือ ผู้ที่วางโครงการจะสำรวจปัญหาความต้องการด้วยการเรียกประชุม สอบถาม สัมภาษณ์ แต่การตัดสินใจว่าปัญหาของชาวบ้านคืออะไร ควรจะแก้ไขด้วยวิธีการใด จะวางแผนอย่างไรและจะปฏิบัติตามแผนอย่างไร ยังคงเป็นเรื่องของทางราชการ

ระดับที่ 5 มีโอกาสเสนอความเห็น ประชาชนจะเริ่มเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอความเห็นที่เกี่ยวข้องกับการวางโครงการและการดำเนินการตามโครงการ แต่การตัดสินใจยังเป็นของส่วนราชการ

ระดับที่ 6 มีโอกาสเสนอโครงการ ในระดับนี้ทางราชการกับประชาชนจะมีการปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ประชาชนจะมีโอกาสตัดสินใจว่าปัญหาของตนคืออะไร จะแก้ไขอย่างไร วิธีใดที่ดีที่สุดกระทั่งมีสิทธิเสนอโครงการและเข้าร่วมปฏิบัติด้วย

ระดับที่ 7 มีโอกาสตัดสินใจ ในระดับนี้ประชาชนจะเป็นหลักสำคัญของการตัดสินใจในทุกเรื่องตั้งแต่การวางแผนและการประเมินผลโครงการ

ลักษณะและระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่กล่าวมาแล้ว สรุปให้เห็นอย่างชัดเจนได้ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 ระดับการมีส่วนร่วม

ชินรัตน์ สมสืบ (2539) กำหนดระดับการมีส่วนร่วมจากการมีหรือไม่มีปัจจัยบางอย่างการมีส่วนร่วมของประชาชนแบ่งเป็น 6 ระดับ จากการไม่มีส่วนร่วมเลยจนถึงการมีส่วนร่วมในอุดมคติ ดังนี้

1. การไม่มีส่วนร่วมอย่างสิ้นเชิง (no participation at all)
2. การมีส่วนร่วมเพียงในนาม (nominal participation)
3. การมีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อย (minimal participation)
4. การมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม (optimal participation)
5. การมีส่วนร่วมมาก (maximal participation)
6. การมีส่วนร่วมในอุดมคติ (ideal participation)

สรุปการมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นได้หลายทางและระดับที่แตกต่างกันตามระดับความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีระดับการมีส่วนร่วมดังนี้

1. ระดับการให้คำปรึกษา โดยความเกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษาเท่านั้น ไม่มีการ ร่วมมือในระดับการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการ
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (implementation) ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ
4. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
5. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษามีความเกี่ยวข้องทั้งกับชุมชนและประชาชน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม สถานศึกษาควรเป็นของประชาชน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรได้รับการรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชน เพื่อประโยชน์ของประชาชน การมีส่วนร่วมของชุมชนจึงมีความสำคัญเนื่องจากทำให้ชุมชนได้ทราบเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนให้ชุมชนประชาชนเข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการต่างๆ ของสถานศึกษาทั้งในด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน และกำลังใจ ส่งเสริมให้ชุมชนและประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษาและให้ตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนในระบบประชาธิปไตย ที่ต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (ภิญโญ สาร, 2526)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 และ 40 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 “การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 6)และเป็นที่มาให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุ หรือผู้นำศาสนา และผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของ

คณะกรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 21) ตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ต้องการปฏิรูปสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมรูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิรูปการศึกษาโดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจการตัดสินใจทางการบริหาร โดยให้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการได้ร่วมตัดสินใจในระดับโรงเรียน (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2541) โดยให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการการศึกษาอยู่กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนเข้าร่วมบริหาร (วิจิตร ศรีสอาน, 2543: 10)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนซึ่งในที่นี้หมายถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการบริหารและการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งจะช่วยกำกับสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ บุคคล การเงินและงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สาระในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วยความหมายของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบและวิธีการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา

2.1 ความหมายของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลคณะหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นส่วนราชการหรือเป็นตัวแทนของประชาชนที่ได้เลือกตั้งขึ้นมาเป็นคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณางานต่างๆ ขององค์กร ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาแก่ฝ่ายจัดการแทนผู้เชี่ยวชาญ มักจะมีการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อรวมเอาบุคคลฝ่ายต่างๆ มาช่วยพิจารณาและแก้ปัญหาเฉพาะอย่างหรือทั่วไปภายในองค์กรและหาคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงร่วมกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2523; เต็ม แยมเสมอ, 2524)

Mescon Albert และ Khedoun (1985: 448) ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการว่า เป็นกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งภายในองค์กรซึ่งได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือกลุ่มของหน้าที่ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะมีลักษณะเป็นกลุ่มตัดสินใจหรือดำเนินการในลักษณะที่แยกคณะกรรมการออกจากส่วนอื่นๆ ของระบบขององค์กร

Gray และ Smeltzer (1990: 834) กล่าวถึงความหมายของคณะกรรมการว่า หมายถึง กลุ่มที่มีลักษณะถาวรและเป็นทางการมากกว่ากลุ่มประเภทอื่นๆ ได้รับการจัดตั้งขึ้นมา มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การเป็นสำคัญ

Bedeian (1993: 515) ได้ให้ความหมายของคณะกรรมการ คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่ง ประกอบขึ้นมาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบ ดำเนินการ หรือรายงานเกี่ยวกับเรื่องสำคัญบางประการ

จากความหมายของคณะกรรมการตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คณะกรรมการ หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือคณะบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้มีอำนาจในองค์การให้ทำหน้าที่พิจารณา ตรวจสอบ ดำเนินการ ให้ข้อเสนอแนะ ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือ รายงานผู้บริหารระดับสูงในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งมีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับองค์การโดยตรง

เมื่อพิจารณาในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความหมายในการทำงานเดียวกันกับคณะกรรมการโดยทั่วไป กล่าวคือ มีลักษณะเป็นคณะบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการประจำสถานศึกษาตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จัดเป็นคณะกรรมการประเภทถาวร ประกอบด้วย บุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ในด้านการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 21) ดังนั้นเมื่อพิจารณาความหมายของคณะกรรมการทั่วไป ประกอบกับลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ตัดสินใจแก้ปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ และรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเป็นที่พึงประสงค์ของชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2.2 องค์ประกอบและวิธีการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 เพื่อให้การบริหารและการจัดการการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2543 กระทรวงศึกษาธิการระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ระเบียบให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก” ระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539” ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้ สถานศึกษา หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่หมายรวมถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรรมการ หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการอย่างน้อยสถานศึกษาละ 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ประกอบด้วย

(1) ผู้แทนผู้ปกครอง ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกิน 2 คน

(2) ผู้แทนครู ได้แก่ ผู้แทนข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกิน 2 คน

(3) ผู้แทนองค์กรชุมชน ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใดที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะและมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกิน 2 คน

(4) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้แทนเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบอื่น จำนวนไม่เกิน 2 คน

(5) ผู้แทนศิษย์เก่า ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกิน 2 คน

(6) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของ

รัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้นจำนวนไม่เกิน 4 คน

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการและให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง ใน (1) (3) (5) (6) เป็นประธานและอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการ กำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการตามข้อ 5 โดยคำนึงถึงจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการที่เป็นสตรีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของคณะกรรมการทั้งหมด

ข้อ 7 การให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการ ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) ให้สถานศึกษาประกาศรับสมัครผู้แทนตามข้อ 5 (1) (2) (3) (4) และ (5)
- (2) ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 7 (1) คัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้ในข้อ 6
- (3) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ 7 (2) และผู้บริหารสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ตนเห็นสมควรจำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ประชุมคัดเลือกให้เหลือเท่ากับจำนวนตามที่กำหนดในข้อ 6
- (4) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำรายชื่อเสนอผู้มีอำนาจตามข้อ 9 เป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

ในกรณีไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้แทนในองค์ประกอบใดให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น จำนวนสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และให้ผู้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เท่ากับจำนวนตามที่กำหนดไว้

ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใดไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ให้ถือว่าผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเท่าที่มีอยู่ในองค์ประกอบนั้นแล้วให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นแล้วให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้นจำนวนสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่และให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดไว้ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกดังกล่าวเป็นกรรมการในองค์ประกอบนั้น

ข้อ 8 คุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการ

- (1) เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา
- (2) เป็นผู้มีความประพฤติดี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามในการแต่งตั้งและอนุญาตการลาออกของคณะกรรมการ

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง คณะกรรมการซึ่งได้ตามระเบียบนี้ในวาระแรกเมื่อครบกำหนดสองปีให้จับสลากออกกึ่งหนึ่ง ในกรณีที่เป็นการเป็นจำนวนคี่ให้พิเศษเพิ่มเป็นหนึ่งคน เว้นกรรมการและเลขานุการ

ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคสองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ 7 โดยให้อยู่ในตำแหน่งตามวาระในวรรคหนึ่ง

การสรรหากรรมการใหม่แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสามให้ดำเนินการภายในสี่สิบห้าวันนับจากวันครบวาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะได้มีการประกาศแต่งตั้งกรรมการใหม่ กรรมการที่พ้นวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

ข้อ 11 กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(2) และผู้บริหารสถานศึกษา
- (9) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการตามข้อ 5(1)
- (10) พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับกรรมการ ตามข้อ 5(4)
- (11) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามมีมติให้ออก ยกเว้นตำแหน่งกรรมการ และเลขานุการ

ข้อ 12 ในกรณีที่กรรมการในองค์ประกอบใดว่างลงก่อนครบวาระเกินกว่าเก้าสิบวัน ให้สถานศึกษาดำเนินการตามข้อ 7 เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการในองค์ประกอบนั้นภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ว่างลง และให้อยู่ในวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ข้อ 13 คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- (2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- (3) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพมาตรฐาน
- (5) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- (6) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- (7) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- (8) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- (9) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสภาวาระชน
- (10) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร
- (12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

ข้อ 14 ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง

การดำเนินการประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้มีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้น และให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแล้วแต่

กรณี ในกรณีที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรงให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีประชุม

ข้อ 15 ในวาระเริ่มแรกให้กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรมที่มีสถานศึกษาในสังกัดดำเนินการให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้คณะกรรมการโรงเรียนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. 2539 ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะมีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการตามระเบียบนี้ รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

สถานศึกษาที่ไม่มีคณะกรรมการสถานศึกษาหรือคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในวันที่ประกาศใช้ระเบียบนี้ให้กรมหรือส่วนราชการที่แยกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมเจ้าสังกัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อ 6 และข้อ 7 แล้วแต่กรณี

ข้อ 16 ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามระเบียบนี้

(ประกาศ ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2543)

(ร่าง) กฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือก ประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ....(กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 16) ได้กำหนดจำนวนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 180 คน) ให้มีจำนวน 9 คน ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 180 คน ขึ้นไป) ให้มีจำนวน 15 คน โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ประธานกรรมการ
2. กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง จำนวน 1 คน
3. กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวน 1 คน
4. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน 1 คน
5. กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน
6. กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน 1 คน

7. กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือ ผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ในสถานศึกษา ขนาดเล็กจำนวนหนึ่งรูปหรือหนึ่งคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวนสองรูป หรือสองคน แล้วแต่กรณี

8. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนหนึ่งคน และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 6 คน

9. ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

ส่วนวิธีการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร่าง) กฎกระทรวงดังกล่าวได้ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดังนี้

1. การสรรหาและการเลือกประธานให้กรรมการตามข้อ 3 (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) ร่วมกันเลือกประธานจากการผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การสรรหาและเลือกกรรมการให้องค์กรและหรือสมาคมแต่ละประเภทแยกกัน ดำเนินการ

3. ในกรณีไม่มีองค์กรหรือสมาคมตามวรรคหนึ่งในเขตพื้นที่การศึกษาใด หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อผู้แทนเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาสรรหาผู้แทนองค์กรหรือผู้แทนสมาคม ในเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการผู้แทนองค์กรหรือผู้แทนสมาคมในประเภทรูปนั้น

4. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารวบรวมรายชื่อเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

จากองค์ประกอบและวิธีการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว มาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย บุคคลจาก 3 ส่วน คือ ส่วนที่อยู่ภายในสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสายผู้สอน ครู สายสนับสนุนการสอน ส่วนที่เป็นตัวแทนชุมชน ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กร ชุมชน (ปะชาชนทั่วไป) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้สถานศึกษาบางแห่งอาจมีตัวแทนกลุ่มอาชีพ หรือองค์กร วิชาชีพที่อยู่ในท้องถิ่นเข้ามาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปมักจะมีไม่เกิน 15 คน ส่วนวิธีการ ได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถกระทำได้ 7 วิธี คือ 1) ให้บุคคลแต่ละกลุ่ม พิจารณาคัดเลือกบุคคลในกลุ่มของตนเพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการสถานศึกษา 2) สถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลในกลุ่มต่างๆ ให้มีจำนวน 2 เท่าของ จำนวนที่ต้องการในแต่ละกลุ่ม จากนั้นให้บุคคลที่ได้รับการสรรหาในแต่ละกลุ่มคัดเลือกกันเอง 3) คณะกรรมการสรรหาเลือกสรรบุคคลในแต่ละกลุ่มตามจำนวนที่กำหนด เพื่อเสนอชื่อเป็น

คณะกรรมการสถานศึกษา 4) สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพิจารณาเสนอชื่อบุคคลเป็นตัวแทนกลุ่มต่างๆ แล้วเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณาคัดเลือก 5) สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมพิจารณาเสนอชื่อบุคคลเป็นตัวแทนกลุ่มต่างๆ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาชุดเดิมพิจารณาคัดเลือก 6) จัดให้มีการเลือกตั้งทั่วไปตามสัดส่วนของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ และ 7) วิธีการอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

2.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมักจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ซึ่งได้ระบุไว้ในกฎหมาย ระเบียบ หรือประกาศฉบับต่างๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 2 ประการ กว้างๆ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 21)

1. กำกับ ติดตาม กิจการทั้งปวงของสถานศึกษา
2. ส่งเสริม สนับสนุนกิจการทั้งปวงของสถานศึกษา

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เพิ่มเติมบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้นกว่าเดิม โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้งตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 13 ซึ่งประกอบด้วยบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ 12 ประการ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543: 4-5)

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสารหลักสูตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ท้องถิ่น

4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพมาตรฐาน

6. ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มี

ความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8. ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

10. ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

สำหรับในต่างประเทศ ซึ่งเป็นประเทศที่มีรูปแบบด้านการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ประเทศฝรั่งเศส ประเทศออสเตรเลีย และประเทศนิวซีแลนด์ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเทศสหรัฐอเมริกาที่มลรัฐฟลอริดา คณะกรรมการสถานศึกษา เรียกว่า สภาที่ปรึกษาโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบที่สภาการศึกษาเขตกำหนดไว้ โดยมีบทบาทหน้าที่ในด้านการช่วยเตรียม จัดทำ และประเมินแผนปรับปรุงโรงเรียน และต้องให้ความช่วยเหลือตามคำร้องขอของครูใหญ่ในการเตรียมแผนและงบประมาณประจำปีตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ส่วนที่มลรัฐเคนตักกี คณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า สภาโรงเรียน มีบทบาทหน้าที่ 8 ประการ ดังนี้ (กมล สุดประเสริฐ และสุนทร สุนันทชัย, 2540: 75 -143)

1. กำหนดหลักสูตรรวมถึงการประเมินความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานมลรัฐ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินโครงการตามนโยบายของสภาการศึกษาเขต

2. กำหนดเวลาปฏิบัติการสอน และเวลานอกการสอน

3. การกำหนดนักเรียนเข้าชั้นเรียน และโครงการที่จะดำเนินการโรงเรียน
4. การกำหนดเวลาปฏิบัติงานสำหรับวัน และสัปดาห์ที่เปิดเรียน
5. การกำหนดการใช้พื้นที่โรงเรียนในระหว่างวันเปิดเรียน
6. การวางแผนและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน
7. การคัดเลือกและการดำเนินการในเรื่องวินัย วิธีการจัดการห้องเรียน รวมทั้งดูแลความรับผิดชอบของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ครูแนะแนว และครูใหญ่
8. การคัดเลือกโครงการหรือกิจกรรมนอกหลักสูตรและการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการมีส่วนร่วมของนักเรียน

ส่วนในประเทศในเครือสหราชอาณาจักร ได้แก่ อังกฤษ เวลส์ และไอร์แลนด์เหนือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน 7 ประการ ดังนี้ (สุรางค์ โปธิพฤกษาวงศ์, 2542: 45)

1. ตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางทั่วไปของโรงเรียนและหลักสูตร
2. การปฏิบัติตามหรือดำเนินการตามหลักสูตรแห่งชาติ
3. ตัดสินใจในเรื่องงานงบประมาณของโรงเรียน
4. การกำหนดจำนวนบุคลากรและการคัดเลือกครูและครูใหญ่
5. การส่งเสริมและรักษาวินัยบุคลากรอื่นๆ นอกจากครูใหญ่
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนผู้ปกครองและชุมชน
7. มอบหน้าที่บริหารโรงเรียนปกติทั่วไปแก่ครูใหญ่ แต่ติดตามผลปฏิบัติงาน

สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศฝรั่งเศสเรียกว่า สภการบริหาร มีหน้าที่ควบคุมดูแลการดำเนินการบริหารการศึกษา กำหนดแนวทางสำหรับแผนพัฒนาสถานศึกษา และวางหลักการอื่นๆ สำหรับดำเนินการต่างๆ ตามอำนาจปกครองตนเองที่มีอยู่ ซึ่งครอบคลุมเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ (ภัทรนันท์ พัทธิยะ, 2542: 45- 46)

1. การจัดชั้นเรียนและกลุ่มนักเรียน
2. กำหนดการจัดตารางเวลา และตารางสอนโดยให้สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษาของชาติ
3. การเปิดรับและปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในท้องถิ่น
4. การให้การศึกษานิสิตในสาขาวิชาพิเศษที่ต้องการส่งเสริมหรือมีความจำเป็น
5. การจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ

ในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาของประเทศออสเตรเลียซึ่งเรียกว่า สภาโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 27)

1. จัดทำกฎบัตรของโรงเรียน (School charter) สัญญาระหว่างโรงเรียนกับรัฐเรื่องการเรียนการสอน การติดตามผล และรายงานผลให้รัฐ

2. ตัดสินใจกิจกรรมในโรงเรียน ทั้งด้านงบประมาณ หลักสูตร และบุคลากร

3. ร่วมกับโรงเรียนคัดเลือก บรรรจุครู และประเมินครู

เช่นเดียวกับกับคณะกรรมการสถานศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์ เรียกว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ 4 ด้านดังนี้ (ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ, 2542: 16 -21)

1. ด้านหลักสูตร มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางของชาติว่าด้วยการศึกษา ดังนี้

1.1 พัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ของเด็กโดยยึดหลักการสาขาการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับเด็ก ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.2 ติดตามพัฒนาการของเด็กโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์

1.3 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลของเด็ก

1.4 พัฒนา และปรับกลยุทธ์เพื่อสนองความต้องการเรียนรู้ของเด็ก และเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคที่บัง

1.5 ประเมินสัมฤทธิ์ผลของเด็ก รวมทั้งเก็บรักษาประวัติ และรายงานความก้าวหน้าของเด็ก

2. การจ้างงาน และการบริหารบุคลากร มีบทบาทหน้าที่ 3 ประการ คือ

2.1 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้ว่าจ้างอาจารย์ใหญ่ และอาจารย์ใหญ่จะเป็นผู้ว่าจ้างครูและบุคลากรในโรงเรียนอีกชั้นหนึ่ง

2.2 พัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามนโยบายที่รัฐกำหนด

2.3 เป็นนายจ้างที่ดีตามกฎหมายการศึกษา และปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างงานทั้งต่อผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

3. ด้านการเงินและทรัพย์สิน มีบทบาทหน้าที่ 3 ประการ คือ

3.1 จัดสรรงบประมาณการบริหารโรงเรียนตามลำดับความสำคัญที่กำหนดไว้ในธรรมนูญโรงเรียน

3.2 ควบคุม ติดตามการใช้จ่ายเงินโรงเรียน และการจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบัน

3.3 จัดการเรื่องทรัพย์สิน อาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่นักเรียน

4. ดำเนินงานด้านอื่นๆ มีบทบาทหน้าที่ 4 ประการ คือ

4.1 ปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยการศึกษา

4.2 รักษาระบบการประเมินตนเอง

4.3 ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเวลาการปฏิบัติงาน เวลาเรียน และปีการศึกษา

4.4 ให้ประกันด้านความมั่นคงปลอดภัยแก่นักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ อีกจำนวนหนึ่ง ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ดังนี้

สำนักงานโครงการประสานงานโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ (2540: 115 -119) ได้เสนอขอบข่ายงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนไว้ 6 ประการ คือ

1. ด้านวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่ที่สำคัญได้แก่

1.1.1 ร่วมกันกำหนดวิชา จัดทำหลักสูตรทุกชั้นตอน

1.1.2 ร่วมกำหนดภาษาที่ 2 ที่ควรจะให้ นักเรียนได้เรียน

1.1.3 ร่วมกันกำหนดหลักสูตรและการสอนที่เน้นกระบวนการการทำงานเป็นกลุ่มหรือทำงานร่วมกันของนักเรียน

1.1.4 ร่วมกันกำหนดหลักสูตรวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการท้องถิ่น

1.1.5 ร่วมวัดผลประเมินผลหลักสูตรท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นมา

1.2 การเรียนการสอน ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่ที่สำคัญได้แก่

1.2.1 ร่วมเป็นผู้สอน (วิทยากร) หรือผู้ช่วยสอน

1.2.2 ร่วมผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

1.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนด้านการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน

1.2.4 เสนอแนะวิทยาการและเทคนิคการสอนใหม่ๆ

1.3 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ได้แก่ การกำหนดเกณฑ์ร้อยละของจำนวนนักเรียนที่ได้ผลคะแนนที่ต้องการในแต่ละกลุ่มวิชา

1.4 การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย หน้าที่ดังนี้

1.4.1 มีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากผลการทดสอบใดๆ ที่มีในโรงเรียน

1.4.2 การมีส่วนร่วมวางแผน ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน

1.4.3 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและการใช้เทคนิคการสอน

1.5 การเสนอความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูล

2. ด้านการจัดการบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ร่วมพิจารณาจำนวนของครูต่อจำนวนนักเรียนของโรงเรียน

2.2 ร่วมกำหนดแผนพัฒนาครู และบุคลากรอื่นๆ

- 2.3 มีส่วนร่วมในการประเมินผลงานการจัดการเรียนการสอนของคุณ
- 2.4 มีส่วนร่วมในการพิจารณาและกำหนดตัวครูเข้าสอนในชั้นเรียน
- 2.5 เสนอแนะหรือร่วมจัดหาบุคลากรตามที่โรงเรียนต้องการ

3. ด้านอาคารสถานที่ มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 สนับสนุนให้ชุมชนได้ใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียนเพื่อทำกิจกรรมของชุมชน โดยมีระยะเวลาการใช้ เช่น ใช้สนามกีฬา ใช้ห้องประชุม ใช้ห้องสมุด และการใช้โรงฝึกงาน เป็นต้น
- 3.2 ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการพัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียนให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนและศูนย์บริการความรู้ของชุมชน
- 3.3 ร่วมจัดสภาพแวดล้อมให้ร่มรื่นน่าอยู่
- 3.4 อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการโรงเรียนพิจารณาเห็นสมควร

4. ด้านบริการสำหรับเด็กและชุมชน มีรายละเอียดดังนี้

- 4.1 สนับสนุนให้บริการด้านสุขภาพและอนามัยแก่เด็ก
- 4.2 สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชนโดยการจัดบรรยายภาค อภิปราย นิทรรศการ ฯลฯ
- 4.3 สนับสนุนให้นักเรียนได้ฝึกตนเองหรือนักเรียนได้ดูงาน
- 4.4 สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมสหกรณ์ของนักเรียนได้ดูงาน
- 4.5 สนับสนุนให้มีการจำหน่ายผลผลิตของนักเรียนในชุมชน
- 4.6 สนับสนุนให้โรงเรียนมีศูนย์บริการด้านวิชาการ และด้านบริการที่สามารถเชื่อมโยงหรือและเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่นๆ
- 4.7 อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการโรงเรียนพิจารณาเห็นสมควร

5. ด้านงบประมาณ มีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 จัดหาทุนทรัพย์จากภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน
- 5.2 จัดสรรการใช้งบประมาณปกติ
- 5.3 จัดการการใช้งบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก
- 5.4 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณปกติ
- 5.5 ตรวจสอบดูแลการใช้งบประมาณพิเศษที่ได้รับจากภายนอก

6. ด้านโครงการต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

- 6.1 โครงการอาหารกลางวัน
- 6.2 งานประจำปีของโรงเรียน
- 6.3 กีฬาสีหรือกีฬาคณะของโรงเรียน

6.4 ประเพณีงานบุญตามเทศกาล

6.5 ห้องสมุด

6.6 งานประชาสัมพันธ์

Institute for Educational Leadership (1986 Cite in McGee, 1988) ได้นำเสนอ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. ให้ความเป็นผู้นำสำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นทางการศึกษา และความสนใจของเด็ก
2. ให้นโยบายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีผลต่อเด็ก
3. แสวงหา และตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง และชุมชนในรูปแบบต่างๆ
4. ให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ความเคารพ มีความตรงไปตรงมากับคณะกรรมการด้วยกัน และชุมชน รวมทั้งใช้กระบวนการตัดสินใจแบบประชาธิปไตย
5. ใช้การวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดเป้าประสงค์ทางการศึกษา ตลอดจนพิจารณา มาตรการหรือแนวทางดำเนินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
6. ระดมทรัพยากร และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอและเสมอภาค
7. กำหนดนโยบาย และติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดขึ้น
8. ปฏิบัติการด้านนโยบายอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากแหล่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตรการเรียนการสอน และการบริหารจัดการของสถานศึกษา
9. กำหนดแนวปฏิบัติ และใช้แนวปฏิบัติดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกและประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา
10. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
11. กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสมาชิก และมีกำหนดแนวดำเนินการสำหรับการประเมินตนเองและการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อระบุความต้องการจำเป็นของคณะกรรมการและกรรมการแต่ละคน

Renihan (2000) นำเสนอบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. การดำเนินงานและประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา
2. การบริหารจัดการทางการเงิน งบประมาณ และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
3. การบริหารงานบุคลากร
4. การบริหารงานแผนงานโครงการ
5. การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

6. การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการ
7. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงาน
8. การพัฒนานโยบาย

Brown School Council (2001) และ Memorial School Council (2001) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. พิจารณา ควบคุม ดูแลในเรื่องขนาดของชั้นเรียน และผลกระทบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ จดหมายข่าว การเยี่ยมบ้าน การประชุมครูและผู้ปกครอง และการจัดให้มีหลักสูตรภาคค่ำ เป็นต้น
3. การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียน ความปลอดภัย และระเบียบวินัยของนักเรียน
4. การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารและครู
5. การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตร
6. การตรวจสอบ ทบทวนงบประมาณของโรงเรียน

Struckey (2003: 256) กล่าวถึงบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ

1. รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย
2. ดูแลเกี่ยวกับงบประมาณ
3. อำนวยความสะดวกระหว่างโรงเรียนและชุมชน
4. จัดทำหลักสูตร
5. จัดเตรียมชี้แนะแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

สำหรับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ มีหน้าที่พิจารณานโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอาจสรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีบทบาทหน้าที่ใน 2 ลักษณะ คือ บทบาทหน้าที่ทั่วไป ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ในด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโดยทั่วไป การกำกับการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล พิจารณาอนุมัติ รายงานผล และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา ส่วนบทบาทหน้าที่อีกประการหนึ่ง คือ บทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งจะ

ครอบคลุมภารกิจในการบริหารทั้งด้านวิชาการ บุคลากร การเงินและพัสดุ กิจกรรมนักเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน อาคารสถานที่ และการบริหารทั่วไป ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป

2.4 ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันทนีย์ เรื่องทรัพย์ (2544 อ้างถึงใน รัตนาพร ไกรถาวร, 2545) ได้กล่าวไว้ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา กล่าวว่า “คณะกรรมการโรงเรียนจะพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาเป็นหลัก ผู้ที่มีความสนใจในการช่วยเหลือโรงเรียนและผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษา เช่น อาจารย์ พระภิกษุ และผู้ที่มีจิตศรัทธาขอช่วยเหลือโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยตัวแทนที่มีอาชีพแตกต่างกันออกไป แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมสามารถช่วยทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ” และท่านยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า “แม้ว่าการสรรหาคณะกรรมการโรงเรียนจะมีความสำคัญมากแล้วก็ตาม แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ทำอย่างไรให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพมากที่สุด”

สายพิน เชื้อชูชาติ (2541) ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบที่กรุงเทพมหานครกำหนด มีการให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับงานความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียนมีการสนับสนุนและช่วยเหลืองานด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมโรงเรียน มีการประสานงานกับองค์กรชุมชนบริเวณใกล้เคียงโรงเรียน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียน และมีส่วนร่วมพิจารณาหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำขึ้น มีการพิจารณาเสนอแนะแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจที่โรงเรียนต้องการความช่วยเหลือ มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ประจำฝ่ายต่างๆ ควบคู่กับคณะกรรมการการศึกษา มีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายในเรื่องการจัดประชุมผู้ปกครอง

จินทนา พิทยาธัฐ (2540) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามโครงการรับรองคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนเอกชนได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนจัดลำดับความสำคัญสิ่งที่จะทำ

ก่อนหลัง ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ตรวจสอบความก้าวหน้าของงานครบทุกด้าน และนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารโรงเรียน ร่วมวางแผนการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์โรงเรียน ยกย่องประกาศเกียรติคุณ เผยแพร่ผลงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและร่วมกิจกรรมของชุมชน ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ความร่วมมือจากบุคคลมีน้อย ผู้มีความรู้เรื่องการวางแผนมีน้อย การประสานงานล่าช้าและการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง

จากปัญหาการปฏิบัติงาน พบว่า กรรมการสถานศึกษาต้องประกอบอาชีพ มีงานประจำ ไม่มีเวลา ขาดความรู้ความเข้าใจในขอบเขตของบทบาทหน้าที่ และขาดความร่วมมือจากชุมชน และในการเข้าร่วมของชุมชนนั้นยังจำกัดอยู่เฉพาะการแสวงหาทรัพยากรทางด้านวัสดุให้กับสถานศึกษาและการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาบ้างเป็นครั้งคราว คณะกรรมการสถานศึกษายังไม่สามารถสร้างกลไกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

การนำเสนอสาระเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ความหมายขององค์การ ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ ลักษณะเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การ รูปแบบการวัดการประเมินประสิทธิผลขององค์การ และการปฏิบัติงานในองค์การ

3.1 ความหมายขององค์การ

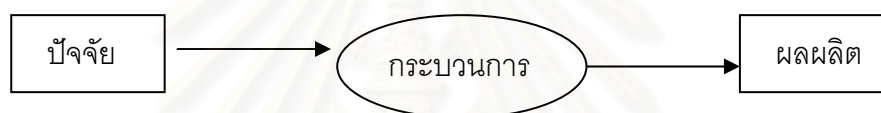
องค์การ (Organization) คือการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันและร่วมมือกันอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อผลิตสินค้าหรือให้บริการ Bartol and Martin (1991:6 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543)

องค์การเป็นเทคนิควิธีการเชื่อมโยงหน้าที่ต่างๆ ให้ประสานสัมพันธ์กันดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ ดังนั้นองค์การจะต้องประกอบด้วย การกำหนดงานที่แตกต่างกันในลักษณะเฉพาะ (Specialization) การจัดให้งานต่างๆ ทำงานต่อเนื่องสัมพันธ์กัน (Coordination) มีการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) และความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่กระจายความรับผิดชอบไปยังผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน Donnelly and Other (1990:105 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543)

องค์การ คือ การรวมตัวของกลุ่มบุคคลจำนวนหนึ่งที่มาร่วมงานกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างที่กำหนดไว้ ในการทำงานจะมีระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มภายในองค์กร ระบบความสัมพันธ์ภายนอกองค์กร ระบบความสัมพันธ์นี้ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลและกลุ่ม และมีการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากร เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีต่างๆเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่เป็นเป้าหมายร่วมกันของบุคคลในองค์กร สุพิณ เกษาคุปต์ (2537:2 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543)

โดยสรุป องค์กร คือ การรวมตัวที่ค่อนข้างถาวรของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความสนใจร่วมกันที่ต้องการจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ ในการทำงานจำเป็นต้องมีการแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีการนำปัจจัย (Input) มาจัดกระทำเป็นกระบวนการบริหารจัดการ (Process) จนทำให้บังเกิดผลผลิต (Output) ดังแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 การดำเนินงานขององค์กร

จากแผนภาพแสดงลักษณะสำคัญของการดำเนินงานองค์กร คือ

ก. ปัจจัย (Input) คือ ทรัพยากรเพื่อการลงทุน เช่น คน เงิน วัสดุดิบ เครื่องจักร เทคโนโลยี รวมถึงที่ดินและอาคาร มีความสำคัญที่เป็นตัวป้อนให้องค์กรสามารถดำเนินงานปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้

ข. กระบวนการ (Process) คือการปฏิบัติ การผลิต การทำงาน การบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์

ค. ผลผลิต (Output) คือผลลัพธ์ (Result) ของการดำเนินงานตามกระบวนการ เป็นผลการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างๆ ขององค์กร โดยทั่วไปผลผลิตขององค์กรประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ (Product) เช่น การผลิตสินค้าต่างๆ หรือสิ่งที่เป็นบริการ (Service) ถ้าองค์กรมีภารกิจเน้นการบริการ เช่น สถานพยาบาล เป็นต้น ผลผลิตยังรวมถึงผลกำไร (Benefit) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ของคณะบุคคลผู้ร่วมงานในองค์กร

3.2 ความหมายประสิทธิผล

กิบสัน และคณะ Gibson and other (1988 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ประสิทธิผลอาจพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ

ก. ประสิทธิผลของบุคคล

ข. ประสิทธิผลขององค์การ

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพึงพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาอันน้อยที่สุด ประสิทธิผลขององค์การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่งกิบสัน และคณะ Gibson and other (1988 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543) อธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิผลขององค์การว่าประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) การผลิต (Production)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Inputs) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ปัจจัยทรัพยากรได้คุ้มค่า

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4) การปรับเปลี่ยน (Adaptive ness)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

5) การพัฒนา (Development)

องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัย
สามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ข้อควรสังเกต คือ ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมี
ความหมายครอบคลุมถึงผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่
เหมาะสม ซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายประสิทธิผลขององค์การได้รับการพัฒนาขยายความมาโดยตลอดในหลายๆ
แนวความคิด จึงมีหลายความหมายพอจะสรุปการให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การได้
ดังนี้

1. ความหมายที่ยึดเป้าหมายเป็นเกณฑ์ (Goal approach) ประสิทธิผลขององค์การ
หมายถึง ระดับความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิตคือพิจารณาจากการที่
องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้
(Hannan and Freeman, 1977 อ้างถึงในสุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543)

2. ความหมายที่ยึดระบบ – ทรัพยากรเป็นเกณฑ์ (system- resource approach) เน้น
การเป็นระบบเปิดขององค์การจึงต้องพิจารณาความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้
วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

3. ความหมายที่ยึดกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ (stakeholder approach) หมายถึง
การสร้างพึงพอใจและการตอบสนองต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เช่น รอบบินส์ (Robbin, 1990)
กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การหมายถึงระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จระยะสั้นและ
เป้าหมายระยะยาวอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับผู้เกี่ยวข้อง

กรรณิกา เจิมแสงเทียน (2538) ได้สรุปจากการศึกษาความหมายประสิทธิผลขององค์การไว้
ว่าแม้ว่าความหมายของประสิทธิผลจะหลากหลายแต่ก็มีคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่
การคำนึงถึงผลผลิตที่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้
อย่างเหมาะสมและการรักษาสุขภาพขององค์การให้อยู่ได้เป็นอย่างดีในสภาพแวดล้อมที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และยังมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล (effectiveness) อีกในความ
หมายถึงระดับความสามารถที่องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ (ศิริชัย กาญจนวาสี,
2537)

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า การให้ความหมายของประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกัน ซึ่งงานวิจัยนี้จะใช้ประสิทธิผลในความหมาย ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบการวางแผน การพัฒนาการบริหารงานทั่วไป และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.3 ลักษณะการประเมินประสิทธิผลองค์การ

เกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิผลพบว่าบางเกณฑ์เป็นที่ยอมรับในหลายงานวิจัยมากกว่าบางเกณฑ์ เช่น คุณภาพ (Quality)ขวัญกำลังใจ (morale) เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การขาดงาน (absenteeism) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับลักษณะงานและลักษณะคนขององค์การแต่ละแห่ง เกณฑ์ตัวชี้วัดหนึ่งอาจจะเหมาะกับองค์การหนึ่งแต่ไม่เหมาะกับอีกองค์การหนึ่งก็ได้ ดังนั้นเกณฑ์ตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การจึงสมควรต้องมีหลายๆ เกณฑ์ (Robbin, 1990) เพื่อให้สอดคล้องกับความหลากหลายขององค์การในการเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมทั้งในด้านวิธีการและจุดประสงค์ที่ต้องการไม่มีเกณฑ์หนึ่งเกณฑ์ใดที่เหมาะสมในทุกกรณีแน่นอน

ภรณ์ กীরติบุตร (2529) ได้สรุปจากการศึกษาแนวคิดนักทฤษฎีไว้ว่า ไม่มีองค์การในอุดมคติใดที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมกับทุกสภาพแวดล้อมได้ องค์การที่มีประสิทธิภาพอยู่ที่การปรับสภาพการจัดองค์การและการบริหารให้เข้าได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับงานขององค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมหนึ่งไม่ได้ยืนยันว่าจะต้องมีประสิทธิผลอย่างเดียวกันหากอยู่ในสภาพแวดล้อมอื่นที่ต่างไป ความสำคัญอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา (Lawrence and Lorsch, 1967 อ้างถึงใน ภรณ์ กীরติบุตร, 2529)

3.4 รูปแบบการวัดการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

นักวิชาการ นักการศึกษา หรือนักบริหารทั้งหลายสรุปรูปแบบสำคัญที่ใช้ในการวัดประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ดังนี้

1.รูปแบบการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแนวคิดว่าประสิทธิผลควรประเมินในแง่ของการสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย (ends) ได้จริงมากกว่าวิธีการ (means) โดยวัดจากความสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จตามที่องค์การได้กำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเอาไว้

ข้อจำกัดของการใช้วิธีการนี้เกิดขึ้นจากเป้าหมายที่ระบุไว้กับเป้าหมายที่เป็นจริงมักจะมี ความแตกต่างกันเสมอโดยทั่วไปเป้าหมายขององค์การมี 3 ประเภท Steer (1977 อ้างถึงใน ธีรพงษ์ คงนาวัง, 2543) คือ (1) เป้าหมายทางการ (official goal) (2) เป้าหมายเชิงปฏิบัติ (Operative goals) (3) เป้าหมายที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดการปฏิบัติงานได้ (operational goal)

สำหรับการประเมินประสิทธิผลองค์กรมักจะวัดเป้าหมายเชิงปฏิบัติมากกว่าเป้าหมายทางการ เนื่องจากเป้าหมายมักจะมีลักษณะเป็นอัตราย เป็นนามธรรม และวัดยาก รูปแบบนี้เหมาะสมกับองค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจนสามารถวัดได้และเป็นเป้าหมายที่เกิดจากความเห็นที่สอดคล้องกันของบุคลากรในองค์กร

2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลเชิงระบบ (The Systems Approach)

รูปแบบวิธีการนี้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบที่มีการนำเอาทรัพยากรเข้ามาจากภายนอกสู่กระบวนการแปรสภาพและส่งเป็นผลผลิตออกมา การวัดประสิทธิผลองค์กรของวิธีการพิจารณาเชิงระบบตั้งบนพื้นฐานของทฤษฎีระบบเปิดและใช้ทฤษฎีระบบมาเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรโดยพิจารณาประสิทธิผลองค์กรในลักษณะที่เป็นความสามารถขององค์กรที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมได้อย่างมั่นคงและได้รับประโยชน์รวมทั้งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดผลิตผลผลิตและบริการให้มีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดหนึ่ง (Seashore and Yuchtman, 1967 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ยงค์มกล, 2543)

การใช้แนวความคิดวิธีการประเมินประสิทธิผลเชิงระบบมีความสัมพันธ์กับรูปแบบวิธีการที่ยึดเป้าหมายการวิเคราะห์เป้าหมายของแนวความคิดนี้กระทำในรูปแบบของระบบซึ่งพิจารณาเป้าหมายว่าไม่ได้อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่แต่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา การศึกษารูปแบบวิธีการประเมินประสิทธิผลเชิงระบบมีหลักเกณฑ์ คือเป็นการพิจารณาความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ได้แก่ ความสามารถขององค์กรในการจัดหาทรัพยากรใช้ในการดำเนินการทั้งนี้เพื่อรักษาระบบภายในขององค์กรและเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการศึกษาโดยรูปแบบที่ยึดระบบจึงให้ความสำคัญกับวิธีการที่จำเป็นสำหรับทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ

การใช้ทฤษฎีระบบเป็นแนวทางในการวัดประสิทธิผลขององค์กร (Systematic criteria of organizational effective) ตั้งอยู่บนแนวความคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต (living social system) ซึ่งมีข้อเรียกร้อง (requirements) หรือความต้องการบางอย่างที่อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่องค์กรจำเป็นต้องสนองตอบเพื่อที่จะรอดและหรือเพื่อสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้ การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรจึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์กรในการตอบสนองข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่แวดล้อม องค์กรอยู่ (ภรณ์ กิริติบุตร, 2529)

3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยอาศัยกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนผู้เกี่ยวข้อง (The Strategic – Constituencies Approach)

การประเมินประสิทธิผลในแนวทางนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร วิธีการที่ใช้กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมส่วนที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเหมือนกับ

วิธีการเชิงระบบนั่นเอง คือ ทั้งสองวิธีจะพิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน แตกต่างกันว่าวิธีการของกลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมส่วนนี้จะมีขอบเขตจำกัดโดยจะสนใจติดตามเฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่จะมีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น ข้อสมมติฐานของการใช้กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนถือว่าองค์การทุกแห่งต่างต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ความมีประสิทธิผลจะมีได้จึงอยู่ที่ความสามารถขององค์การในการที่จะพิจารณาให้ทราบถึงกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญได้อย่าง ถูกต้องตรงตามลำดับความสำคัญพร้อมกับความสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่ม ประโยชน์เหล่านั้นได้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด (สุทธิพงษ์ ยงค์มด, 2543)

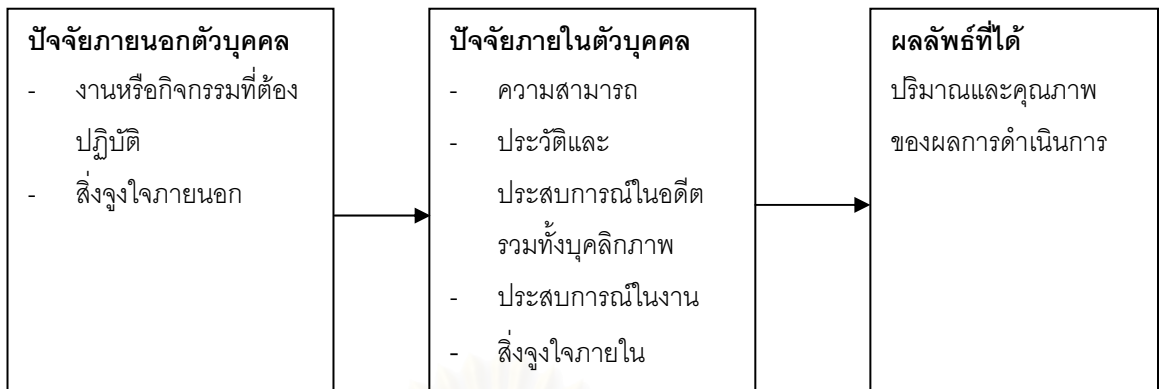
4. รูปแบบการใช้วิธีแข่งขันคุณค่า (The Competing – Values Approach)

ฐานคติของการใช้วิธีแข่งขันคุณค่าคือ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจะเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบและความสนใจของผู้ประเมินจึงไม่อาจกำหนดเกณฑ์ที่ดีที่สุด (Robbins, 1990) ปัญหาการประเมินจึงมีความแตกต่างกันไปสุดแต่ประโยชน์ของแต่ละฝ่ายที่ต้องการแตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลที่ดีต้องมีการค้นหาวิธีการที่จะให้มีการเปรียบเทียบหรือแข่งขันคุณค่าระหว่างกันให้มากที่สุด

3.5 การปฏิบัติงานในองค์การ

เมื่อมีการวิเคราะห์ถึงประสิทธิผลขององค์การจากระดับบุคคลก็จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติที่ดีมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าปราศจากเสียซึ่งการปฏิบัติงานในระดับดีกว่าปกติในทุก ระดับขององค์การแล้วการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยากหรือเป็นไปได้ไม่ได้เลย

เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การมากขึ้น ถึงแม้จะเป็นองค์การเดียวกันใดๆ ก็ตาม ก็มิได้หมายความว่าบุคคลจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานในรูปแบบเดียวกัน หากแต่พฤติกรรมต่างๆ ที่คนในองค์การแสดงให้เห็นได้ว่าในระหว่างการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ก็จะแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามการรับรู้ของแต่ละคน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ หลายประการไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกบุคคล ปัจจัยภายในตัวบุคคลก็ตาม นอกจากนี้จะเป็นตัวแปรที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันแล้ว ยังส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและปริมาณต่างกันได้ ตามที่ ธงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ (2540) ได้เสนอแนวคิด ไว้ดังภาพ 2.3 ดังนี้



แผนภาพที่ 2.3 ปัจจัยหรือตัวแปรของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

จากข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจะเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคน ดังต่อไปนี้

Rothwell and Kazans (1992) นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนในองค์กรไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สภาพแรงงาน แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะทัศนคติ ความสามารถ และความถนัด
2. ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ การยึดเหนี่ยวในกลุ่มบทบาท ปทัสถาน และสถานภาพ
3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง เทคโนโลยี กลยุทธ์ และวัฒนธรรม

Muchinsky (1993) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของคนเกิดจากปัจจัยต่างๆ คือ ด้านบุคลิกลักษณะของคน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการความสำเร็จ ด้านสภาพของงาน ได้แก่ ช่องทางอาชีพ โอกาส ในการปฏิสัมพันธ์ ข้อมูลย้อนกลับ และด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อองค์การ ความสามารถที่มีให้องค์การ สภาพการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง

Steers (1977 อ้างถึงใน ธีรพนธ์ คงนาง, 2543) เสนอว่าปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (trait) และความสนใจของคน ทั้ง 3 ปัจจัยนี้ร่วมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของคนในการทำงานเพื่อองค์การ ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลการปฏิบัติงานของคนจะอยู่ในระดับสูงไปได้

2. ความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ ปัจจัยที่มีความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานคือ ความมากน้อยของความเข้าใจและการยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

Robbins (1983 อ้างถึงใน ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2543) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การแสดงออกจากผลต่อเนื่องของปัจจัยต่างๆ ดังนี้คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 คุณค่าและทัศนคติ บุคคลแต่ละคนเข้าสู่องค์การภายใต้ความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันมีผลทำให้คิดและกระทำไม่สอดคล้องกันได้ การทำให้บุคคลในองค์การรับทราบคุณค่าและทัศนคติร่วมกันขององค์การ จึงเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้เข้าใจบุคคลได้ง่าย

1.2 บุคลิกลักษณะ เป็นการสังมลักษณะของแต่ละคนไว้ในตัวตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระบบในองค์การ บุคลิกลักษณะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ การเข้าใจเรื่องบุคลิกแต่ละคนเข้าใจ ตนเองอย่างไร จะทำให้สามารถเข้าใจลักษณะของบุคคลได้ชัดเจนขึ้น

1.3 การรับรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของบุคคลในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล เพราะการที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ทำให้บุคคลเลือกที่จะแสดงหรือเป็นไป รวมทั้งการแสดงออกตามที่รับรู้ว่าคนอื่นมองและมีความคิดต่อตัวเขาเองอย่างไร

1.4 แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีต่อองค์ประกอบหลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงแรงจูงใจภายนอก ซึ่งทำให้คนมุ่งหวังให้ส่งผลการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญหลายประการที่เชื่อมโยงจากพฤติกรรมระหว่างบุคคล ด้วยเหตุผลที่เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ร่วมกันกับบุคคลกลุ่มอื่นๆ แล้วจำเป็นต้องเปลี่ยนพฤติกรรมออกไป ปัจจัยระดับนี้ได้แก่ บทบาท ปทัสถาน และสถานะ กลุ่มพลวัตร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ อำนาจ และความขัดแย้ง

3. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงถึงกัน เพื่อให้้องค์การสามารถพัฒนาปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การออกแบบ การประเมิน ผลงานและให้รางวัล และวัฒนธรรมองค์กร

จากแนวคิดข้างต้นที่นำเสนอมา ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้เป็น 3 กลุ่มปัจจัยย่อย แต่ละกลุ่มปัจจัยมีปัจจัยย่อยๆ ดังนี้

1. กลุ่มปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ทักษะ ทัศนคติ และแรงจูงใจ

2. กลุ่มปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 6 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างกลุ่ม ภาวะผู้นำ บทบาท ปทัสถาน สถานภาพ และการยึดเหนี่ยวในกลุ่ม

3. กลุ่มปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะงาน

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารงานถ้าพิจารณาในระดับการปฏิบัติการอาจแบ่งองค์การประกอบได้คือ 1) เรื่องระบบการทำงานกับเรื่องคน คืองานกับคน จะต้องจะต้องดำเนินคู่กัน ผสมผสานให้สอดคล้องอยู่ตลอดเวลา งานจึงจะบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ ในเรื่องระบบและวิธีการดำเนินการทางด้านคน ซึ่งวิชาการด้านการบริหารในปัจจุบันให้ความสนใจในระบบและกระบวนการเกี่ยวกับคนในการทำงานในองค์การ และเป็นเรื่องการทำงานเป็นทีม หรือการทำงานเป็นกลุ่มงาน เป็นคณะหรือคณะทำงาน ซึ่งหลักสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การบริหารหรือการจัดการโดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2523)

กระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพควรมีหลักการในการปฏิบัติคือ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แน่นอน มีการเลือกสรรทีมงาน มีการประชุมร่วมกัน การยอมรับแนวความคิดต่างๆ ให้เกียรติซึ่งกันและกันพร้อมที่จะปฏิบัติตามมติส่วนใหญ่ ตระหนักถึงปัญหา มีการประนีประนอม ไม่เอาเปรียบกัน ทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทีม สมาชิกมีอิสระพอสมควร ให้อภัยซึ่งกันและกัน มีความอดทน ซื่อสัตย์และจริงใจ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและเสียสละเพื่อส่วนรวม (ชูชนะ ไชยวิริยะ, 2541) กระบวนการทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดงานให้ชัด กำหนดผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน กำหนดให้มีการรายงานผล ให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ส่วนระบบทางด้านคนต้องสัมพันธ์กับเรื่องการมีส่วนร่วม เรื่องพฤติกรรมแรงจูงใจในการทำงานเป็นกลุ่มบทบาทของผู้บริหาร และผู้นำกลุ่มทีมจะต้องมีความคิดมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งทีมงานจะมีพฤติกรรมดังกล่าวต้องขึ้นอยู่กับผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมงาน สมาชิกของทีม และแบบแผนของกลุ่มหรือการจัดทีมงานที่จะช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมายและขั้นตอนในการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ในการเลือกสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถ ความถนัด มีประสบการณ์ และบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเพณีนิยมที่นำมาใช้ในสมัยแรกๆ มักจะเน้นพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่นความคิดริเริ่ม ความสามารถในการทำงานโดยอิสระ ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ ความจริงใจ ศักยภาพของการเป็นผู้นำ ความเฉลียวฉลาด เป็นต้น ในปัจจุบันนี้บางองค์การที่มีความก้าวหน้ามักจะประเมินที่ผลงาน ความสำเร็จของงาน มากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคล

บุคคล ทั้งนี้ถือว่าการประเมินผลงานตรงเป้าหมายและมีค่ามากกว่าโดยเฉพาะจุดมุ่งหมายต่อการให้คำแนะนำปรึกษาหรือการพัฒนา (เกศินี หงสนันท์, 2530)

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา จำเป็นให้จะต้องให้บุคคลหรือกลุ่มคนนั้นมีความรับผิดชอบและมีความต้องการที่จะพัฒนา และมีความผูกพันทางจิตใจ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายนั้นๆ ถ้าหากได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่การที่สังคมใดจะมีการพัฒนาหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นจะต้องมีปัจจัยหลายอย่างสนับสนุนและปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสิ่งๆ ต่างๆ คือปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และปัจจัยด้านองค์การ (Rothwell and Kazanas, 1992)

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาสิ่งต่างๆ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นจะต้องมีปัจจัยต่างๆ หลายด้านเข้ามาสนับสนุน เช่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญสำหรับบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นได้ด้วยบุคคลในท้องถิ่นเอง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ

1. **ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา** เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างของบุคคล ได้ชี้ให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลเป็นลักษณะต่างๆ ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและได้รับการเพิ่มเติมภายหลัง เช่น วุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ต่างๆ เป็นต้น และ Kazas (1992) กล่าวว่าความสามารถเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ซึ่งเป็นพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำให้แต่ละคนที่ความสามารถแตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษานั้นประกอบด้วย

ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถคอยช่วยเหลือโรงเรียนทำให้โรงเรียนดำเนินการต่างๆ ได้สะดวก (จุไรรัตน์ สูดรุ่ง, 2538) ซึ่งสอดคล้องกับ Muchinsky (1993) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจัดการศึกษา

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

การที่บุคคลมีความพร้อมในด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน และความรู้ความสามารถจัดเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลอันเป็นพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งส่งผลให้แต่ละคนมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน (Rothwell and Kazanas, 1992) และสอดคล้องกับธีรพนธ์ คณาวัจ (2542) ซึ่งศึกษาพบว่าความรู้ความสามารถส่งผลต่อบทบาทการปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน

ทัศนคติต่อการศึกษา

ทัศนคติเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งแบ่งได้ 3 ประเภท คือ ความพึงพอใจในงาน ความมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และการมีความผูกพันกับองค์กร เป็นผลรวมของความคิด ความเชื่อของบุคคลถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึกและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Robbin, 1993) ดังนั้นหากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาก็ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการเข้ามาพัฒนาการศึกษา

ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา

จากการศึกษา Nusum (2002) กล่าวว่าในการที่จะเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องพิจารณาจากคนที่มีความสนใจในการศึกษาและนักเรียนมากที่สุด ซึ่งหากบุคคลมีความสนใจในสิ่งที่ทำแล้วผลของงานย่อมมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Steer (1977 อ้างถึงในธีรพนธ์ คณาวัจ) ที่พบว่าปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลในองค์กร คือการที่บุคคลสนใจในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลเนลส์ ได้สรุปว่า ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ และสิ่งเร้ากระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ (Beach, 1965) ดังนั้นแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร และแรงจูงใจของแต่ละคนแตกต่างกัน จึงมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท

การแสดงบทบาทได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับการที่บุคคลยอมรับบทบาทของตนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ดังนั้นความเข้าใจและการยอมรับบทบาทที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นสามารถส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามภาระหน้าที่อย่างครอบคลุม กับ Steer (1977 อ้างถึงในธีรพนธ์ คณาวัจ) และสอดคล้องกับ Nusum (2002) สิ่งที่ต้องปฏิบัติในการทำงานอันดับแรก คือต้องมีความเข้าใจในบทบาทที่ได้รับ

ความรับผิดชอบ

การที่บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดตามความสามารถของตนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการติดตามผลงานที่ทำไปแล้ว ยอมรับผลการปฏิบัติงานที่ตนได้กระทำลงไป ตรงต่อเวลา รวมทั้งมีการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของตนให้ดีขึ้น ก็จะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซวง (2528) ศราวุธ (2543) แสง (2533) และเกศินี (2530) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือบุคคลนั้นต้องมีความรับผิดชอบ

สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

สถานภาพ นั้นเป็นตัวกำหนดการกระทำ ว่าจะต้องทำอะไรทั้งต่อตนเองและผู้อื่นตำแหน่งของแต่ละบุคคลในกลุ่ม อันเกิดจากความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีตำแหน่งเป็นเครื่องกำหนดความสัมพันธ์นั้นๆ โดยที่บุคคลมีสิทธิที่จะกระทำตามแนวทางที่เขารับผิดชอบในตำแหน่ง หรือสถานภาพของเขาที่ดำรงอยู่ในกลุ่มและผู้อื่นพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามตามการชี้แนะของเขา ในฐานะที่เขาเป็นผู้มีประสบการณ์ในตำแหน่งหรือการปฏิบัติงานนั้นๆ Rothwell and Kazanas (1992)

สถานภาพมีความสำคัญต่อบทบาทเป็นอย่างมาก เพราะเป็นตัวที่กำหนดบทบาทของบุคคลให้รู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานตนอย่างไรทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นต้องมีความรับผิดชอบเพียงใด สถานภาพตามแนวคิดของนักสังคมวิทยาแบ่งออกเป็น 2 ชนิด (จิตยา สุวรรณชฎ, 2527) คือ สถานภาพที่ได้มาโดยกำเนิด และสถานภาพที่มาจากความสามารถ

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็น ภาวะที่สามารถทำการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามได้ เพื่อเป็นผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นวิถีทางการสั่งงานแก่สมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน โดยผู้นำพิจารณาเสมอว่าบุคคลากรรู้สึกอย่างไร เพื่อรับรู้ว่าจะทำอย่างไรงานจึงจะสำเร็จ (Halpin, 1966 อ้างถึงใน ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2544) ผู้นำ เป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่เป็นผู้ควบคุมประสานให้กิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย Fiedler (1967 อ้างถึงใน ธีรพนธ์ คงนาวัง) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เขาวลัษณ์ (2542) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา

การปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย คณะบุคคล หรือ สมาชิกในองค์กรนั้นๆ ที่มาอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อกันให้เห็นโครงสร้างของกลุ่มชัดเจน โดยแต่ละคนแสดงจะแสดงบทบาทไปตามหน้าที่ สถานภาพ หรือตำแหน่งงานของแต่ละคน ภายใต้แนวปฏิบัติหรือปทัสฐานที่กลุ่มยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้ระดับการยึดเหนี่ยวในกลุ่มเป็นปัจจัยหนึ่งในการบ่งชี้ผลสำเร็จของงานได้ (Rothwell and Kazanas, 1992) ดังนั้นปัจจัยสำคัญๆ ที่เป็นองค์ประกอบของกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การติดต่อประสานงาน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การทำงานใดๆ จะประสบผลสำเร็จถ้าบุคคลมีคุณสมบัติต่างๆที่เหมาะสมในการเข้าร่วมพัฒนาหรือจัดการศึกษา แต่หากขาดโอกาสที่จะได้เข้าร่วมแล้ว ก็ยากที่งานนั้นจะมีประสิทธิผล และจากงานวิจัยของ ฮีรพจน์ (2543), สายพิณ (2541), โอภาส (2541), พินิจ (2544) อุทัย (2532) โดยสรุปพบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้เข้าร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมตัดสินใจ และประเมินผล ก็จะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

การติดต่อประสานงาน

จากผลงานวิจัยของ โอภาส (2541) พบว่า ในการปฏิบัติงานหากขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการสถานศึกษาก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ (2540) ที่พบว่าประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลการองค์กรของศึกษานิเทศน์ ฐานันดร (2543) พบว่าการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา

ปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นสภาพต่างๆที่เกี่ยวกับระดับสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ โครงสร้างของสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยด้านสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลต่อประสิทธิผลของงาน ฮีรพจน์ (2543)

โครงสร้างของสถานศึกษา

โครงสร้างองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร หมายถึงการจัดองค์การให้เห็นชัดเจนว่าแบ่งงานเป็นส่วนต่างๆ อย่างไร และแต่ละส่วนที่ถูกแบ่งไว้นั้นได้กำหนดแนวปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมชัดเจนทุกส่วนงานหรือไม่เพียงใด (Rothwell and Kazanas, 1992) อวยชัย ชบา (2539) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดกลุ่มงานเข้าด้วยกันตามจุดประสงค์ หรือตามหน้าที่ และมีสายบังคับบัญชาเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา

เป็นต้น จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยเห็นว่าโครงสร้างองค์การมีความสำคัญ เพราะจะเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นอยู่ขององค์การ ด้วยเหตุผลว่าโครงสร้างองค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติกิจประจำวันขององค์การ ที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด และโครงสร้างขององค์การจะช่วยทำให้สิ่งต่างๆภายในองค์การมีความเป็นระเบียบ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโครงสร้างขององค์การคือการจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งหลาย หากองค์การมีโครงสร้างที่เหมาะสมตามความจำเป็นและจัดสร้างองค์การได้อย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับความจำเป็นของงานที่มีอยู่ย่อมช่วยให้งานบรรลุผล

วัฒนธรรมของสถานศึกษา

สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือวัฒนธรรมองค์การ การที่บุคคลหลายคนที่มีความแตกต่างกันทั้งความรู้ ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ และความต้องการมาอยู่ร่วมกัน มีวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีกฎ กติกา ข้อตกลง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ย่อมเกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมพัฒนาสรรค์สร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมดีงามร่วมกัน เพื่อให้เกิดวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่สงบสุข สร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนพอใจ และเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่เดียวกันสมาชิกทุกคนในองค์การจะต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ และให้ความร่วมมือยึดถือ วัฒนธรรมองค์การมาเป็นแนวคิดแนวปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นด้วยอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ Taguiri and Liwin (1968 อ้างถึงใน อีรพนธ์ คงนาวัง, 2543) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์การเป็นความรู้สึกหรือบรรยากาศซึ่งแสดงให้เห็นได้ในองค์การ ทั้งทางโครงสร้างด้านกายภาพ และวิถีทางที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น การใช้ภาษา พิธีการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ และจากงานวิจัยของ อีรพนธ์ (2543) ประเสริฐ (2540), อุทัย (2532) ซึ่งต่างพบว่า วัฒนธรรมของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคล

สภาพการใช้เทคโนโลยี

Steer (1977 อ้างถึงใน อีรพนธ์ คงนาวัง, 2543) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบ หรือ ตัวบ่อนที่จำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง Rothwell and Kazanas (1992) กล่าวว่าเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการกระทำที่เกิดขึ้นโดยคนเป็นผู้กระทำ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัตถุ สิ่งของ หรือบุคคล หรือสถานการณ์ภายใต้เงื่อนไขคำถามซึ่งจะถูกถามบ่อยๆ ว่า จะทำงานนี้ให้สำเร็จด้วยวิธีการอย่างไร Robbins (1983 อ้างถึงใน อีรพนธ์ คงนาวัง, 2544) กล่าวว่า เทคโนโลยี มักจะคำนึงถึงคำถามว่า จะทำการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าองค์การ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการได้อย่างไร องค์การหนึ่งๆ จะมีเทคโนโลยีหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่ง

ประเภท เพื่อจะใช้สำหรับเปลี่ยนงบประมาณ คน ทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นผลผลิตหรือบริการต่างๆ ดังนั้น สภาพการใช้เทคโนโลยี เป็นภาวะที่คณะกรรมการสถานศึกษานำกระบวนการวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือจัดการศึกษาที่ส่งผลให้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์

ลักษณะของผู้บริหาร

ในการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา สิ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือจัดการศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ (2541), ประเสริฐ (2540), Wrong (1992) ต่างพบว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าบริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้ มีมนุษยสัมพันธ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ ความรู้เกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น ก็ส่งผลต่อการเข้าร่วมและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เมตต์ (2541)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ธีรพนธ์ คณาวัง (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการปฏิบัติจริง 6 ด้าน ของผู้บริหารมี 4 กลุ่มปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ 2) ปัจจัยปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้างกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ บทบาท สถานภาพทัศนคติ และการยึดเหนี่ยวในกลุ่ม 3) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะงาน 4) กลุ่มปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพการเมืองการปกครอง เทคโนโลยีและการศึกษา ส่วนปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อบทบาทการปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานธรรมาการของผู้บริหารโรงเรียน

ความร่วมมือของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารโรงเรียน การแบ่งสายงานของโรงเรียนเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพโรงเรียน และที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ความสามารถด้านใช้ภาษาสื่อสารของผู้บริหาร การให้ความสำคัญต่องานวิชาการ และค่านิยมของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน

เชวง ชื่นประโคน (2528) ได้ศึกษาลักษณะที่ส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการการเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ตามการรับรู้ของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่า ลักษณะสำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก ที่สำคัญได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้และสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะสอน มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และอาชีพของตน ให้ความสนทนสนมเป็นกันเองไม่วางอำนาจ รับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนโดยการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีสุขภาพจิตดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส

ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู พบว่ามี 5 ตัวที่สำคัญ คือ ตัวประกอบ ด้านขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการจูงใจให้ครูปฏิบัติงาน ครูมีความเชื่อมั่นและเคารพนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านบุคลิกภาพของครู คือมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดีต่อชุมชน มีศรัทธาต่อการดำเนินงานพัฒนาชุมชน มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความเสียสละเวลาและแรงงาน มีความอดสาหะ พยายามในการทำงาน มีระเบียบแบบแผน เคารพในสิทธิหน้าที่และความคิดของผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล ด้าน มนุษยสัมพันธ์ คือมีความสนทนสนมเป็นกันเอง เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน และทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เข้าใจผู้อื่น มีความกระตือรือร้น ด้านการปฏิบัติงาน คือเห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ มีอุดมคติอุดมการณ์ มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในชื่อเสียงและความก้าวหน้า มีความเป็นมิตรและเข้าใจอันดี ตัวประกอบด้านสวัสดิการ คือ รายได้ พอเพียงที่สามารถจัดหาสิ่งที่จำเป็น มีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ฐานะความเป็นอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านลักษณะของสิ่งแวดล้อม ลักษณะของบุคคลในองค์กร ลักษณะขององค์กร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตัวแปรทุกตัวมี

อำนาจในการอธิบายประสิทธิผลขององค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาโดยมีขนาดอิทธิพลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ สภาพด้านการเมือง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์การ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจ สังคม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์การ โดยตัวแปรทุกตัวมีความสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลขององค์การได้ ร้อยละ 34 เมื่อจำแนกตัวแปรของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การพบว่า

- 1) ลักษณะของสภาพแวดล้อมองค์การมีอิทธิพล เรียงขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมองค์การ สภาพด้านการเมือง สภาพเศรษฐกิจ สังคม และบรรยากาศในองค์การ
- 2.) ลักษณะของบุคคลในองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะของผู้นำของหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ และคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์
- 3) ลักษณะขององค์การ คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ และโครงสร้างขององค์การ
- 4) นโยบายและการปฏิบัติ คือ มีนโยบายที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร การบริหาร มีการกำหนดเป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

เยาวลักษณ์ แสงสร้อย (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ครู หัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมงานวิชาการในช่วง 3 ปีของผู้บริหาร อัตราส่วนครูต่อนักเรียน และระยะทางระหว่างที่พักกับโรงเรียน 2) ตัวแปรระดับชุมชนที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยของจำนวนเงินที่ได้รับบริจาคจากบุคคล หรือหน่วยงาน หรือองค์กรในชุมชน ค่าเฉลี่ยปริมาณความร่วมมือที่ได้รับจากชาวบ้านในชุมชน ค่าเฉลี่ยปริมาณความร่วมมือที่ได้รับจากของผู้บริหารภายในกลุ่มโรงเรียน และสัดส่วนของผู้บริหารโรงเรียนที่พักอาศัยในชุมชน

โอภาส โอฟริก (2541 อ้างถึงใน รัตนพร ไกรถาวร, 2545) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน และรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กรรมการโรงเรียนไม่มีเวลาให้กับโรงเรียน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับคณะกรรมการโรงเรียน การทำงานยังไม่เป็นระบบ โรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน กรรมการไม่มีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือองค์ประกอบด้านคุณภาพทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ องค์ประกอบด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ประสบการณ์และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียน ความรู้เรื่องการบริหารวิชาการ คุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนาครูด้านวิชาการ การจัดบุคลากรด้านวิชาการ การนิเทศติดตามผล และการสร้างขวัญและกำลังใจ องค์ประกอบด้านครู ประกอบด้วย วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ทักษะติดต่ออาชีพ การได้รับการอบรม ความรู้เรื่องหลักสูตรและการสอน การจัดการเรียนการสอน การใช้เวลาของครู ความร่วมมือระหว่างครู และองค์ประกอบด้านผู้ปกครอง ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือของผู้ปกครอง การสนับสนุนช่วยเหลือของสมาคมผู้ปกครองและครู

ฐานันดร อากาศโชติ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามนโยบายของรัฐในโครงการโรงเรียนสีขาว ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 350 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 16 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ร้อยละ 34.4 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .58 ตัวแปรทำนายมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างมีนัยสำคัญและมีค่าเป็นบวกมี 3 ตัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร (0.19) การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (0.16) ระดับการศึกษาของผู้ปกครองในชุมชน (0.16) ตัวแปรทำนายที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยอย่างมีนัยสำคัญและมีค่าเป็นลบมี 1 ตัว ได้แก่ ทักษะติดต่อโครงการโรงเรียนสีขาว (-0.27)

แสวง จันทร์ถนอม (2533) ได้ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา:กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา (มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน 4) ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน 2) ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทางด้านและในระดับปานกลางสองด้าน 3) ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับดีมาก 5) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงานโรงเรียนในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับมาก 6) ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวมมีดังนี้ คือสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และความรับผิดชอบ

Henry (1996) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ อิทธิพลของบทบาท สิ่งแวดล้อม ระดับการศึกษา และกิจกรรมพิเศษที่เคยมีประสบการณ์

Wong (1992) ได้ศึกษาแบบจำลองผลของความสามัคคีที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กรกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรหน่วยงานทหารของสหรัฐ จากการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยวิธีสหสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษา

พินิจ เพ็ชตรา (2544) ได้ศึกษาบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตาม การรับรู้ของผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญ กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติมากทั้ง 11 ด้าน คือ 1) กำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนา โรงเรียน 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน 3) ให้ความเห็นชอบในด้านการ จัดทำหลักสูตรท้องถิ่น 4) กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียน 5) ส่งเสริมและ สนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก 7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษา 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน 10) ให้ความเห็นชอบ รายงานผลการดำเนินการประจำปี 11) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ และอยู่ใน วิสัยที่สามารถจะพัฒนาให้ปฏิบัติอยู่ในระดับมากยิ่งขึ้นได้อีก จึงเสนอแนะให้คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่มี ความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของโรงเรียน

วิรัตน์ หมื่นจันะ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทน ประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมากคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมมีความ เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมของผู้แทนประชาชนใน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่าง เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา และ บทบาทในชุมชนแล้วปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชน และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ บทบาทการมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้แทนประชาชนในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน

ศราวุธ ยาวิเริง (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการนิเทศงาน และด้านเงินเดือนค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลางและน้อยตามลำดับ ปัจจัยจูงใจในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก ระดับการมีส่วนร่วมในบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่การมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รองลงมาได้แก่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่าปัจจัยด้าน ภาวะภาพที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาในระดับต่ำ ได้แก่ รายได้ต่อเดือน รองลงมาได้แก่ระดับการศึกษา อายุ และอาชีพ ปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ สถานภาพ ความสัมพันธ์กับ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพของงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา การนิเทศงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ยกเว้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานที่สัมพันธ์กันในระดับต่ำ ปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาในระดับปานกลางคือ ลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้าน ภาวะภาพที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่รายได้ต่อเดือน อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาได้แก่ ชีวิตส่วนตัว นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานภาพ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนและความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา ปัจจัยจูงใจที่ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษามากที่สุด ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าในตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพ

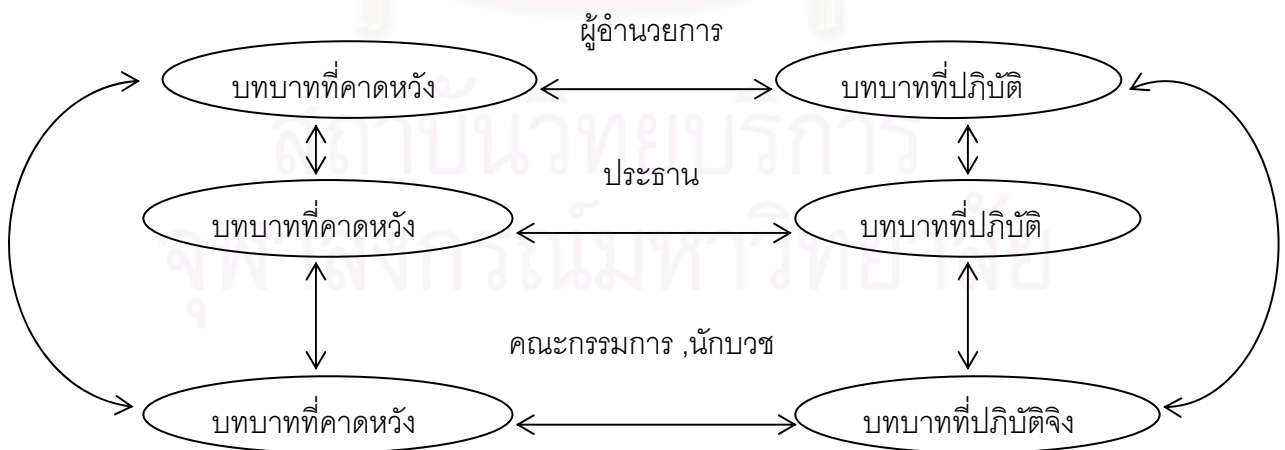
นราภรณ์ หะวานนท์ และ คณะ (2543, อ้างถึงใน รัตนาพร ไกรถาวร, 2545) ได้ศึกษาเงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียน พบว่า ยุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บรรลุผลนี้คือการทำให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของโรงเรียนมากขึ้น ความสำเร็จของการดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนยังจำกัดขอบเขตอยู่เฉพาะการที่ชุมชนเข้าร่วมมือกับโรงเรียนในการแสวงหาทรัพยากรทางด้านวัสดุให้กับโรงเรียนและการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้นเป็นครั้งคราว คณะกรรมการโรงเรียนยังไม่สามารถสร้างกลไกให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง คณะกรรมการนี้จะต้องดำเนินการโดยจากคนในชุมชนเป็นหลักและมีหน้าที่หลักในการในการร่วมมือทำงานกับโรงเรียนองค์กรทางสังคมอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อสร้างระบบความรู้ที่สนองต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชน

วันพนิญ เรืองทรัพย์ (2544 อ้างถึงใน รัตนาพร ไกรถาวร, 2545) ได้กล่าวไว้ในฐานะผู้บริหารโรงเรียนที่เห็นความสำคัญของบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา กล่าวว่า คณะกรรมการโรงเรียนจะพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาเป็นหลัก ผู้ที่มีความสนใจในการช่วยเหลือโรงเรียนและผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษา เช่น อาจารย์ พระภิกษุ และผู้ที่มีจิตศรัทธาขอช่วยเหลือโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียนประกอบด้วยตัวแทนที่มีอาชีพแตกต่างกันออกไป แต่ถ้าต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสมสามารถช่วยทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้ ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า “แม้ว่าวิธีการสรรหาคณะกรรมการโรงเรียนจะมีความสำคัญมากแล้วก็ตาม แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ทำอย่างไรให้ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพมากที่สุด”

รัตนาพร ไกรถาวร (2545) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ 1) คณะกรรมการสถานศึกษามีกิจกรรมหลักสูตรที่พัฒนานักเรียนตามศักยภาพ 2) นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี 4) บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียน 5) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถทำงานเป็นทีม 6) สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 7) สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน 8) กรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียน 9) สถานศึกษามีรัฐธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาโรงเรียนได้ตามสภาพจริง 10) ชุมชนดำรงไว้ซึ่ง

จารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรม 11) สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย 12) สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน 13) สถานศึกษามีคณะกรรมการช่วยปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 14) สถานศึกษามีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญโรงเรียน 15) สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 16) สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์จัดการเรียนการสอนเพียงพอ 17) เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงซึ่งผลการปฏิบัติงานดังกล่าวของคณะกรรมการสถานศึกษา จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าขาดความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายดังที่กล่าวมาแล้ว คณะกรรมการสถานศึกษาต้องเข้าร่วมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เพราะการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ได้นั้นทุกคนในทีมต้องมีส่วนร่วม (participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน เห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และจากการวิจัยพบว่าตัวแปรโรงเรียนมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนา นักเรียนตามศักยภาพ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรนักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพได้

Strukey (2003) ศึกษาความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของคณะกรรมการสถานศึกษา โดย 1)ศึกษารูปแบบการตัดสินใจของผู้อำนวยการและ คณะกรรมการสถานศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ 2) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา กับนักบวชมีรูปแบบการตัดสินใจและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) ศึกษา บทบาทที่คาดหวังกับบทบาทจริงของคณะกรรมการสถานศึกษา การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ ประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา และนักบวช



ผลการวิจัยปรากฏว่าหน้าที่แต่ละอย่าง บทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาจากความเห็นของผู้อำนวยการแตกต่างกัน

บทบาทที่ต้องการหรือบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่แตกต่างกันประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำ และผู้นำศาสนาพบว่าความคาดหวังในบทบาทของคณะกรรมการแตกต่างจากบทบาทที่แท้จริง

นอกจากนี้ผู้อำนวยการ นักบวช และประธานคณะกรรมการให้ความเห็นเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาว่าในการปฏิบัติงานต้องการให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความใส่ใจในหน้าที่ภาระงาน เช่น การพัฒนาแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดนโยบาย การพิจารณาเงินเดือนครู กำหนดระเบียบวินัยสำหรับนักเรียน

Rowland & Patterson (2004) ศึกษาแผนการจัดเตรียมจัดหาคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ คือโรงเรียนที่ให้ความสนใจในด้าน

- การจัดตั้งคณะกรรมการหรือวิธีการสนับสนุน
- การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา
- การจัดสรรเกี่ยวกับการเงิน และการหาแหล่งทุนทรัพยากร
- การประเมินแต่ละขั้นตอนการทำงาน

ศึกษาแนวทางการเตรียมกรรมการเพื่อคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา ผลปรากฏว่าในการคัดเลือก ประธานคณะกรรมการ ควรสัมภาษณ์บุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเกี่ยวกับประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ ซึ่งควรคัดเลือกบุคคลที่สนใจการศึกษาและสนใจนักเรียนที่สุด และต้องรู้จักการวางแผนเตรียมงาน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา องค์ประกอบด้านการจัดรูปแบบด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และด้านสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Robbin(1983)	Alfios(1988)	Reinwe(1992)	Yevlev(1994)	Muchinsiv(1993)	Steer(1997)	Rowland(2004)	Wood(1992)	Henny(1996)	Ngsum(2002)	Strukv(2003)	พินัน(2543)	ทรง(2528)	ประเสริฐ(2540)	ศุภทิน(2541)	ประสิทธิ์(2542)	โสภา(2541)	พิจิ(2544)	วิรัตน์(2543)	ศุภว(2543)	งษ์พันธ์(2538)	นพรัตน์(2543)	วิรัตน์(2544)	รังษิ(2540)	รัตนพร(2545)	สัทย์(2532)	จันทน์(2543)	แสง(2533)	กสิ(2530)	
1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา																														
เพศ																			/											
อายุ				/															/	/										
ระดับการศึกษา				/				/											/	/	/						/			
อาชีพ	/																		/	/			/							
รายได้												/							/	/										
ความรู้ความสามารถ	/	/	/	/	/	/					/	/	/	/							/									
ทักษะ		/									/																			
ความซื่อสัตย์											/																			
ความเสียสละ												/				/														
ทัศนคติต่อการศึกษา	/	/	/		/						/	/									/									
ความรับผิดชอบ												/								/								/	/	
ความสนใจทางการศึกษา					/				/	/	/	/									/									
ประสบการณ์ด้านการศึกษา				/				/												/			/							
แรงจูงใจ	/	/									/									/		/								
ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	/														/		/													
ความคิดสร้างสรรค์												/																	/	
ค่านิยม	/																													
ความถนัด		/									/																			
บุคลิกภาพ	/	/																												
สภาพแรงงาน		/																												
ความพยายาม												/																		
2. ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา																														
โครงสร้างกลุ่ม		/									/																			
ปทัสถาน	/	/									/																			
ภาวะผู้นำ	/	/									/				/															
ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท	/	/	/					/			/								/											
สถานภาพ	/	/	/	/							/								/											
การยึดเหนี่ยวในกลุ่ม		/									/																			
กลุ่มพลวัตร	/																													
การติดต่อประสานงาน	/											/			/												/			

จากงานวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาคัดเลือกตัวแปรเพื่อมาเป็นตัวแปรต้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีเกณฑ์ในการเลือกคือ จากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เรื่อง ดังตารางที่ 2.2

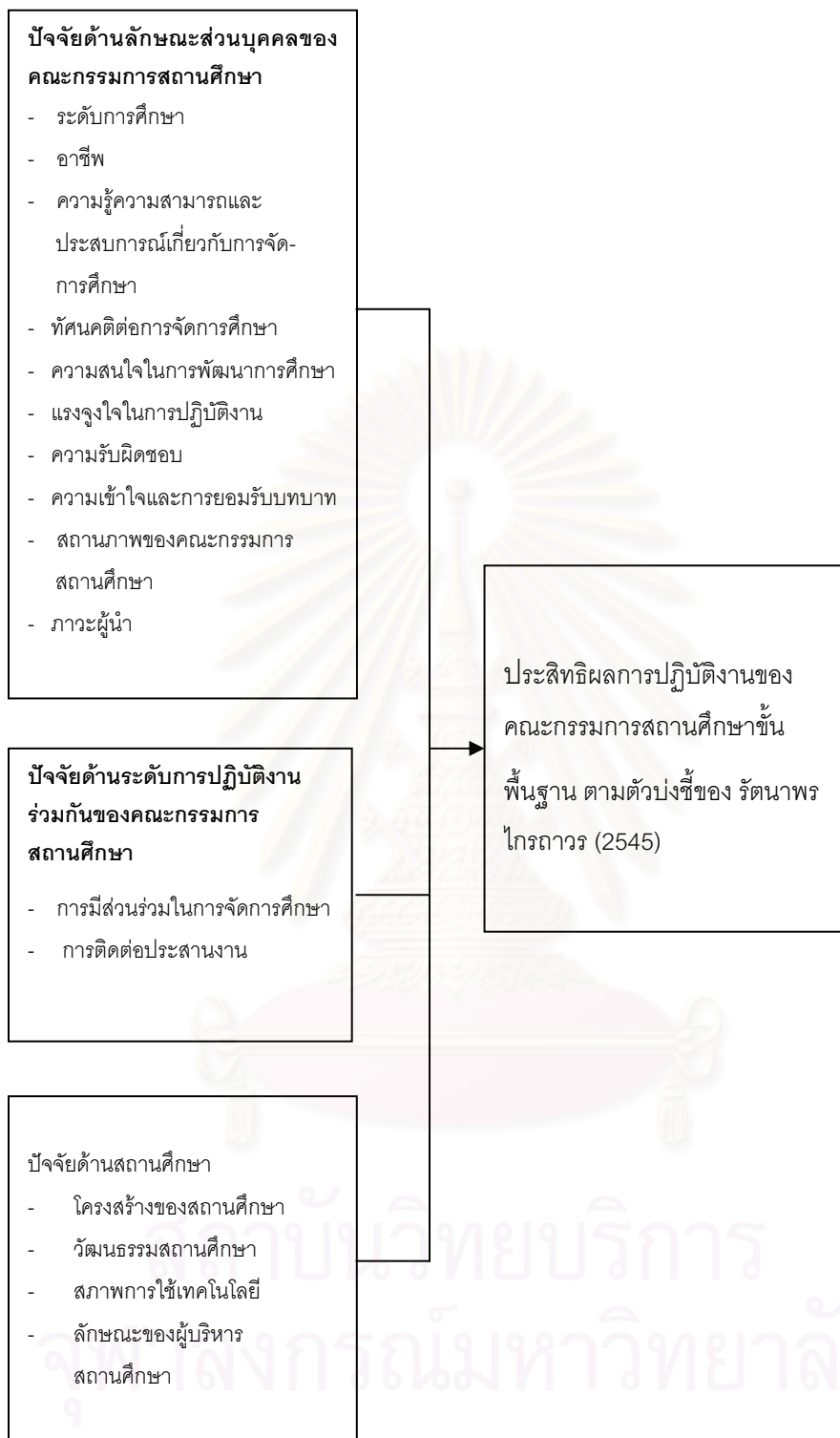
ตารางที่ 2.2 ตัวแปรด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร	อ้างอิงเอกสาร/งานวิจัย
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา	
ระดับการศึกษา	Muchinsky (1993) ,Henry (1996), วิรัตน์ (2543), ศราวุธ (2543), จุไรรัตน์ (2538)
อาชีพ	Athos (1968), วิรัตน์ (2543), ศราวุธ (2543), วันทนีย์ (2544)
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	Robbin (1983), Athos (1968), Rottwel (1992), Yesley (1984), Muchinsky (1993), Steer (1977), ธีรพนธ์ (2543), เสง (2528), ประเสริฐ (2540), สายพิณ(2541), ศราวุธ (2543) ,Henry (1996) , จุไรรัตน์ (2538), ธงชัย (2540)
ทัศนคติต่อการจัดการศึกษา	Robbin (1983), Athos (1968), Rottwel (1992), Muchinsky (1993), ธีรพนธ์ (2543), เสง (2528), จุไรรัตน์ (2538)
ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา	Steer (1977), Nusum (2002), Struky (2003), เสง (2528), จุไรรัตน์ (2538)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Robbin (1983), Rottwel (1992), ธีรพนธ์ (2543), จุไรรัตน์ (2538), ธงชัย (2540)
ความรับผิดชอบ	เสง (2528), ศราวุธ (2543) ,แสวง (2533), เกศินี (2530)
ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท	Robbin (1983), Athos (1968), Rottwel (1992), Henry (1996), ธีรพนธ์ (2543), วิรัตน์ (2543)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร	อ้างอิงเอกสาร/งานวิจัย
สถานภาพของคณะกรรมการ สถานศึกษา	Robbin (1983), Rottwel (1992), Muchinsky (1993), ธีรพนธ์ (2543), ศราวุธ (2543)
ภาวะผู้นำ	Robbin (1983), Rottwel (1992), ธีรพนธ์ (2543), เยาวลักษณ์ (2542)
ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา	
การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	ธีรพนธ์ (2543), เสง (2528), สายพิณ(2541), เยาวลักษณ์ (2542), โอบาส (2541), พินิจ (2544) , จุไรรัตน์ (2538), นราภรณ์ (2543), อุทัย (2532)
การติดต่อประสานงาน	Robbin (1983), ประเสริฐ (2540), โอบาส (2541), สุนันตร์ (2543)
ปัจจัยด้านสถานศึกษา	
โครงสร้างของสถานศึกษา	Robbin (1983), Rottwel (1992), Yesley (1984), ประเสริฐ (2540)
วัฒนธรรมของสถานศึกษา	Robbin (1983), Rottwel (1992), ธีรพนธ์ (2543), ประเสริฐ (2540)
สภาพการใช้เทคโนโลยี	Athos (1968), Rottwel (1992), ธีรพนธ์ (2543), ประเสริฐ (2540), จุไรรัตน์ (2538)
ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	Wrong (1992), ประเสริฐ (2540), เยาวลักษณ์ (2542) เมตต์ (2541)

จากผลการจัดกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น ได้ตัวแปรปัจจัย 3 กลุ่มปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจากผลงานวิจัยของ รัตนาพร ไกรถาวร (2545) ซึ่งศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นตัวแปรตาม ได้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย (การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ)

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยคัดเลือกโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีคะแนนสูงที่สุด และต่ำที่สุด เพื่อศึกษา คุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา กระบวนการคัดเลือก และ แนวทางการปฏิบัติงานของแต่ละโรงเรียน ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพที่ 2.5



แผนภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ)

ตอนที่ 6 การผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยไม่ว่าจะเป็นเชิงคุณภาพหรือวิธีเชิงปริมาณต่างเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ผู้ที่ทำการวิจัยจะต้องทำการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงด้วยวิธีการต่างๆ ที่สามารถจะกระทำได้ภายใต้ทรัพยากรและเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด มีข้อดีข้อเสียในตัวเอง ในการจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และการรายงานผลการวิจัย จึงไม่มีวิธีการใดดีที่สุด ในการวิจัยแต่ละเรื่องหรือโดยทั่วไป

ในการตอบประเด็นปัญหาด้านระเบียบวิธี เคิร์ค และ ไอร์แลนด์ (Kirk and Ireland, 1983) เสนอว่าต้องพิจารณาภายในบริบทของการวิจัยแต่ละเรื่อง กล่าวคือระเบียบวิธีจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมขึ้นอยู่กับปัญหาเฉพาะของการวิจัย มุมมองดังกล่าวเป็นการมองระเบียบวิธีวิจัยในฐานะเป็นเครื่องมือของการศึกษาค้นคว้า ซึ่งการศึกษาค้นคว้าแต่ละเรื่องต้องอาศัยการคัดเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม การใช้เครื่องมือที่ผิดๆ ในการปฏิบัติที่แยๆ พอกัน ถ้าไม่แยกว่าไม่มีเครื่องมือใช้

แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดเด่นในด้านรายละเอียดของการพรรณนาความซึ่งภาษาอังกฤษเรียกว่า thick description ที่ให้ความมีชีวิตชีวา ความเข้าใจลึกๆ และความชัดเจนในสิ่งที่ศึกษา แต่ก็มีข้อเสียในแง่ที่ว่าไม่สามารถบอกได้ว่าในแต่ละจุดแต่ละประเด็นแต่ละแนวคิดแต่ละปัญหามีมากน้อยเพียงใดในเชิงปริมาณซึ่งแสดงออกเป็นตัวเลขที่แน่นอนหรือใกล้เคียงได้ และที่สำคัญคือขาดความชัดเจนในความสามารถที่จะนำไปใช้ได้โดยทั่วไป หรือที่เรียกว่าความถูกต้องภายนอก

แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณแม้จะมีข้อดีหรือจุดแข็งตรงที่สามารถเสนอความเป็นธรรมในเชิงปริมาณได้ในทุกแนวคิดและทุกประเด็นที่ศึกษากล่าวคือสามารถวัดค่าทุกแนวคิดหรือทุกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกมาเป็นเชิงปริมาณได้และเมื่อนำไปวิเคราะห์สามารถให้ค่าความสัมพันธ์หรือความแตกต่างออกเป็นตัวเลขได้ชัดเจนว่ามีมากหรือน้อยเพียงใดและความแตกต่างหรือความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ระดับใด และหากใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็น (probability sampling) ก็สามารถนำผลของการศึกษา และข้อค้นพบไปใช้กับประชากรทั้งหมดที่นอกเหนือไปจากกลุ่มที่ตกเป็นตัวอย่างของการศึกษานั้นๆ ยังมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินคุณภาพของงานวิจัยทั้งในด้านความถูกต้อง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของมาตรวัดตัวแปรและข้อค้นพบที่ให้ค่าออกมาเป็นตัวเลขบอกอัตราความถูกต้องและความเชื่อถือได้

ข้อเสียที่สำคัญของแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณที่นักวิจัยเชิงคุณภาพมักจะหยิบยกมาโจมตีอยู่ที่ 1) การที่ผู้วิจัยมีกรอบแนวความคิดที่ตายตัวที่จะนำไปเก็บข้อมูล และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานตามกรอบแนวความคิดโดยไม่สนใจกับสิ่งที่อยู่นอกกรอบแนวความคิดนั้นๆ โดย

การกำหนดเป็น “ ขอบเขตของการศึกษา และ 2) การที่ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บที่ ข้อมูลตายตัวไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้หลังจากที่ได้ทดสอบและปรับปรุงแก้ไขจนสามารถใช้ได้กับ ประชากรกลุ่มนั้น โดยไม่คำนึงสิ่งอื่นใด เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ก็ได้แค่เพียงความสัมพันธ์ทาง สถิติมากกว่าความสัมพันธ์ที่แท้จริง

ดังนั้นแนวทางการวิจัยที่ดีที่สุดคือการใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพและแนวทางการ วิจัยเชิงปริมาณร่วมกันในการศึกษาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

การผสมผสานแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมีมาช้านาน ดังจะเห็นได้จาก วรรณกรรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ส่งเสริมให้ผู้วิจัยใช้หลายๆวิธีพหุวิธี แนวทางดังกล่าวนี้มีชื่อ เรียกต่างๆ กัน เช่น การสังเคราะห์งานวิจัยพหุวิธี

พหุวิธีหมายถึงการนำเอาระเบียบหลากหลายวิธีมาใช้ร่วมกันในการศึกษาปรากฏการณ์ เดียวกันมีมาช้านานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว นับตั้งแต่แคมเบลล์ และฟิสค์ (Campbell and Fiske, 1959) ได้เสนอความคิดการปฏิบัติพหุ ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีการมากกว่า 1 วิธี ในการตรวจสอบ ความถูกต้องของสิ่งที่ต้องการจะวัด ส่วนเด็นซิน (Denzin, 1978: 302) ใช้พหุวิธีในความหมายของ การตรวจความถูกต้องของการตรวจไขว้ (cross validation) ระหว่างวิธี (between methods) หรือ ข้ามวิธี (across methods) หากวิธีที่ต่างกันสองวิธีมีความสอดคล้องและให้ผลที่เปรียบเทียบ ไกลเคียงกัน ผลที่ได้จะถูกต้องเชื่อถือได้มากขึ้น เช่น การศึกษาประสิทธิผลของผู้นำอาจทำได้โดย การสัมภาษณ์ผู้นำ หรือสังเกตพฤติกรรมของผู้นำหรือประเมินผลจากบันทึกการปฏิบัติงาน หาก มาตรการวัดที่หลากหลายและเป็นเอกเทศให้ข้อสรุปเหมือนกันแสดงให้เห็นปรากฏการณ์ความ เป็นผู้นำได้แน่นอนชัดเจนมากขึ้น

พหุวิธีมีความหมายอื่น ๆ อีก เช่น “ภายในวิธีเดียวกัน” (within-method) กล่าวคือ ใช้ เทคนิคหลายเทคนิคที่อยู่ในวิธีเดียวกันในการรวบรวมและตีความของข้อมูล เช่นวิธีการสำรวจ เชิงปริมาณ ผู้วิจัยอาจสร้างสเกลต่าง ๆ ที่วัดตัวแปรหรือตัวสร้าง (construct) ตัวเดียวกัน หรือวิธี เชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วมผู้วิจัยอาจจะใช้กลุ่มเปรียบเทียบหลาย ๆ กลุ่ม (multiple comparison groups) ในการสร้างความเชื่อถือได้ของทฤษฎีที่พบกล่าวคือ พหุวิธีแบบ ภายในวิธีเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบไขว้ (cross checking) ของความถูกต้องภายใน ส่วนพหุวิธี ระหว่างวิธี (between methods) ใช้ในการตรวจสอบความถูกต้องภายนอก

การนำเอาข้อมูลและวิธีการที่หลากหลายมาผสมบูรณาการเข้าด้วยกันตามแนวทางพหุวิธี จะมีลักษณะความต่อเนื่อง (continuum) ซึ่งมีตั้งแต่แบบง่าย ๆ ไปจนถึงที่สลับซับซ้อน เช่นการ สร้างสเกลเชิงคุณภาพหลาย ๆ สเกลเป็นวิธีการพหุวิธีที่ง่ายที่สุด (Smith, 1975: 2573) เพราะไม่มี การนำเอาวิธีการที่เป็นเอกเทศจากกันมาใช้ร่วมกัน และไม่สะท้อนให้เห็นถึงการสังเกตที่ต่างกัน

หรือการใช้ข้อมูลที่มีความหมายหลากหลาย อีกรูปแบบหนึ่งของพหุวิธีง่าย ๆ คือ การใช้การสังเกตมาสนับสนุนผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ

พหุวิธีที่ดีกว่าพหุวิธีภายในวิธีเดียวกัน (within methods) คือพหุวิธีระหว่างวิธี (between methods) ซึ่งในปัจจุบันถือว่างเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดของพหุวิธีมีความหมายมากกว่าการสร้างสเกล การทดสอบความเชื่อถือได้ การตรวจสอบความถูกต้องไขว้ (cross validation) กล่าวคือ พหุวิธีอาจนำไปสู่การแสดงผลภาพรวมเบ็ดเสร็จสมบูรณ์ และเชิงบริบทของหน่วยที่ศึกษา (a complete holistic and contextual portrayal of units under study) เช่น การใช้มาตราวัดหลายมาตราวัดของตัวแปรเดียวกันอาจจะแสดงให้เห็นเอกลักษณ์ของการผันแปรของตัวแปรนั้นในแง่มุมต่าง ๆ วิธีการเชิงคุณภาพอาจจะแสดงให้เห็นข้อมูลหรือนำไปสู่ข้อสรุปของข้อมูลซึ่งวิธีการอื่น ๆ อาจไม่แสดงให้เห็นได้ พหุวิธีอาจนำมาใช้ไม่เพียงแค่ว่าเพื่อที่จะศึกษาปรากฏการณ์เดียวกันจากแง่มุมต่าง ๆ เท่านั้นยังจะเสริมสร้างความสมบูรณ์ของความเข้าใจโดยการเปิดโอกาสให้มีมิติใหม่ ๆ หรือมีมิติที่ลึกเพิ่มขึ้น

ไม่ว่าจะเป็นพหุวิธีแบบใดสิ่งที่เป็นข้อสมมติกำกับประสิทธิผลของพหุวิธีขึ้นอยู่กับแนวคิดที่ว่าจุดอ่อนต่าง ๆ ของแต่ละวิธีจะถูกชดเชย หรือกลบเกลื่อนโดยจุดแข็งของวิธีการอื่น

ในบรรดาที่พหุวิธีที่นำมาใช้กัน พหุวิธีที่ใช้งานสนาม (fieldwork) เชิงคุณภาพกับวิธีการสำรวจ (survey methods) เป็นพหุวิธีเชิงปริมาณที่นักสังคมศาสตร์ต่างสาขากัน นิยมใช้กันมากที่สุด นักวิชาการเหล่านี้ให้ความเห็นว่าวิธีการเชิงปริมาณให้สิ่งที่เป็ประโยชน์ต่องานวิจัยสนามหรือในทางกลับกัน

ดังนั้นนักวิจัยที่ใช้วิธีการเชิงคุณภาพควรอย่างยิ่งที่จะทำการสังเกตอย่างมีระบบ และใช้ประโยชน์จากเทคนิคการสุ่มตัวอย่างและพัฒนากระบวนการให้รหัสเชิงปริมาณกับข้อมูลชุดต่าง ๆ

ไดซิง (Diesing, 1971: 5) ได้กล่าวว่าการนำเอาวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาใช้ร่วมกันมีรูปแบบต่างกันมากมาย ดังนั้นงานวิจัยสำรวจเชิงปริมาณและการปฏิบัติการสนามเชิงคุณภาพไม่ควรมองว่าเป็นคนละวิธีแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงแต่ควรมองว่าเป็นคนละขั้วของความต่อเนื่อง (continuum) ระเบียบวิธีการวิจัยจากคุณภาพไปสู่ปริมาณอย่างไรก็ตามแบบการวิจัยที่จะบูรณาการการปฏิบัติงานวิจัยสนามเชิงคุณภาพกับงานวิจัยสำรวจเชิงปริมาณเป็นเรื่องที่ไม่ค่อยได้พบบ่อยนัก อีกทั้งวารสารที่ตีพิมพ์บทความมักจะเจาะจงไปที่ระเบียบวิธีการวิจัยที่ส่งเสริมการใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง

อย่างไรก็ตามยังมีงานวิจัยที่มีลักษณะพึงปรารถนาดังกล่าวที่มีการใช้ทั้งระเบียบวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังเช่น งานวิจัยของ ลาปีแยร์ (Lapierre, 1934) ที่ศึกษาทัศนคติและการกระทำ (attitudes and actions) หรือการศึกษาเรื่องตำรวจกับการแลกเปลี่ยนกับประชาชน (Police and citizen transaction) ของ ไรซ์ (Reiss, 1968) และการศึกษาเรื่องอำนาจนิยม

(authoritarianism) ของเซลส์ (Sales ,1973) หรือการศึกษาเกี่ยวกับการขัดเกลาทางสังคมของ ตำรวจ ของ ฟอน แมนเน็ม (Van Maanem ,1975) นอกจากนั้นยังมีชุมชนอินเทอร์เน็ตอีกจำนวนมากที่ใช้ทั้งสองแนวทางร่วมกัน แต่เวลานำลงมาตีพิมพ์เป็นบทความในวารสารมักจะแยกเสนอแนวทางเดี่ยวเท่านั้น (Jick ,1983)

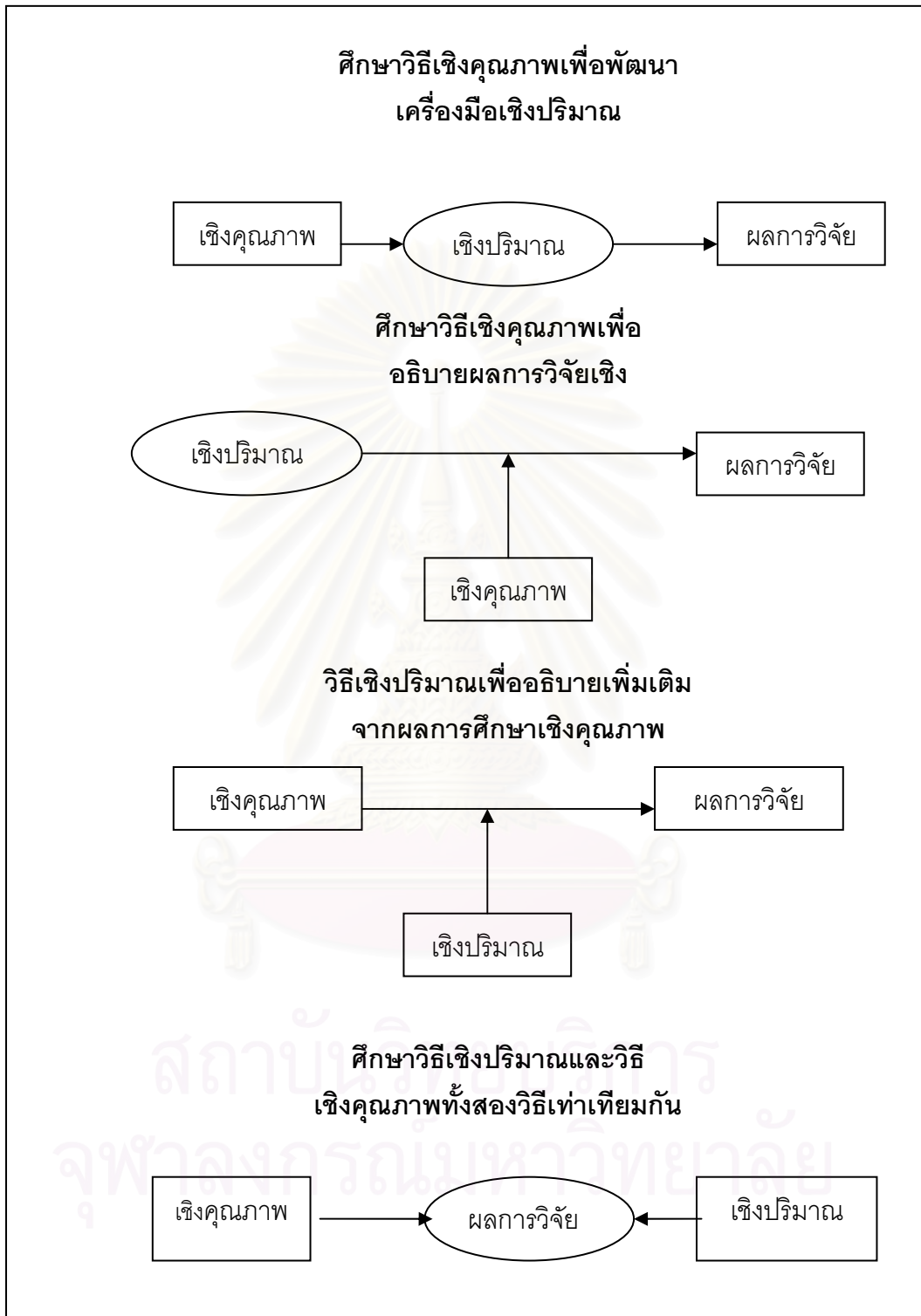
จากข้อความและตัวอย่างผลงานวิจัยที่ได้นำมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกันมีมานานพอสมควรไม่ใช่ของใหม่ อย่างไรก็ตามการวิจัยในลักษณะดังกล่าวและข้อดีไม่ได้รับความนิยมเท่าที่ควร จึงควรได้รับการส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น

การผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มี 4 แบบ ดังนี้

1. การวัดเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณ
2. ศึกษาวิธีเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณ
3. ศึกษาเชิงปริมาณเพิ่มเติมจากวิธีเชิงคุณภาพ
4. ศึกษาวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เท่าเทียมกัน

ผังแผนภาพที่ 2.6

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 2.6 การผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและ
วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยายโดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมระยะเวลา 4 เดือน 15 วัน ดังต่อไปนี้

ประชากร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร) ซึ่งมีจำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนประมาณ 6,516 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 543 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร) ผู้วิจัยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamanae ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ยอมให้คลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่าง 375 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน จาก 120 โรงเรียน โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก โรงเรียนที่กระจายตามจังหวัดในกลุ่มตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จังหวัดละ 15 โรงเรียน

1.2.2. ผู้วิจัยสุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครู ผู้แทนชุมชน โดยให้โรงเรียนเป็นคนจัดส่งให้ ดังตาราง ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่สุ่ม	จำนวนคณะกรรมการ
นครราชสีมา	109	15	60
ชัยภูมิ	64	15	60
บุรีรัมย์	67	15	60
สุรินทร์	86	15	60
อำนาจเจริญ	23	15	60
อุบลราชธานี	73	15	60
ศรีสะเกษ	92	15	60
ยโสธร	29	15	60
รวม	543	120	480

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ปัจจัย และผลผลิต เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นเครื่องมือศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1.1 ศึกษารูปแบบและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

ประเด็นหลัก	จำนวน ข้อ	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อที่
1. ข้อมูลเบื้องต้นของคณะกรรมการ สถานศึกษา	6	1. สภาพทั่วไปของคณะ กรรมการสถานศึกษา	6	1-6
2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของคณะกรรมการสถานศึกษา	50	2.1 ความรู้ความสามารถเรื่อง และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	14	1-14
		2.2 ทักษะติดต่อการจัดการศึกษา	5	15-19
		2.3 ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา		
		2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	5	20-24
		2.5 ความรับผิดชอบ		
		2.6 ความเข้าใจและการยอมรับ รับบทบาท	9	25-33
			5	34-38
		2.7 ภาวะผู้นำ	4	39-42
			6	43-48
3. ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกัน ของคณะกรรมการสถานศึกษา	15	3.1 การปฏิบัติงานร่วมกันในการจัด การศึกษา	11	49-59
		3.2 การติดต่อประสานงาน	4	60-63
4. ปัจจัยด้านสถานศึกษา	26	4.1 โครงสร้างสถานศึกษา	5	64-68
		4.2 วัฒนธรรมสถานศึกษา	5	69-73
		4.3 สภาพการใช้เทคโนโลยี	5	74-78
		4.4 ลักษณะผู้บริหารสถาน ศึกษา	11	79-89
5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา	17	5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา	17	1-17
		5.1 ด้านวิชาการ	4	1,6,11,12
		5.2 ด้านการบริการแก่ชุมชน	4	2,7,10,17
		5.3 ด้านงบประมาณและและทรัพยากร	2	4,16
		5.4 ด้านการให้ความเห็นชอบ ติดตาม งานทั่วไป	4	3,9,14,15
		5.5 ด้านการส่งเสริมพัฒนาการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สถานศึกษา	3	5,8,13

1.2. สร้างข้อคำถามในแต่ละประเด็นและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม แล้วนำข้อคำถามที่ได้จากการตรวจสอบจาก อาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) และแบบเติมคำจำนวน 6 ข้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 71 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ เกือบทุกครั้ง คือ คิดเป็น 80 – 100 %
- 3 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ หลายครั้ง คือ คิดเป็น 60 – 79 %
- 2 หมายถึง ท่านปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้างตามข้อรายการนั้นๆ คือ คิดเป็น 40 – 59 %
- 1 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ น้อยมาก คือ คิดเป็น 10 – 39 %
- 0 หมายถึง ท่านไม่ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ เลย คือ ต่ำกว่า 10 %

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 18 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 17 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ

1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบภาษาที่ใช้และความ สอดคล้องของข้อคำถามกับโครงเนื้อหา

1.4 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างตรง เชิงเนื้อ ความเหมาะสมเกี่ยวกับน้ำหนักองค์ประกอบ ความตรงเชิงเนื้อหาโดยการตรวจสอบความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตารางโครงสร้างเนื้อหา (Item objective Congruence; IOC) ตรวจสอบการใช้ภาษา โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งไว้ดังนี้

- 1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี ประสบการณ์ในการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา หรือ
- 2. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล

1.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 30 คน จาก 8 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหา

ความเที่ยงด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbanh's Alpha Coefficient)

2. คุณภาพของเครื่องมือ

2.1. ความตรงของเครื่องมือ

จากการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุม โครงสร้างเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมเกี่ยวกับน้ำหนักองค์ประกอบ ความตรงเชิงเนื้อหาโดยการ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตารางโครงสร้างเนื้อหา (Item objective Congruence; IOC) ตรวจสอบการใช้ภาษา

ผลการตรวจสอบความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม พบว่า แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความครอบคลุมของโครงสร้างเนื้อหา ส่วนการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินคือค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 ($IOC > 0.50$) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม พบว่า ไม่มีข้อรายการใดที่มีค่าดัชนี ต่ำกว่า 0.50 ผลการตรวจสอบภาษาที่ใช้ในการแบบสอบถามที่วัดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีความไม่ชัดเจนในข้อคำถามที่ 16, 20, 21, 22, 34, 37, 40, 41, 49, 90, 91, 104 และมีการปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (รายละเอียดดังตารางในภาคผนวก)

2.2 ความเที่ยงของแบบสอบถาม

จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จาก 8 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการศึกษาความเที่ยงด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbanh's Alpha Coefficient) การประมาณค่าความเที่ยงตามสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา เท่ากับ .64 ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา เท่ากับ .85 ปัจจัยด้านสถานศึกษาเท่ากับ .92 และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เท่ากับ .90 ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยทำการหาความเที่ยงของแบบสอบถาม แยกเป็นองค์ประกอบได้ค่าความเที่ยง ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของ คณะกรรมการสถานศึกษา	.64
1.1 ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา	.68
1.2 ทักษะติดต่อการศึกษา	.79
1.3 ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา	.95
1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.83
1.5 ความรับผิดชอบ	.95
1.6 ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท	.73
1.7 ภาวะผู้นำ	.93
2. ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของ คณะกรรมการสถานศึกษา	.85
2.1 การปฏิบัติงานร่วมกันในการจัด การศึกษา	.96
2.2 การติดต่อประสานงาน	.91
3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา	.92
3.1 โครงสร้างของสถานศึกษา	.79
3.2 วัฒนธรรมของสถานศึกษา	.92
3.3 สภาพการใช้เทคโนโลยี	.68
3.4 ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	.93
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา	.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจาก ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้แก่โรงเรียนที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 184 โรงเรียน จำนวน 736 ฉบับ (เพื่อป้องกันอัตราการตอบกลับน้อยจึงส่งเพิ่มจากที่สุ่มจังหวัดละ 15 โรงเรียน เป็นจังหวัดละ 23 โรงเรียน) ทางไปรษณีย์โดยแนบซองเปล่าที่ติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ทางโรงเรียนส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่โรงเรียนในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2548 และให้ส่งกลับคืนมาภายใน 2 สัปดาห์

2. ดำเนินการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืนโดยการโทรศัพท์ติดตาม ในระหว่างวันที่ 25 พฤศจิกายน 2548 ถึง 30 พฤศจิกายน 2548 และรวมผลการตอบกลับจนถึงวันที่ 15 มีนาคม 2549 ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 4 เดือน 15 วัน จึงสรุปจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา รวม 116 โรงเรียน จำนวน 440 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04 ของโรงเรียนที่ส่งทั้งหมด และร้อยละ 59.78 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมดซึ่งแสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนแบบสอบถามได้รับกลับคืน

จำนวนโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถาม	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง	จำนวนโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถามกลับคืน	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน
23	92	15	60
23	92	15	55
23	92	14	55
23	92	14	53
23	92	14	50
23	92	15	56
23	92	14	54
23	92	15	57
184	736	116	440

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบคำถามวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลส่วนที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย

วิเคราะห์ปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการด้วยวิธีการแบบ (Enter) โดยทำ enter ที่ละกลุ่มตัวแปร

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ในตอนที่ 2 ถึง ตอนที่ 4 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการเทียบระดับความคิดเห็นแต่ละระดับ มีคะแนนดังนี้

1. การปฏิบัติอยู่ในระดับ 4 ตรวจให้คะแนน 4 คะแนน
2. การปฏิบัติอยู่ในระดับ 3 ตรวจให้คะแนน 3 คะแนน
3. การปฏิบัติอยู่ในระดับ 2 ตรวจให้คะแนน 2 คะแนน
4. การปฏิบัติอยู่ในระดับ 1 ตรวจให้คะแนน 1 คะแนน
5. การปฏิบัติอยู่ในระดับ 0 ตรวจให้คะแนน 0 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็น 5 ระดับ โดย

คะแนน 0 - .79	คะแนน	มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
คะแนน .80 - 1.59	คะแนน	มีประสิทธิผลการปฏิบัติในระดับน้อย
คะแนน 1.60 - 2.39	คะแนน	มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
คะแนน 2.40 - 3.19	คะแนน	มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดี
คะแนน 3.20 - 4.00	คะแนน	มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดีมาก

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยตอนนี้เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านคุณลักษณะ คุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา กระบวนการได้มา การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง และต่ำ

การเลือกกรณีศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการหาคะแนนเฉลี่ยผลรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานแต่ละคน และหาคะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน โดยผู้วิจัยเลือกโรงเรียนที่มีคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาสูงที่สุด และ ต่ำที่สุด มาเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากต้องการศึกษาความแตกต่างด้านคุณลักษณะ คุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา กระบวนการได้มา การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูง และต่ำ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณลักษณะ คุณสมบัติ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระบวนการได้มา การคัดเลือก ของคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทั้งสองโรงเรียน

2. นัดหมายผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนเพื่อขอศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา

3. ดำเนินการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษาโดยขอบันทึกเสียง การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษาตามกรอบคำถามที่กำหนดไว้ (รายละเอียดศึกษาได้จากภาคผนวก)

ขั้นตอนการดำเนินการมีลำดับขั้น ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยเรื่องการกระจายอำนาจจากโรงเรียนสู่ชุมชนในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสถานศึกษา

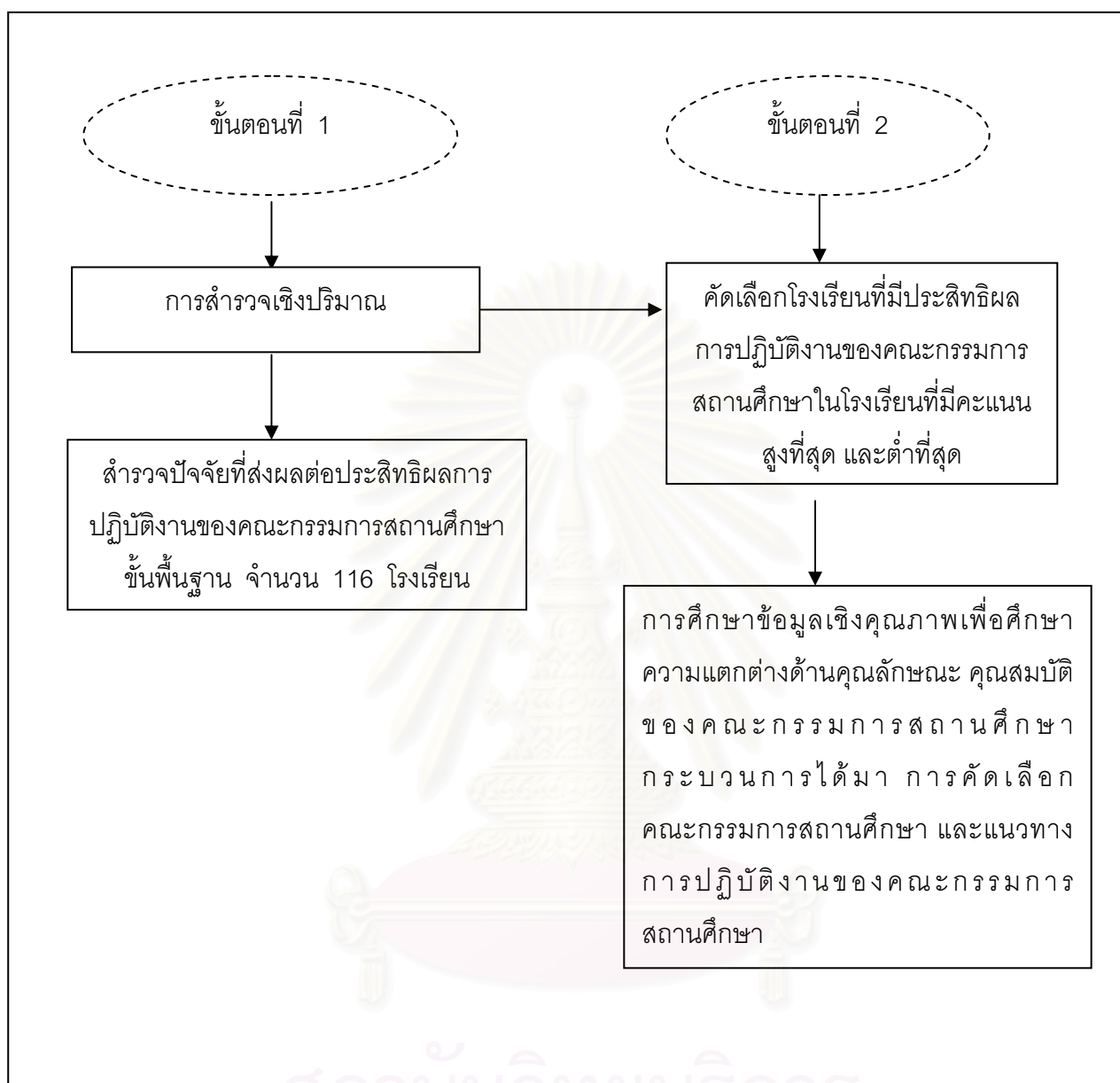
2. ผู้วิจัยกำหนดประเด็น การสังเกต เป็นแบบสังเกตภาพรวมของโรงเรียน ประกอบด้วย ความเป็นมาของโรงเรียน สภาพปัจจุบัน การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ คณะกรรมการสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา

4. ผู้วิจัยศึกษาในภาคสนาม โดยการสังเกต ศึกษาเอกสาร และสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้วิจัยมีแผนการศึกษาภาคสนามและกิจกรรมในการรวบรวมข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แผนการศึกษาภาคสนามและกิจกรรมการรวบรวมข้อมูล

วัน / เดือน / ปี	กิจกรรมการวิจัย	แหล่งข้อมูล
โรงเรียน ข 20 มี.ค. 2549	1. แนะนำตัวกับผู้บริหารสถานศึกษา 2. สังเกตสภาพทั่วไปของโรงเรียน 3. ศึกษาเอกสารของโรงเรียน เช่น แบบบันทึกการประชุม ธรรมนูญโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น 4. นัดหมายกรรมการสถานศึกษาเพื่อสัมภาษณ์	ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียน ข แฟ้มเอกสารของโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา
24-25 มี.ค. 2549	1. สังเกตสภาพทั่วไปของชุมชน 2. สัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา	ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา
โรงเรียน ก 28 มี.ค. 2549	1. แนะนำตัวกับผู้บริหารสถานศึกษา 2. สังเกตสภาพทั่วไปของโรงเรียน 3. ศึกษาเอกสารของโรงเรียน เช่น แบบบันทึกการประชุม ธรรมนูญโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นต้น 4. นัดหมายกรรมการสถานศึกษาเพื่อสัมภาษณ์	ผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียน ก แฟ้มเอกสารของโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา
30 มี.ค. 2549	1. สังเกตสภาพทั่วไปของชุมชน 2. สัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา	ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา
3-5 เม.ย. 2549	เก็บข้อมูลเพิ่มเติม	โรงเรียน ก และ โรงเรียน ข
6-20 เม.ย. 2549	ถอดเทปการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์	



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกับต่ำการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis)

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (mutiple regression analysis)

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา

ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ภูมิหลังของโรงเรียน

2.2 คุณลักษณะ คุณสมบัติ ของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.3 กระบวนการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.4 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการ ได้มา การคัดเลือก การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกับต่ำ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและมีความเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนสถิติและตัวแปรต่างๆ ในการนำเสนอดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{x}	หมายถึง	ค่ามัธยฐานเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความอิสระ
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

PERSON	หมายถึง	ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา
EDU	หมายถึง	ระดับการศึกษา
STATUS	หมายถึง	สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา
C1	หมายถึง	อาชีพรับราชการ
KNOW	หมายถึง	ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา
ATT	หมายถึง	ทัศนคติต่อการจัดการศึกษา
ATTEN	หมายถึง	ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา
MOTIVE	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
RESPON	หมายถึง	ความรับผิดชอบ
KDUTY	หมายถึง	ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท

LEADER	หมายถึง	ภาวะผู้นำ
PROC	หมายถึง	ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา
WORK	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
CONNEC	หมายถึง	การติดต่อประสานงาน
SCHOOL	หมายถึง	ปัจจัยด้านสถานศึกษา
STRUC	หมายถึง	โครงสร้างสถานศึกษา
CUL	หมายถึง	วัฒนธรรมสถานศึกษา
TECH	หมายถึง	สภาพการใช้เทคโนโลยี
ADMIN	หมายถึง	ลักษณะของผู้บริหาร
OUTPUT	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ACAD	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ
SERV	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการเด็กและชุมชน
BUDG	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานงบประมาณและทรัพยากร
CONT	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการให้ความเห็นชอบ ติดตามงาน ทั่วไป
DEVE	หมายถึง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษา

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 หัวข้อ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรด้านปัจจัย และด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ตัวแปรภูมิหลังคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นชาย (ร้อยละ 74.77) มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 41-50 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.41) รองลงมาคือ มีอายุเฉลี่ยในช่วง 51 - 60 ปี (ร้อยละ 24.09) และน้อยที่สุด มีอายุเฉลี่ยอยู่ไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 5.45) ด้านวุฒิการศึกษา

สูงสุดของคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มิ่วฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 40.23) รองลงมามีวุฒิกการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 33.41) และมีวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.45) ในด้านประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มิ่วฒิกการ 4 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 38.41) รองลงมาอยู่ในช่วง 1-2 ปี (ร้อยละ 30.90) และต่ำกว่า 1 ปี น้อยที่สุด (ร้อยละ 6.59) ส่วนด้านการประกอบอาชีพ มีอาชีพรับราชการมากที่สุด (ร้อยละ 55.68) รองลงมามีอาชีพเกษตรกรรม (ร้อยละ 16.82) และทำงานรัฐวิสาหกิจน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.68) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวแปรภูมิหลังของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	440	100
ชาย	329	74.77
หญิง	111	25.23
2. สถานภาพ	440	100
ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	81	18.40
รองประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	11	2.50
กรรมการและเลขานุการ	78	17.73
กรรมการ	258	58.64
อื่น ๆ	12	2.73
3. อายุ	440	100
ไม่เกิน 30 ปี	24	5.45
31 – 40 ปี	75	17.05
41 – 50 ปี	191	43.41
51 – 60 ปี	106	24.09
มากกว่า 60 ปี	44	10.00
4. ประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา	440	100
ต่ำกว่า 1 ปี	29	6.59
1-2 ปี	136	30.90
3 – 4 ปี	106	24.09
4 ปีขึ้นไป	169	38.41
5. ระดับการศึกษา	440	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	147	33.41
ปริญญาตรี	177	40.23
ปริญญาโท	114	25.91
ปริญญาเอก	2	.45
6. อาชีพ	440	100
รับจ้าง	16	3.64
เกษตรกรรม	74	16.82
ค้าขาย	38	8.64
รับราชการ	245	55.68
รัฐวิสาหกิจ	3	.68
เอกชน	16	3.60
อื่นๆ	48	10.90

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรปัจจัยและตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรด้านต่างๆ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.03) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.68) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .35) มีเจตคติต่อการจัดการศึกษาในระดับดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.47) ตัวแปรมีความเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่า = -1.05) มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = 1.54) มีความสนใจในการพัฒนาการศึกษาในระดับดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.22) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.90) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .29) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.36) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.57) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .32) รวมทั้งมีความรับผิดชอบในระดับดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.21) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.84) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .56) อีกทั้งมีความเข้าใจและยอมรับบทบาทในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต = 3.16) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.54) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = -.04) และมีภาวะผู้นำในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต = 3.16) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = .73) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .79) ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุดคือ ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 22.77 % ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 14.72 % สำหรับปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการติดต่อประสานงาน ต่างมีระดับการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 2.84) ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.62) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .58) ตัวแปรการติดต่อประสานงาน มีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.44) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = -.12) การติดต่อประสานงานมีการกระจายของข้อมูลมากกว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งการติดต่อประสานงานมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 26.43 % และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 23.53 %

ส่วนปัจจัยด้านสถานศึกษา เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ตัวแปรด้านโครงสร้างสถานศึกษาอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.21) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.99) มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = 1.34) ตัวแปรวัฒนธรรมสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.22) ตัวแปรมีความเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่า = -1.10) มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = 2.36) ส่วนสภาพการใช้เทคโนโลยีมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 2.89) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.37) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = -.18) และลักษณะของผู้บริหารมีลักษณะดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.29) ตัวแปรมีความเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่า = -1.07) มีความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = 1.03) ส่วนสภาพการใช้เทคโนโลยีมีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 23.35 % ส่วนตัวแปรลักษณะของผู้บริหารมีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 19.95 %

สำหรับตัวแปรด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า คณะกรรมการมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.11) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.44) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .10) และเมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานวิชาการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.06) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.22) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .40) ด้านงานบริการเด็กและชุมชน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 3.18) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.65) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .58) ส่วนด้านการให้ความเห็นชอบ ติดตามงานทั่วไปมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต = 3.04) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.32) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = -.37) ด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับดี (ค่ามัชฌิมเลขคณิต= 2.96) ตัวแปรมีความเบ้ใกล้เคียงโค้งปกติ (ความเบ้มีค่า = -.63) มีความโด่งใกล้เคียงโค้งปกติ (ความโด่งมีค่า = .56) ส่วนตัวแปรด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีค่าการกระจายของข้อมูลมากที่สุดซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 24.32 % และตัวแปรด้านงานบริการเด็กและชุมชนมีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 17.30 %

รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการ ด้านสถานศึกษา และด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตัวแปร	Min	Max	\bar{X}	S.D.	C.V.	Skewness	Kurtosis
1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา							
KNOW	0.50	4.00	3.03	0.67	21.98	-0.68	.35
ATT	1.40	4.00	3.47	0.45	14.92	-1.05	1.54
ATTEN	0.80	4.00	3.22	0.73	22.77	-0.9	0.29
MOTIVE	1.33	4.00	3.36	0.49	14.72	-0.57	0.32
RESPON	0.80	4.00	3.21	0.65	20.32	-0.84	0.56
KDUTY	1.50	4.00	3.34	0.55	16.37	-0.54	-0.04
LEAD	0.50	4.00	3.16	0.62	19.71	0.73	0.79
2. ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา							
WORK	0.09	4.00	2.84	0.67	23.53	-0.62	.58
CONNEC	0.50	4.00	2.84	0.75	26.43	-0.44	-1.12
3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา							
STRUC	0.20	4.00	3.21	0.68	21.29	-0.99	1.34
CUL	0.00	4.00	3.22	0.65	20.24	-1.10	2.36
TECH	0.80	4.00	2.89	0.68	23.35	-0.37	-1.18
ADMIN	0.91	4.00	3.29	0.66	19.95	-1.07	1.03
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน							
ACAD	1.25	4.00	3.06	.58	18.95	-.22	-.40
SERV	0.75	4.00	3.18	.55	17.30	-.65	.58
BUDG	1.00	4.00	3.04	.67	22.03	-.32	-.37
DEVE	0.33	4.00	2.96	.72	24.32	-.63	.56

1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามและความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระ รวมทั้งหมด 17 ตัวแปร ประกอบด้วยตัวแปรอิสระด้านปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทักษะคิดต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ภาวะผู้นำ จำนวน 10 ตัวแปร

ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกัน และการติดต่อประสานงาน จำนวน 2 ตัวแปร ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างของสถานศึกษา วัฒนธรรมของสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะของผู้บริหาร จำนวน 4 ตัวแปร และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ตัวแปร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ซึ่งมี 135 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -0.33 ถึง 0.84 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) มีจำนวน 117 คู่ ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษากับทัศนคติ รองลงมาคือภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.84 และ 0.82 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระมีจำนวน 103 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -0.33 ถึง 0.84 และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามมีจำนวน 14 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.17 ถึง 0.66 ตัวแปรอิสระที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรตามมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ อาชีพ และสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวโดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

	EDU	C1	STAT	KNOW	ATT	ATTEN	MOTIV	RESPO	KDUTY	LEAD	WORK	CONN	STRUC	CUL	TECH	ADMIN	OUT
EDU	1.00																
C1	.32**	1.00															
STAT	.17**	.01	1.00														
KNOW	.02	.40**	.37**	1.00													
ATT	-.33	.01*	.16**	.48**	1.00												
ATTEN	.05	.38**	.31**	.84**	.43**	1.00											
MOTIV	.05	.18**	.13**	.49**	.70**	.48**	1.00										
RESPO	.03	.29**	.23**	.77**	.54**	.78**	.56**	1.00									
KDUTY	-.03	.12*	.12*	.54**	.68**	.47**	.69**	.58**	1.00								
LEAD	.01	.24**	.35**	.78**	.52**	.76**	.54**	.82**	.56**	1.00							
WORK	.06	.01	.21**	.59**	.41**	.49**	.35**	.54**	.53**	.54**	1.00						
CONN	-.01*	-.06	.21**	.47**	.42**	.36**	.31**	.46**	.49**	.45**	.80**	1.00					
STRUC	-.03	.19**	.19**	.64**	.55**	.57**	.49**	.64**	.56**	.60**	.62**	.58**	1.00				
CUL	-.03	.05	.19**	.49**	.56**	.41**	.48**	.52**	.53**	.50**	.60**	.56**	.73**	1.00			
TECH	.01	.11*	.07	.33**	.40**	.33**	.34**	.40**	.37**	.37**	.43**	.36**	.40**	.42**	1.00		
ADMI	-.04	.13**	.16**	.48**	.52**	.41**	.42**	.50**	.48**	.48**	.49**	.47**	.59**	.62**	.45**	1.00	
OUT	-.04	-.04	.17**	.51**	.61**	.39**	.56**	.51**	.66**	.52**	.61**	.59**	.60**	.63**	.54**	.62**	1.00

** p< 0.01

* p< 0.05

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลประสิทธิผลรวมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิเคราะห์ได้เป็น 3 โมเดล ดังนี้

โมเดลที่ 1 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทศนคติต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ภาวะผู้นำ วิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรด้านอาชีพ (C1) ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา (KNOW) ทศนคติที่มีต่อการจัดการศึกษา (ATT) ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา (ATTEN) ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท (KDUTY) ซึ่งตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 53

โมเดลที่ 2 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแปรปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทศนคติต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการติดต่อประสานงาน วิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา (KNOW) ทศนคติที่มีต่อการจัดการศึกษา (ATT) ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา (ATTEN) แรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา (MOTIVE) ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท (KDUTY) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (WORK) และการติดต่อประสานงาน (CONNEX) ซึ่งตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 59.50 เพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 6

โมเดลที่ 3 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแปรปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแปรปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทศนคติต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนา

การศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความเข้าใจและการยอมรับบทบาทภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการติดต่อประสานงาน โครงสร้างสถานศึกษา วัฒนธรรมสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เข้าวิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา (KNOW) ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา (ATTEN) แรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา (MOTIVE) ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท (KDUTY) การปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา (WORK) และการติดต่อประสานงาน (CONNEC) วัฒนธรรมสถานศึกษา (CUL) สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา (TECH) และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา (ADMIN) ซึ่งตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 9 รายละเอียดดังตารางที่ 4.4



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตัวแปร	Model 1			Model 2			Model 3		
	b	SE b	β	b	SE b	β	b	SE b	β
constant	.29	.14		.20	.13		.07	.13	
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา									
EDU	.01	.03	.01	.009	.04	.01	.01	.03	.01
C1	-.12**	.04	-.12**	-.02	.04	-.03	-.06	.04	-.05
STAT	-.08	.05	-.07	-.01	.04	-.01	-.01	.04	-.01
KNOW	.25**	.06	.31**	.12**	.06	.14**	.13**	.05	.15**
ATT	.49**	.04	.21**	.21**	.06	.18**	.07	.05	.06
ATTEN	-.15**	.05	-.21**	.13**	.05	-.18**	-.12**	.04	-.17**
MOTIVE	.08	.05	.07	.15**	.05	.14**	.13**	.05	.12**
RESPON	.01	.05	.02	-.02	.05	-.02	.08	.05	-.10
KDUTY	.32*	.05	.33**	.22**	.05	.22**	.21**	.05	.22**
LEARD	.09	.05	.12	.08	.03	.09	.13	.05	.07
ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา									
WORK				.18**	.05	.23**	.08**	.04	.10**
CONNEC				.11**	.04	.15**	.21**	.04	.11**
ปัจจัยด้านสถานศึกษา									
STRUC							.06*	.04	.04
CUL							.08**	.04	.10**
TECH							.31**	.03	.20**
ADMIN							.16**	.03	.18**
	R = .73 R ² = .53 , F = 48.32			R = .77 R ² = .59 , R ² change = .06, F = 52.24			R = .82 R ² = .67 R ² change = .09 F = 53.64		

P ** < .01

p* < .05

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้พิจารณาแยกแยะระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาออกเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ (1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้อที่ 1,6,11,12 (2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการเด็กและชุมชน ซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้อที่ 2,7,10,17 (3) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานงบประมาณและทรัพยากร ประกอบด้วยประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้อที่ 4 และข้อที่ 16 (4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการให้ความเห็นชอบ และติดตามงานทั่วไป ประกอบด้วยประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้อที่ 3,9,14,15 (5) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วยประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้อที่ 5,8,13 เพื่อวิเคราะห์ว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านใดมีประสิทธิผลดีที่สุด และมีเกณฑ์การแบ่งระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานไว้ในเกณฑ์การให้คะแนนในบทที่ 3

ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 56.90 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 40.40 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 1.70

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 94 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการเด็กและชุมชนอยู่ในระดับดีและดีมาก คิดเป็นร้อยละ 49.10 เท่ากัน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานงบประมาณและทรัพยากรอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 51.70 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการให้ความเห็นชอบ และติดตามงานทั่วไปอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็น ร้อยละ 55.20 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 59.50

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ คณะกรรมการสถานศึกษาที่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการให้ความเห็นชอบและการติดตามทั่วไปมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาได้แก่ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานบริการเด็กและชุมชน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานงบประมาณและทรัพยากร คิดเป็นร้อยละ 35.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 27.60 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0 รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ด้าน	พิสัย	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		ดี		ดีมาก		รวม
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1.งานวิชาการ	2.06-3.19	-	-	-	-	7	6	109	94	-	-	116
2.งานบริการเด็ก และชุมชน	2.00-3.88	-	-	-	-	2	1.70	57	49.10	57	49.10	116
3.งานงบประมาณ และทรัพยากร	1.88-4.00	-	-	-	-	15	12.90	60	51.70	41	35.30	116
4. การให้ความ เห็นชอบ ติดตาม งานทั่วไป	1.81-4.00	-	-	-	-	2	1.70	50	43.10	64	55.20	116
5. การพัฒนา ส่งเสริมการ ปฏิบัติงาน	1.83-4.00	-	-	-	-	15	12.90	69	59.50	32	27.60	116
รวม	1.96-3.87	-	-	-	-	2	1.70	66	56.90	46	40.40	116

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด และระดับต่ำสุด

การคัดเลือกโรงเรียน ซึ่งใช้เป็นกรณีศึกษานั้นผู้วิจัยใช้วิธีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกโรงเรียนที่คณะกรรมการสถานศึกษามีคะแนนประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงสุดและต่ำที่สุด และใช้ชื่อโรงเรียนในการวิจัยว่า โรงเรียน ก และโรงเรียน ข ตามลำดับ

ในการเก็บข้อมูลจากกรณีศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาประมาณ ปลายเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2549 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสังเกต การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กลุ่มที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นตัวแทนครู ตัวแทนชุมชน และบุคคลอื่นที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ผลการศึกษาจากกรณีศึกษาจะนำเสนอรายละเอียดของแต่ละโรงเรียนตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 2.1 ภูมิหลังของโรงเรียน

ตอนที่ 2.2 คุณลักษณะ คุณสมบัติ ของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอนที่ 2.3 กระบวนการได้มา การคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอนที่ 2.4 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอนที่ 2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่างสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกับต่ำ

ตอนที่ 2.1 ภูมิหลังของโรงเรียน

โรงเรียน ก

สภาพทั่วไปของโรงเรียน

สภาพแวดล้อมของที่ตั้งโรงเรียน ก ตั้งอยู่ในเขตตำบลโคกกรวด อยู่ห่างจากตัวจังหวัด นครราชสีมา ประมาณ 18 กิโลเมตร ถนนสายหลักสำหรับการเดินทางและการติดต่อกับสถานที่ อื่นๆ มีความสะดวก ลักษณะของชุมชนเป็นชุมชนที่มีขนาดใหญ่ มีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี นับถือศาสนาพุทธ การประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้ปานกลาง และนิยม ส่งเสริมบุตรหลานให้ได้ศึกษาเล่าเรียน โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนมัธยม ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นประเภทโรงเรียนสหศึกษา

โรงเรียน ก เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 429 คน เปิดสอนตั้งแต่ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ภายในโรงเรียนประกอบด้วยอาคาร 318 ล/38 พิเศษ 1 หลัง อาคารเรียน แบบกิ่งถาวร 6 ห้องเรียน 1 หลัง มีหอประชุมแบบ 100/27 1 หลัง บ้านพักครู แบบ 205/26 จำนวน 2 หลัง บ้านพักภารโรงแบบแฟลต 8 หน่วย จำนวน 1 หลัง ห้องน้ำแบบ 6 / 27 จำนวน 2 หลัง โรงอาหารแบบ 300 ที่นั่ง จำนวน 1 หลัง สนามฟุตบอล สนามบาสเกตบอล สนาม วอลเลย์บอลสนามตระกร้อ เรือนเพาะชำ สระน้ำ สวนสาธารณะ สวนหย่อม สภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียนร่มรื่น สะอาด และเป็นระเบียบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

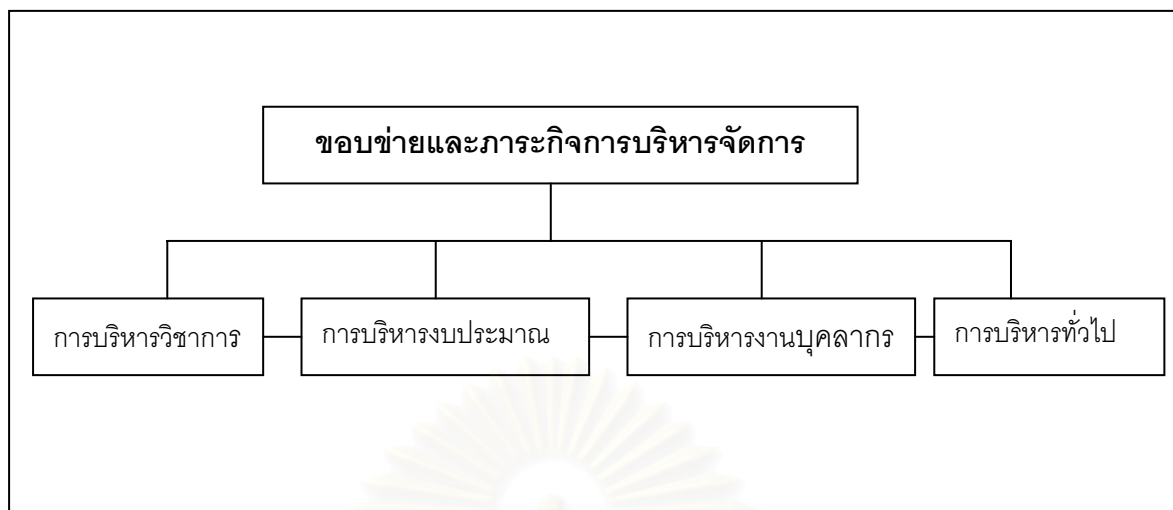
ตารางที่ 4.6 สภาพทั่วไปของบุคลากรโรงเรียน ก

รายการ	จำนวน (คน)
จำนวนครู (รวมอัตราว่าง / ลาศึกษาต่อ)	30
อัตราส่วนครู : นักเรียน	1 : 18
1. ครูสายปฏิบัติการสอน (รวม)	28
1.1 ครูวิชาสายสามัญ	24
1.2 ครูวิชาการงานอาชีพ	5
2. ครูฝ่ายบริหาร	2
จำนวนลูกจ้าง (รวม)	4
- ลูกจ้างประจำ	3
- ลูกจ้างชั่วคราว	1
ระดับการศึกษาของครู	
- สูงกว่าปริญญาตรี	6
- ปริญญาตรี	24
ระดับการศึกษาของลูกจ้าง	
- สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2
- มัธยมศึกษาตอนต้น	-
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	2

ข้อมูลจำนวนบุคลากร ปี พ.ศ. 2549

โรงเรียน ก มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับสูงต่อไป เพิ่มศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ควบคู่กับการมีคุณธรรม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ดังปรัชญาโรงเรียนที่ว่า “คุณธรรม นำใจ ใฝ่การศึกษา พัฒนาสังคม” โรงเรียนได้กำหนดแนวทางในการบริหารงาน ดังปรากฏในแผนภาพที่ 4.1

คู่มือวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 4.1 โครงสร้างการบริหารโรงเรียน ก

ที่มา: แผนกลยุทธ์การจัดการศึกษา พ.ศ. 2548 - 2552

จากแผนภาพ โรงเรียน ก จัดการเรียนการสอนช่วงชั้นที่ 3-4 ขอข่ายการบริหารสถานศึกษาแบ่งออก 4 ด้าน คือ 1. การบริหารวิชาการ 2. การบริหารงบประมาณ 3.การบริหารงานบุคคล 4. การบริหารทั่วไป

วิสัยทัศน์ (Vission)

โรงเรียนและชุมชนร่วมกันพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนตามแนวทางโรงเรียนวิถีพุทธ

พันธกิจ (Mission)

1. โรงเรียนร่วมกับชุมชนระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา
2. สร้างความเข้มแข็งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
3. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธ
4. ส่งเสริมครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. พัฒนาเทคโนโลยีใช้บริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้

เป้าประสงค์ (Goals)

1. รับประชากรในวัยเรียนเข้าเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในเขตพื้นที่บริการร้อยละ 100
2. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามหลักสูตรโรงเรียน

3. ผู้บริหารบริหารจัดการโรงเรียนตามแนวโรงเรียนวิถีพุทธ
4. ครูทุกคนมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. โรงเรียนใช้เครือข่าย ICT ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

โรงเรียน ก ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้คือ

คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนาโรงเรียน ให้ความเห็นชอบในแผนนั้นๆ แก่โรงเรียน นอกจากนี้ยังให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง และมีส่วนร่วมในการบริหารการเงิน และงบประมาณของโรงเรียน แสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นการจัดการกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน รวมทั้งรับฟังและรับทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานที่โรงเรียนจัดทำ อีกทั้งมีหน้าที่ประสานกับองค์กรในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่บริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา / ธรรมนูญโรงเรียนและนโยบายทางราชการ ร่วมวางแผนและกำกับการใช้แผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสภาพปัญหาและนโยบายด้านคุณภาพของหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมทั้งควบคุมกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ / กิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานของครู โดยการยกย่องชูเกียรติครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น สนับสนุนให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับและเงินเดือนให้สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้ครบตามขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการจัดประชุมประจำเดือน ประชุมทางวิชาการ และประชุมของฝ่าย/งาน/กิจกรรมต่างๆ เพื่อชี้แจงข้อราชการแนวทางการปฏิบัติงาน ติดตามการปฏิบัติงานของครู และหาแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด

ครูผู้สอน มีหน้าที่ในการสอน ซึ่งต้องเตรียมการสอน บันทึกรายการสอน วัดผล ประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งกวดขัน ติดตามให้ผู้เรียนมาเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ผลิตและใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย แก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนเมื่อนักเรียนมีปัญหา

นิเทศ และให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และข้อตกลงของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

นักรักษาโรง มีหน้าที่หลักคือ การทำความสะอาดบริเวณโรงเรียน พร้อมทั้งเปิด - ปิด ประตูโรงเรียน ห้องเรียน อาคารเรียน อาคารต่างๆ ดูแลน้ำดื่ม น้ำใช้ตามอาคารต่างๆ ตลอดจนปรับปรุง ตกแต่งดูแลสวนหย่อมตามบริเวณต่างๆ ให้ดูสดชื่น สวยงาม มีชีวิตชีวา อยู่เวรยามรักษาความปลอดภัยของโรงเรียนภาคกลางคืน เพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ และทรัพย์สินบัติของทางราชการ รวมทั้งดูแล รักษาปรับปรุงอาคารสถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียนให้สามารถใช้งานตามควรแก่สภาพ

โรงเรียน ข

สภาพทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียน ข ตั้งอยู่ในหมู่บ้านเหล็มน้อย ห่างจากตัวจังหวัด 17 กิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับตำบลเมืองแฝก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหนองตาด อำเภอเมือง จ. บุรีรัมย์ ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองบัวโคก อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลแสงพัน อำเภอลำปลายมาศ จ. บุรีรัมย์ เส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอและจังหวัดสะดวก แต่เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ในช่วงฤดูฝนค่อนข้างลำบาก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบเกษตรกรรม เช่น ปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์ ประชากรมีรายได้ต่ำ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้ประชากรในพื้นที่อพยพไปทำงานต่างถิ่นเมื่อสิ้นฤดูกาลทำนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ สภาพสังคมทางด้านภาษามีความแตกต่างกันในเรื่องการใช้ภาษาถิ่น มีใช้ถึง 2 ภาษา คือภาษาถิ่นลาว และภาษาถิ่นเขมร

โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6

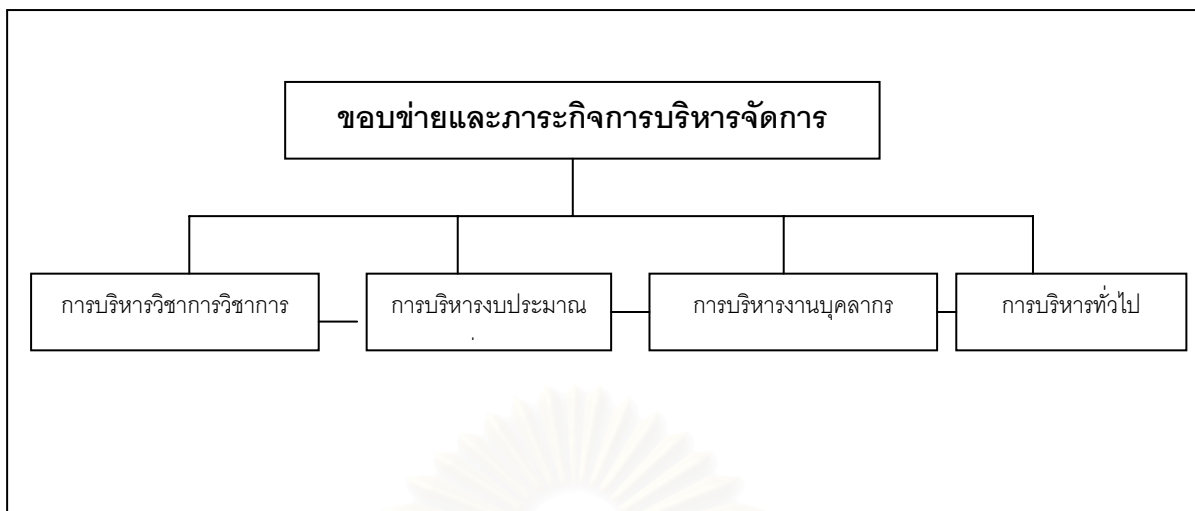
โรงเรียน ข เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 465 คน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 ภายในโรงเรียนประกอบด้วยอาคารเรียน 3 หลัง มีอาคารฝึกงาน 1 หลัง บ้านพักครูโสด 5 ห้องนอน จำนวน 1 หลัง บ้านพักครูแบบ 204 / 27 จำนวน 2 หลัง บ้านพักภารโรง จำนวน 1 หลัง ห้องน้ำ 6 ที่นั่ง จำนวน 2 หลัง สนามวอลเลย์บอล 1 สนาม สนามเซปักตะกร้อ 1 สนาม สนามบาสเกตบอล 1 สนาม โรงอาหารแบบ 300 ที่นั่ง จำนวน 1 หลัง มีสวนป่าสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนร่มรื่น สะอาด และเป็นระเบียบ

ตารางที่ 4.7 สภาพทั่วไปของบุคลากรโรงเรียน ข

รายการ	จำนวน (คน)
จำนวนครูประจำการ	19
อัตราส่วนครู : นักเรียน	1 : 18
1. ครูสายปฏิบัติการสอน (รวม)	23
1.1 ครูวิชาสายสามัญ	12
1.2 ครูวิชาการงานอาชีพ	5
1.3 ครูอัตราจ้าง	6
2. ครูฝ่ายบริหาร	2
จำนวนลูกจ้าง (รวม)	4
- ลูกจ้างประจำ	4
- ลูกจ้างชั่วคราว	-
ระดับการศึกษาของครู	
- สูงกว่าปริญญาตรี	-
- ปริญญาตรี	24
- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	1
ระดับการศึกษาของลูกจ้าง	
- สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	1
- มัธยมศึกษาตอนต้น	1
- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	3

ข้อมูลจำนวนบุคลากร ปี พ.ศ. 2549

โรงเรียน ข มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือสามารถประกอบอาชีพที่สุจริต ช่วยเหลือตนเองได้ มีพฤติกรรมที่ดี มีการพัฒนาตนเองและสังคม ดังคติพจน์ของโรงเรียนที่ว่า “วิชาดี ประพฤติดี สามัคคี มีพัฒนา” และโรงเรียนได้กำหนดแนวทางในการบริหารงานดังปรากฏในแผนภาพที่ 4.2



แผนภาพที่ 4.2 โครงสร้างการบริหารโรงเรียน ข

ที่มา: แผนกลยุทธ์การจัดการศึกษา พ.ศ. 2548 - 2552

จากแผนภาพ โรงเรียนมีการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายการบริหารงานบุคคลมีขอข่ายในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนานักเรียน ฝ่ายบริหารงานวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การวัดผลการเรียน พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ฝ่ายบริหารงบประมาณ มีหน้าที่ดูแลการใช้งบประมาณ โครงการต่างๆ ของโรงเรียน ควบคุมติดตามการใช้งบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป มีขอข่ายในการดูแลอาคารสถานที่ของโรงเรียน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น

วิสัยทัศน์

นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพสุจริต ช่วยเหลือตนเองได้และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม

บุคลากรที่มีคุณภาพ บรรยายภาคในการจัดการเรียนการสอนเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สภาพแวดล้อมร่มรื่น นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมายของโรงเรียน

1. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

- มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น และมีสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่นโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- นักเรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ด้านการบริหารและการจัดการ

มีการบริหารงานที่เป็นระบบ โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และผู้ปกครองชุมชนมีศักยภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. ด้านบุคลากร

มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติหน้าที่เต็มตามศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านอาคารสถานที่

โรงเรียนมีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษา เห็นชอบนโยบายและแผนการจัดการศึกษาและการจัดหลักสูตรท้องถิ่น เสนอแนะการบริหาร และจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านบุคลากร งบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่และความสัมพันธ์ชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนและกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ระดมทรัพยากร การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่งดงามของท้องถิ่น ร่วมประเมินและรับทราบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน และกำหนดนโยบายของโรงเรียนให้สนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของท้องถิ่น ควบคุมดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรตลอดจนส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานการเงิน พัสดุ สารบรรณ แผนงาน และสารสนเทศ มอบหมายผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในรูปแบบ คณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือรายบุคคล ตามแผนงานโครงการที่กำหนด กระตุ้นสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน นิเทศติดตาม เพื่อช่วยแก้ปัญหาและพัฒนางาน ประเมินผลการปฏิบัติงานและในรายงานผลการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของโรงเรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ครู มีหน้าที่ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู ให้ครอบคลุมภาระงานตามนโยบายของโรงเรียน ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ทั้งใน

ด้านการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และสรุปและรายงานการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีการศึกษา

ลูกจ้างประจำ มีหน้าที่รับทราบและเสนอวิธีการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากครูและผู้บริหารและงานตามนโยบายของโรงเรียน

ผู้ปกครองนักเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมการศึกษาของนักเรียนในการปกครอง สอดส่องดูแล และร่วมมือกับทางโรงเรียนในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมของนักเรียน และรับทราบผลการดำเนินงานของโรงเรียน

ชุมชน มีส่วนในการกำหนดแนวทางการพัฒนางานและบุคลากรของโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน รับทราบนโยบายของโรงเรียน

ตอนที่ 2.2 คุณลักษณะ คุณสมบัติ ของคณะกรรมการสถานศึกษา

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงรับนโยบายดังกล่าวด้วยการกำหนดให้ทุกโรงเรียนโดยกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้มีความประพฤติดีไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

โรงเรียน ก

โรงเรียน ก เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโรงเรียนหนึ่งที่มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อตอบรับพระราชบัญญัติการศึกษาและนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติตามระเบียบกระทรวง คือ เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้มีความประพฤติดีไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ นอกจากนี้ในส่วนของกรรมการที่ตัวแทนครูเป็นครูอาวุโส เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาด้านอื่นๆ มีแนวทางในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับชุมชน มีความเข้าใจด้านการพัฒนาการศึกษา ส่วนกรรมการที่ได้จากผู้แทนชุมชนนั้น เป็นคนในชุมชน เป็นผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียน มีความ

พร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ สนใจในการทำงาน ให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถช่วยเหลือโรงเรียน สนับสนุนด้านการจัดการศึกษา และมีเวลาให้กับทางโรงเรียน

“ลักษณะหรือคุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาที่เราเลือกนั้นต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนของตัวแทนต้องมีความรู้ในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและต้องมีแนวทางในการที่จะพัฒนาการศึกษา ร่วมกับชุมชน”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“คณะกรรมการสถานศึกษาส่วนที่เป็นตัวแทนชุมชนส่วนใหญ่จะเป็นนายก อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกเทศมนตรี ในการพิจารณาคุณสมบัติเราจะพิจารณาว่าเขา เป็นคนในชุมชนที่นี้หรือไม่ และมีความพร้อมที่ให้ความช่วยเหลือโรงเรียนได้”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ตัวแทนชุมชนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำชุมชน จะพิจารณาบุคคลทั่วไป คนที่มีความสนใจในการทำงานให้ร่วมมือกับทางโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเช่นเวลา มีกิจกรรม ก็พาสีภายใน และพิจารณาบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ในเรื่องคุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา เราดูว่าใครมีความพร้อมใครมีส่วนร่วมกับโรงเรียน เวลาที่มีกิจกรรมเราสามารถติดต่อได้สะดวกในการเชิญมาประชุม”

ผู้แทนครูคนที่ 2

โรงเรียน ข

โรงเรียน ข ได้เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโรงเรียนหนึ่งที่มีคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อตอบรับพระราชบัญญัติการศึกษา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกับโรงเรียน ก และได้มีการกำหนดคุณลักษณะ และคุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ ในส่วนที่กรรมการซึ่งเป็นตัวแทนครู คือเป็นครูที่อาวุโส เป็นคนที่มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ของโรงเรียน รู้จักคนในชุมชน มีความซื่อสัตย์ ส่วนกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนชุมชน คือ เป็นผู้นำชุมชน เป็นบุคคลที่ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน มีเวลา และเต็มใจที่จะมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

“ที่เขาแต่งตั้งผมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะเขาเห็นว่าผมเป็นคนรู้ข้อมูล รู้จักคนมาก สามารถให้ข้อมูลต่าง ๆ ได้ เพื่อที่จะดูแลช่วยเหลืองานต่าง ๆ ให้กับคณะกรรมการคนอื่น ๆ ได้”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“คุณสมบัติเราจะพิจารณาที่...ท่านเป็นผู้อาวุโส มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง มาปฏิบัติราชการอย่างเต็มที่ ต้องมีความเหมาะสมมีความเป็นผู้ใหญ่”

ผู้แทนครูคนที่ 2

“คุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนมากจะเป็นผู้นำชุมชน”

ผู้แทนชุมชน

ตอนที่ 2.3 กระบวนการได้มา การคัดเลือก คณะกรรมการสถานศึกษา

จากองค์ประกอบและวิธีการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการได้มาของคณะกรรมการสถานศึกษาเริ่มจากการกำหนดจำนวน และสัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยทุกโรงเรียนต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อย 9 คน แต่ไม่เกิน 15 คน และมีองค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียน 2) กลุ่มซึ่งเป็นผู้ปกครองนักเรียนและศิษย์เก่าของโรงเรียน 3) กลุ่มซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำศาสนา บุคคลในองค์กรการ ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาต้องด้วยวิธีการเลือกตั้ง หรือคัดเลือก โดยให้โรงเรียนประกาศรับสมัครคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจของผู้ลงรับสมัครเลือกตั้ง แต่ถ้าไม่มีผู้ใดสมัคร หรือมาสมัครไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ให้โรงเรียนเสนอรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นจำนวน 2 เท่า แล้วคัดเลือกภายในโรงเรียนเองให้เหลือเท่ากับจำนวนที่ต้องการ ซึ่งในกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิก็ให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน เมื่อมีรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว ต้องเสนอชื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่ทำการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาเริ่มดำเนินงานได้อย่างเต็มบทบาทของตนเอง ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาทุกคนมีวาระดำเนินงาน 4 ปี แต่คณะกรรมการสถานศึกษาบางคนอาจจะไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้ครบตามวาระที่กำหนด และเมื่อโรงเรียนได้ทราบคำสั่งดังกล่าวจึงรีบดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสรรหาที่แตกต่างกันได้

อาจจะเป็นการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง แล้วแต่ดุลยพินิจและความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน เป็นสำคัญ

โรงเรียน ก

ในกระบวนการการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ก มีขั้นตอนการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาโดยในส่วนตัวแทนครูทางโรงเรียนจะกำหนดคุณสมบัติแล้วให้ครูในโรงเรียนเลือกว่าใครเหมาะสม ในส่วนของผู้แทนชุมชนและผู้แทนผู้ปกครองทางโรงเรียนทำหนังสือประกาศ และประชาสัมพันธ์ไปกับคณะกรรมการเครือข่าย ผู้ปกครองเครือข่าย เมื่อประกาศไปแล้วไม่มีผู้มาสมัคร ทางโรงเรียนได้เชิญคณะกรรมการ ผู้แทนองค์กรส่วนท้องถิ่น ประชุม เพื่อเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนต้องการ และสอบถามคนในชุมชนว่าบุคคลใดมีความเหมาะสมที่จะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อได้รายชื่อคณะกรรมการก็มาพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนชุมชนและผู้ปกครอง เมื่อได้ตัวแทนในส่วนตัวแทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุ และผู้บริหารสถานศึกษา ครบตามจำนวนแล้ว ตัวแทนทั้งหมดได้ประชุมปรึกษาหารือในการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ประชุมเสนอชื่อบุคคลเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการแต่ละท่านทำหน้าที่ประสานงานและเรียนเชิญบุคคลในท้องถิ่นที่ได้รับการเสนอชื่อร่วมเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้วยความสมัครใจ เมื่อได้จำนวนครบตามจำนวนแล้วทั้งหมดก็ได้ประชุมปรึกษาเสนอชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานโดยที่ประชุมร่วมอภิปรายเกี่ยวกับ 1) คุณสมบัติของประธานโดยมีมติว่าต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อม ในการเสียสละเวลา สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนโดยเฉพาะการระดมทรัพยากรในชุมชน 2)วิธีการเลือกโดยใช้วิธีการยกมือสนับสนุน เมื่อได้ประธานและคณะกรรมการทุกคนแล้ว ทางโรงเรียนก็ดำเนินการเสนอชื่อและกรรมการทุกคนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง และคณะกรรมการดำเนินการปฏิบัติหน้าตามบทบาทที่ได้รับ และในส่วนซึ่งเป็นตัวแทนชุมชนเมื่อออกก่อนหมดวาระทางโรงเรียนมีการดำเนินการพิจารณาคัดเลือกใหม่เกือบทุกปี

ผลการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ก มีสัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษา และกระบวนการได้มา ได้ตามที่ระบุไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

“ในกระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา เราจะประชาสัมพันธ์ไปกับคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียนแต่ไม่ค่อยมีคนมาสมัครเนื่องจากโรงเรียนของเราไม่ใช่โรงเรียนใหญ่ ไม่ใช่

โรงเรียนที่มีชื่อเสียง ผลประโยชน์ที่ได้จากตรงนี้นั้นน้อย แต่ถ้าเป็นโรงเรียนใหญ่ ๆ เขาก็พร้อมที่จะร่วมเป็นคณะกรรมการ ”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“กรณีที่ประกาศรับสมัครคณะกรรมการไปแล้ว ไม่มีผู้มาสมัครทางโรงเรียนต้องรีบดำเนินการโดยเชิญคนในชุมชนมาประชุมปรึกษา”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“ในการประกาศรับสมัครจะมีหนังสือมาติดประกาศที่ศาลากลางหมู่บ้านเกี่ยวกับว่ามี การเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา”

ตัวแทนชุมชน

“บุคคลที่เป็นกรรมการในการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา มีครู อาจารย์ในโรงเรียน และ ผู้ปกครองนักเรียน”

ตัวแทนชุมชน

“การเลือกประธานคณะกรรมการใช้วิธีการให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกันเอง เช่น เมื่อได้ตัวแทนองค์กรส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนชุมชนครบแล้วก็พิจารณาเลือกว่าใครมีความเหมาะสมที่จะเป็นประธานคณะกรรมการ”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“เกณฑ์ในการเลือก แยกตามที่มีตัวแทนชุมชนมีใครบ้าง ตัวแทนกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีใครบ้าง ตัวแทนองค์กรผู้นำส่วนท้องถิ่นก็เลือกผู้ใหญ่บ้านที่อยู่ใกล้โรงเรียนมาเป็น และก็มีผู้ปกครองเด็กครับ”

ตัวแทนครูคนที่ 2

โรงเรียน ข

ในกระบวนการการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ข มีขั้นตอนการสรรหา คณะกรรมการสถานศึกษาโดยใช้วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวน 14 คน ด้วยการระบุตัวบุคคลที่จะเชิญมาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา โดยมีผู้แทนครู 1 คนจากการพิจารณาของหัวหน้างานและผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนของผู้แทนชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิจะเลือกบุคคลที่เป็นผู้นำชุมชน จากนั้นโรงเรียนจึงเริ่มพิจารณาเลือกส่วนที่เป็นผู้ปกครองนักเรียน โดยพิจารณาผู้ปกครองที่ให้ความร่วมมือแก่โรงเรียน มีเวลาให้โรงเรียน เมื่อได้รายชื่อบุคคลครบแล้วทางโรงเรียนก็เข้าไปทาบทามให้เข้าร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา ถ้าบุคคลใดเต็มใจตกลงใจเข้าร่วมก็ส่งหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการอีกครั้ง ส่วนบุคคลใดปฏิเสธเนื่องจากมีภาระงานมากทางโรงเรียนก็ติดต่อคนใหม่ แต่ส่วนใหญ่ก็ให้การตอบรับดี เมื่อได้จำนวนกรรมการครบแล้วทางโรงเรียนก็เชิญกรรมการทั้งหมดเพื่อพิจารณาเลือกประธานโดยวิธีการยกมือ เมื่อได้ประธานและคณะกรรมการครบแล้ว ทางโรงเรียนก็ดำเนินการเสนอชื่อและกรรมการทุกคนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการแต่งตั้ง และคณะกรรมการดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ

ผลการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียน ข มีสัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ตามที่ระบุไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาใช้วิธีการแต่งตั้ง

“เราปรึกษาหารือกันว่าใครน่าที่จะมาเป็นกรรมการสถานศึกษา เราก็ไปคุยกับเขาดูว่าเขาจะมาไหม เราใช้วิธีไปหาเขาเลย ไม่ได้ทำประกาศรับสมัครอะไร”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“คือจริงๆ จะพูดว่าแต่งตั้งก็ใช่ครับ เราคุยทาบทามเขาดู บางท่านก็ไม่รับเราก็ต้องไปหาคนใหม่ ไม่ใช่ที่เราจะไปเลือกคนนี้นี่น่าจะมาเป็นกรรมการนะ แต่ต้องพิจารณาว่าคนนี้เหมาะสมแล้ว ค่อยไปทาบทามดู”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ถ้าเขาตกลงมาเป็นคณะกรรมการเราก็ต้องทำหน้าที่สื่อเชิญ ถ้าเขาไม่ตกลง เราก็เปลี่ยนคนใหม่ เพราะบางท่านเราไปคุย ท่านก็บอกว่าไม่ป็นงานของเขาเยอะเขาก็มีภาระของเขาไม่มีเวลามาช่วยอะไรอย่างนี้ เราก็ไม่ว่าอะไร”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ผู้ที่พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ก็จะเป็นหัวหน้างาน เป็นคณะกรรมการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ คนที่มาเป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่เขาจะเลือกเอาผู้นำชุมชน ”

ผู้แทนชุมชน

ตอนที่ 2.4 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตามแนวพระราชบัญญัติบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานไว้ 2 ประการ กว้างๆ คือ 1) กำกับ ติดตาม กิจการทั้งปวงของสถานศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุนกิจการทั้งปวงของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานร่วมกับโรงเรียน

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543 ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เพิ่มเติมบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้นกว่าเดิม โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องมีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละสองครั้งตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ คือกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา การจัดทำสารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น กำกับและติดตามดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพมาตรฐาน ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้งสืบสานจารีต

ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณะชน แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

จากบทบาทหน้าที่ดังกล่าวโรงเรียน ก และโรงเรียน ข ต่างก็มีวิธีการดำเนินการปฏิบัติงานดังนี้

โรงเรียน ก

โรงเรียน ก ได้ยึดบทบาทที่กำหนดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ เป็นแนวทางในการดำเนินการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยเมื่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการแล้ว เริ่มจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ประชุมชี้แจงรายละเอียด ขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาก่อนเป็นอันดับแรก พร้อมแจกเอกสารประกอบ เมื่อทำความเข้าใจเป็นที่เรียบร้อย ในส่วนเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนจะเป็นผู้กำหนด ในตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติผู้ที่รับผิดชอบในขอบเขตหน้าที่เลขานุการฯ คือกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนครู ซึ่งมีการแต่งตั้งผู้ช่วยตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้จัดบันทึกการประชุม เขียนรายงานการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา และประสานงานด้านต่างๆ โดยอยู่ภายใต้การพิจารณาของผู้บริหารสถานศึกษา

การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษานับเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง โรงเรียน ก มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเชิญเข้าร่วมประชุมทุกคนอย่างเป็นทางการ ประมาณภาคเรียนละ 1 ถึง 2 ครั้ง แต่ถ้าโรงเรียนจะมีการจัดกิจกรรมก็จะเชิญตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าประชุมปรึกษาหารือทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม เพราะกรรมการสถานศึกษาบางคนไม่มีเวลาว่างตรงกับเวลาที่โรงเรียนกำหนด ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ครั้งจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวันประชุมทางสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดระเบียบวาระการประชุม โดยทางโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดเมื่อใกล้ถึงวันประชุมครั้งต่อไป ส่วนมากไม่มีเรื่องที่สืบเนื่องจากครั้งที่ผ่านมา เพราะทางโรงเรียนจะตั้งประเด็นขึ้นมาใหม่มากกว่า ซึ่งในการประชุมแต่ละครั้งประกอบด้วยระเบียบวาระ คือ

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดหน่วยงานทางการศึกษา เช่น การปฏิรูปการศึกษา การถ่ายโอนสถานศึกษาไปองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น รายงานสภาพทั่วไปและความเคลื่อนไหวภายในโรงเรียน เช่น จำนวนบุคลากร ผลงานครู นักเรียน กิจกรรม หรือผลการจัดกิจกรรมต่างๆ รายงานผลการศึกษา หรือการแนะนำบุคลากรใหม่

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา ซึ่งในการประชุมบางครั้งก็ไม่มีระเบียบวาระดังกล่าวนี้ ซึ่งหมายความว่าไม่มีการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องติดตาม ไม่มี

- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา เป็นวาระที่ทางโรงเรียนต้องการขอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่น เรื่องเกี่ยวกับการจะจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่นการจัดกิจกรรมการทำบุญ เพื่อหารายได้สมทบทุนพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ เรื่องการถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เรื่องการจัดกิจกรรมกีฬาภายในโรงเรียน

- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ เป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนือจากระเบียบวาระทั้ง 4 ซึ่งอาจไม่ใช่เรื่องเร่งด่วน แต่ต้องการความช่วยเหลือจากทางคณะกรรมการสถานศึกษา หรือขอคำปรึกษาความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา เช่นการใช้อาคารเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่

ขั้นตอนที่ 3 ออกจดหมายเชิญประชุมแนวทางการประชุม ในขั้นตอนนี้ผู้ที่รับผิดชอบคือผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะเป็นผู้ดำเนินการประชุม

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนรายงานการประชุม ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียนรายงานการประชุม ในรายงานการประชุมจะระบุถึงวัน เวลา เวลาที่เริ่มประชุม เนื้อหาตามระเบียบวาระพร้อมทั้งข้อสรุป หรือมติที่ประชุม โดยไม่ใส่รายละเอียดของข้อมูลมากนัก ดังนั้นไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าบุคคลใดเสนอความคิดเห็นอย่างไรบ้างเนื่องจาก

ข้อมูลปรากฏในรายงานการประชุมไม่ละเอียด ในตอนท้ายของรายงานการประชุมมีการระบุเวลาที่เลิกประชุม

ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นนั้น พบว่าจะมีคณะกรรมการสถานศึกษาขาดประชุม 7-8 คน ไม่มีการประชุมครั้งใดที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมครบเนื่องจากเวลาว่างของแต่ละคนไม่ตรงกัน แต่ก็มี การส่งตัวแทนเข้าประชุมแทน ในแต่ละภาคเรียนมีการประชุมเฉพาะส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง แต่จะมีการประชุมย่อยทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม ในการประชุมแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ถึง 3 ชั่วโมง 15 นาที บุคคลที่ไม่เคยขาดการประชุมเลย ได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนครู ในส่วนกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และตัวแทนชุมชนจะมีการสับเปลี่ยนกันมาเข้าร่วมประชุม ดังนั้นถึงแม้ว่าแต่ละครั้งจะมีกรรมการเข้าประชุมไม่ครบ แต่ทุกคนก็มีส่วนเข้ามาร่วมประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งประธานคณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นประธานเพียงในตำแหน่งเท่านั้น แต่ผู้ที่ดำเนินการประชุมส่วนใหญ่ก็คือผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ทางโรงเรียนก็เปิดโอกาสให้กรรมการแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็น ดังนั้นจึงไม่มีความขัดแย้งกัน

“ในการประชุมเทอมหนึ่งประมาณ ครั้งถึง 2 ครั้ง ถ้ามีกิจกรรมก็บ่อยหน่อย”

ตัวแทนครูคนที่ 2

“ในการประชุม เริ่มที่ ผอ.กล่าวเปิดประชุมก่อน แล้วประธานก็รับเป็นผู้ดำเนินการประชุมต่อ”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“ในระหว่างการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาก็มีการแสดงความคิดเห็นกัน ถ้าเขาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอะไร หรือก่อนที่จะลงความคิดเห็นอะไรก็แล้วแต่ ประธานจะเป็นผู้เปิดโอกาสให้ถาม โดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้ใหญ่บ้านที่ถาม และตัวแทนผู้ปกครอง”

ตัวแทนครูคนที่ 1

ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ในส่วนของการพัฒนาโรงเรียน และแนวทางการจัดการศึกษา ทางโรงเรียนจะมีการประชุมวางแผนกำหนดแนวทางไว้เป็นแนว แล้วจะเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมพิจารณา เสนอแนะเพิ่มเติมจากที่โรงเรียนกำหนด ด้วยคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทในการการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษา ในส่วนของการจัดการศึกษาบทบาทจะอยู่ในกรอบของคณะที่ปรึกษาในการให้ความเห็นชอบนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดทำไว้ก่อนแล้ว นอกจากนี้ยังดำเนินงานส่งเสริมงานวิชาการ เช่น จัดหาวิทยากรเข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ พระพุทธศาสนา ดนตรี จัดหาแหล่งการเรียนรู้ และช่วยดูแลพฤติกรรมของนักเรียน อีกทั้งมี บทบาทสำคัญในการช่วยระดมทรัพยากรเพื่อการการศึกษา การหางบประมาณเพื่อพัฒนาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ รวมทั้งเข้ามาร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ของ โรงเรียน และประชาสัมพันธ์ประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน

“บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาก็เป็นเรื่องระดมทรัพยากรนะค่ะ จะว่าง่ายๆ ก็คือมาร่วมกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือกิจกรรมทุกครั้ง การจัดการศึกษาก็เขาจะเป็นส่วนเสริม อย่างเช่น ท่านประธานกรรมการสถานศึกษา ได้รู้จักกับกลุ่มพวกมูลนิธิของออสเตรเลีย เวลาทางโน้นเขาว่าง Summer ที่แล้วเขาก็จะมาที่เมืองไทย เขาจะเป็นคนติดต่อเอาคนต่างชาติมาร่วมกับครูที่สอนภาษาอังกฤษที่นี่”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“...บทบาทของคณะกรรมการทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งตัวแทนให้ความร่วมมือกับโรงเรียนอย่างดีทีเดียว ในเรื่องกิจกรรมบางครั้งได้ช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน หรือว่ากรรมการสถานศึกษาเอง บางครั้งคนที่ผู้นำหมู่บ้าน เวลามีกิจกรรมอะไรของโรงเรียนเขาก็จะมีส่วนร่วมด้วย”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“....มีพระอาจารย์ที่นี่ ท่านให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียน ให้ความร่วมมือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ขนาดไปเรียนต่อที่อินเดีย ท่านก็ติดต่อส่งข่าวถึงโรงเรียนตลอด และสนับสนุนให้พระได้มาสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพวกเรา”

ตัวแทนครูคนที่ 1

“บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริจาค บริจาค เรื่องต้นไม้ อาหาร และมีพระมาสอน มีศิษย์เก่ามาสอนดนตรีไทย ดนตรีสากล แต่ที่ช่วยเหลือมากที่สุดก็คือด้านทรัพยากร และแหล่งการเรียนรู้ บางที่ได้ก็ออกไปข้างนอกทำตัวไม่ได้เขาก็แจ้งมา ก็ช่วยกันโทรมา”

ตัวแทนครูคนที่ 2

“การปฏิบัติงานส่วนมากจะช่วยในเรื่องของงานมากกว่า เช่นบริจาคเงิน หรือว่าสิ่งของ แล้วก็ช่วยจัดงานกับโรงเรียน”

ตัวแทนชุมชน

ผลการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไขของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในปีการศึกษา 2548 คณะกรรมการสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างเด่นชัด โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ในด้านการจัดหางบประมาณ ทรัพยากร ส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา เช่น การจัดหาวิทยากรเข้ามาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาแหล่งการเรียนรู้ ติดต่อบริษัทงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน หรือแม้แต่กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งเงื่อนไขที่ส่งผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผลนั้นเกิดจากความตระหนักของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน โดยผู้บริหารส่งเสริมการเข้าสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนกับโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมการเยี่ยมบ้านของนักเรียน เพื่อทราบปัญหาความต้องการของชุมชน ครูดูแลเอาใจใส่ให้นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาสนใจที่จะพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนและคณะกรรมการมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอเมื่อมีกิจกรรมซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผล

“...ดูแลกรรมการทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งตัวแทนแต่ละส่วนก็ดีนะคะคือให้ความร่วมมือกับโรงเรียนอย่างดีทีเดียว ในเรื่องกิจการบางครั้งได้ช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียน หรือว่ากรรมการสถานศึกษาเอง บางครั้งคนนี้เป็นผู้นำหมู่บ้านเนี่ยเวลามีกิจกรรมอะไรของโรงเรียนเขาก็จะมีส่วนร่วมด้วย”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ที่เขามาร่วมงานกับเราเพราะเรามีความตั้งใจจริง แล้วก็ดูแลลูกหลานของเขา เด็กของเรามี 400 กว่าคน เกือบ 450 คน แล้วเราแบ่งครูรับผิดชอบนักเรียนแล้วเราออกเยี่ยมบ้าน 100 % เราเยี่ยมบ้านแม้บางครั้งเราไปเยี่ยมเขาไม่ได้ เราก็ติดต่อเขาตลอดค่ะ ครูที่ปรึกษาเขาน่ารักเขาใส่ใจดี ไปแต่ละบ้านกว่าจะได้ออกเรากุ้ยกันอยู่นาน ก็สร้างความสัมพันธ์กันดี พอเวลากรรมการสถานศึกษาเข้ามาหรือเขาได้ยินว่าเราจัดกิจกรรม บางครั้งเราพาเด็กออกไปจัดรายการวิทยุ ก็มีการปฏิสัมพันธ์ พอมีกิจกรรมอะไรคณะกรรมการก็ช่วยประชาสัมพันธ์เมื่อก่อนนี้นักจัดรายการที่เขามาอยู่กับเราโทรเข้ารายการพอเขาเข้ามาในโรงเรียนเขาก็เห็นนะคะ เห็นครูทำงานเด็กทำงาน เข้ามาเด็กต้องช่วยพัฒนาพื้นที่ ครูก็ลงพื้นที่ช่วยกันเก็บกวาด ดูแลก็อย่างที่เห็นนะคะ”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“การที่คณะกรรมการจะปฏิบัติงานได้ดีผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องฟังครู ฟังสังคมด้วย ต้องเปิดกว้างเข้ากับชุมชนได้”

ผู้แทนครูคนที่ 2

“การที่เราอยากเข้ามาทำงานตรงนี้เพราะโรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่ของเรา ก็คืออยากไปช่วยพัฒนาเข้าไปช่วยอะไรในลักษณะนี้”

ผู้แทนชุมชน

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นเรื่องการประชุมที่ไม่ครบองค์ประชุม เพราะส่วนใหญ่เป็นผู้นำชุมชนและในองค์กรต่างๆ จึงมีภารกิจและภาระงานมาก ทำให้เวลาที่ว่างตรงกันนั้นไม่ค่อยมี ดังนั้นในการประชุมแต่ละครั้งจึงไม่ครบองค์ประชุม แต่คณะกรรมการสถานศึกษาแก้ปัญหาโดยการส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม และมีผู้ประสานงานคอยประสานงานกับผู้ที่ไม่ได้เข้าประชุม ส่วนปัญหาด้านอื่นๆ ไม่ปรากฏ

โรงเรียน ข

จากบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษา โรงเรียน ข จำกัดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นแค่เพียงคณะปรึกษา และรับฟังการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเมื่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการแล้ว เริ่มจากผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และจัดทำเอกสารเกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาไปศึกษาเองเพิ่มเติม และในการจัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละครั้งทางโรงเรียนจะออกหนังสือเชิญ

การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษานับเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง โรงเรียน ข ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดดังกล่าวได้ เนื่องจากคณะกรรมการส่วนใหญ่ไม่มีเวลาให้กับทางโรงเรียน จึงทำให้การดำเนินการเรื่องการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นไปอย่างยากลำบาก ดังนั้นจึงสามารถปฏิบัติได้เพียงภาคเรียนละ 1 ครั้ง

“การอธิบายบทบาทหน้าที่แก่คณะกรรมการสถานศึกษา จากที่มีระเบียบของคณะกรรมการสถานศึกษา เราก็ได้จัดทำเป็นรูปเล่มแจกให้ทุกคน หลังจากที่เราได้รายชื่อมาแล้ว เมื่อคุยกับเขาเรียบร้อยแล้ว เราก็จะทำเรื่องไปทางเขตให้เขตออกคำสั่งอนุมัติ ออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วเราก็เชิญเขามาประชุม เราก็มีระเบียบมีอะไรให้กับทุกคนที่เป็นกรรมการ”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“การประชุมไม่บ่อยนะครับ เพราะบางครั้งเชิญแล้วมาไม่ค่อยครบนะครับ เทอมหนึ่งต้องอย่างน้อย 1 ครั้งนะครับ บางเทอมก็อาจจะสองครั้งตามระเบียบจริง ๆ เขาก็บอกว่าอย่างน้อย 2 ครั้ง บางที่เราเชิญไปเขาก็บอกว่าติดโน้นติดนี่ละครับ ก็เลื่อนไปเลื่อนมา แต่ว่ายังไงต้องได้ประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละครั้งละครับ”

ผู้แทนครูคนที่ 1

ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาแต่ครั้งจะประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวันประชุมทางสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดระเบียบวาระการประชุม โดยทางโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดเมื่อใกล้ถึงการประชุมครั้งต่อไป ส่วนมากไม่มีเรื่องที่สืบเนื่องจากครั้งที่ผ่านมา เพราะทางโรงเรียนจะตั้งประเด็นขึ้นมาใหม่มากกว่า ซึ่งในการประชุมแต่ละครั้งประกอบด้วยระเบียบวาระ คือ

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ สภาพทั่วไปของโรงเรียน การจัดกิจกรรม หรือผลการจัดกิจกรรม รายงานผลการศึกษา หรือการแนะนำบุคลากรใหม่

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา ซึ่งในการประชุมส่วนใหญ่ก็ไม่มีระเบียบวาระดังกล่าวนี้ ซึ่งหมายความว่าไม่มีการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุม ไม่มี

- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา เป็นวาระที่ทางโรงเรียนต้องการขอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ปรากฏ ดังนั้นไม่มี

- ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่น ๆ จะมีบางครั้งที่คณะกรรมการเสนอแนะให้โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 ออกจดหมายเชิญประชุม ในขั้นตอนนี้ ผู้ที่รับผิดชอบได้แก่ เลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นครูในโรงเรียนและได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นตัวแทนศิษย์เก่า และทำหน้าที่เป็นเลขานุการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษานั้นจะเป็นเพียงตำแหน่ง แต่ผู้ที่ดำเนินการประชุมจะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยในระเบียบวาระที่ 1 ซึ่งเป็นเรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ สภาพทั่วไปของโรงเรียน การจัดกิจกรรม หรือผลการจัดกิจกรรม รายงานผลการศึกษา หรือการแนะนำบุคลากรใหม่ ในบางครั้งประธานขอความเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาทุกคน แต่คณะกรรมการส่วนใหญ่ไม่ได้แสดงความคิดเห็นใดๆ มากจะมีเพียงคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นครูเท่านั้น ดังนั้นคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีบทบาทเพียงรับทราบ หรือการลงมติเห็นด้วยหรือไม่กับความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หรือถ้าแสดงความคิดเห็นจะได้รับนำกลับไปพิจารณาแต่จะดำเนินหรือไม่ขึ้นอยู่กับที่ประชุมของคณะผู้บริหารโรงเรียนอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนรายงานการประชุม ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียนรายงานการประชุม ในรายงานการประชุมจะระบุถึงวัน เวลา เวลาที่เริ่มประชุม เนื้อหาตามระเบียบวาระพร้อมทั้งข้อสรุปหรือมติที่ประชุม ในตอนท้ายของรายงานการประชุมมีการระบุเวลาที่เลิกประชุม

“ผู้อำนวยการตามระเบียบต้องเป็นเลขานุการใหม่ครับ แต่เราก็เอาครูเราหรือคนที่เป็นตัวแทนศิษย์เก่าเป็นเลขานุการแทนท่านไป ถ้าให้ท่านไปคนเดียวก็ยังไม่ค่อยดี เพราะว่าตัวแทนศิษย์เก่าเขาก็เป็นครูอยู่ที่นี่ ”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“เขาเป็นศิษย์เก่ามาเป็นครูอัตราจ้าง เดี่ยวนี้เขาเป็นพนักงานของราชการทำงานอยู่ที่นี่อยู่แล้ว แต่เราแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาในฐานะที่เป็นศิษย์เก่า ก็เลยช่วยงานพอดี เขาก็ต้องประชุมกับเราอยู่แล้ว”

ผู้แทนครูคนที่ 1

ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการสถานศึกษานั้นพบว่าจะมีคณะกรรมการสถานศึกษาขาดประชุมอย่างน้อย 7 คน ไม่มีการประชุมครั้งใดที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพียงเนื่องจากเวลาว่างของแต่ละคนไม่ตรงกัน และไม่มีใครสนใจที่จะมาประชุม ส่วนในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีการประชุม ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง ถึง 4 ชั่วโมง การลงมติในที่ประชุมก็ไม่ค่อยมีอะไรมากเป็นเพียงบางครั้งเท่านั้นและไม่เป็นเรื่องที่สำคัญอะไรมากมาย บุคคลที่ไม่เคยขาดการประชุมเลย ได้แก่ ประธานกรรมการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนครู ซึ่งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้นำชุมชนหรือเป็นผู้ที่สนใจในเรื่องการศึกษา จึงมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่วนในคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ผู้ที่มีความเห็นขัดแย้งกับโรงเรียนก็ไม่เข้าร่วมประชุม

“ในระหว่างการประชุมคณะกรรมการส่วนมากมันไม่ค่อยมีการแสดงความคิดเห็น ส่วนใหญ่พูดไปพูดมาก็ยอมรับกันอยู่แล้ว ยกเว้นว่างานนี้น่าจะเป็นวันไหนอะไรอย่างนี้ เป็นบางครั้งบางเรื่องเท่านั้นเองครับที่ต้องมีการลงมตินอกนั้นก็แสดงความคิดเห็นทุกคนก็ยอมรับอยู่แล้ว พวก

กรรมการส่วนใหญ่ก็จะพูดไปในแนวทางที่คล้ายกันไม่มีความคิดเห็นที่
แตกแยกอะไรมากมาย”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ส่วนมากเขาจะลาออกกันไปหมดแล้ว ผมก็จะลาออกแต่เขาไม่ให้ออก”

ผู้แทนชุมชน

“ที่เขาเลือกผมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาต่อเพราะผมไม่ขัดใจเขา”

ผู้แทนชุมชน

การดำเนินการของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่ค่อยมีบทบาทมากนักสำหรับโรงเรียน ข
เพราะอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่ตกอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนจะวางแผนการทำงานอะไรส่วน
ใหญ่คณะกรรมการก็ให้โรงเรียนทำไปเลย คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่แสดงความคิดเห็น
เพียงเห็นด้วย หรือรับทราบเท่านั้นกับผู้บริหารเท่านั้น คณะกรรมการสถานศึกษาไม่ชอบเข้าร่วม
ประชุมหรือกิจกรรมกับทางโรงเรียนมากนัก เนื่องจากการทำงานที่ไม่โปร่งใสของผู้บริหาร ไม่มี
ความเข้าใจกันระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษากับโรงเรียนในเรื่องการใช้งบประมาณ
งบประมาณ อีกทั้งผู้บริหารไม่ค่อยที่จะเข้าหาชุมชนมากนัก ไม่มีสัมพันธภาพชุมชนที่ดีกับชุมชน
ดังนั้นการปฏิบัติงานต่างๆ คณะกรรมการสถานศึกษา จึงไม่ยากที่จะเข้าร่วมมากนัก

“ที่เขาไม่เข้าร่วมทำงาน หรือประชุมกับโรงเรียนเพราะเขาไม่พอใจ
ผู้บริหารครับ จึงไม่อยากจะไปร่วมด้วย”

ผู้แทนชุมชน

“และที่ไม่ต้องการเข้าร่วมด้วยเพราะผอ.ทำงานไม่โปร่งใสนะครับ เช่น เขา
มอบทุนการศึกษาไปก็ไม่ยอมจ่ายได้แต่ซองเปล่า เขาก็ร้องเรียน ถึงต้อง
ย้ายไปด่วน”

ผู้แทนชุมชน

“หรือเวลาให้ทุนให้แต่ของเปล่าแต่เงินไม่มี ชาวบ้านก็ร้องเรียนถึงได้หาเงินมาใส่ซองให้ จึงทำให้ชุมชนและคณะกรรมการไม่อยากจะไปร่วมด้วย”

ผู้แทนชุมชน

ในด้านการวางแผนการปฏิบัติงานระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนในการจัดกิจกรรมขึ้นสักอย่างนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะที่ ทางโรงเรียนจะมีการประชุมกันระหว่างคณะครูในโรงเรียนก่อนว่าจะจัดงานอะไร ทางโรงเรียนก็จะทำแผนปฏิบัติการประจำปี เมื่อจะจัดกิจกรรมขึ้น ก็จะประชุมปรึกษาหารือกันระหว่างคณะครู เมื่อประชุมได้แนวทางแล้วก็เชิญคณะกรรมการมาเพื่อรับทราบและพิจารณาว่าคณะกรรมการจะมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง ถ้ากรรมการสถานศึกษาเห็นดีด้วยทางโรงเรียนก็ลงมือปฏิบัติ ถ้าไม่เห็นด้วยมีข้อเสนอแนะมาโรงเรียนก็เพียงรับฟังเท่านั้นเพราะทางโรงเรียนคิดว่าที่ทำดีอยู่แล้ว

“ส่วนใหญ่เราจะประชุมคณะครูที่โรงเรียน คืออย่างว่าเราจะจัดงานอะไรสักอย่างเราจะประชุมทำแผนปฏิบัติการประจำปี เราก็จะประชุมปรึกษาหารือกันเฉพาะคณะครู พอประชุมเสร็จชี้แจงเสร็จและได้แนวทางแล้วเราก็เชิญเขามาเพื่อรับทราบและดูว่าเขาจะมีข้อเสนอแนะอะไรตรงไหนหรือเปล่าอย่างนี้ครับ ถ้าเขาเห็นด้วยเราก็ลงมือทำ ถ้าเขาไม่เห็นด้วยก็จะให้เขาเสนอแนะว่าจะต้องปรับตรงไหน แก้ตรงไหน เปลี่ยนตรงไหน อันไหนที่ทำดีอยู่แล้วก็จะฟังเขาอย่างนั้น คือเราไม่ได้เชิญเขามาชี้แนะตั้งแต่แรก ส่วนใหญ่ถ้าเราเชิญเขามาให้ชี้แนะ เขาก็ไม่รู้จะชี้แนะอะไร เขาก็บอกว่าไม่รู้จะชี้แนะอะไร ให้มีเค้าโครงมาก่อนเพื่อ让他ศึกษาดู หรือให้เขาดู เขาก็พอจะชี้ได้ว่าตรงนี้ควรเป็นอย่างไร ตรงนี้ควรทำอย่างไร ตรงนี้ดีอยู่แล้วให้เขามาเสนอให้เราเลยเขาก็ไม่รู้คือหนึ่งเขาไม่รู้จะเสนออะไร เพราะเขาไม่รู้ทิศทางในการจัดการศึกษา”

ผู้แทนครูคนที่ 1

ในกระบวนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาก็ไม่มีการแบ่งหน้าที่การทำงานกันอย่างชัดเจน ว่าแต่ละคนต้องทำอะไรบ้าง เพราะส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษามีเพียงพิจารณาเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยเท่านั้น ถ้าสิ่งไหนเห็นด้วยกรรมการสถานศึกษาก็จะมาร่วมงาน

และให้ความร่วมมือในด้านการประสานงานระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ส่วนผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนจะเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษาซึ่งไม่ได้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย

“ส่วนใหญ่หน้าที่จะอยู่รวมๆ ก็คืองานทั่วไปมีงานมีการอะไรในโรงเรียน เราก็อย่างนี้ล่ะครับ คือโรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรเราก็แจ้งให้เขาทราบ สิ่งไหนที่เขาเห็นดีด้วยเขาก็มาร่วมงาน โดยหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นการให้ความร่วมมือประสานงานอย่างนี้มากกว่า โดยไม่ได้ระบุว่ากรรมการคนไหนต้องทำอะไร ไม่ได้แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“กระบวนการทำงานส่วนมากของเราไม่ค่อยได้มีแต่งงาน พอเชิญมาประชุมเราก็จะมีงาน อย่างเช่นเราเปิดเทอมมาเราก็จะประชุมในภาคเรียนที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 เราก็จะประชุมว่าภาคเรียนที่สอง เราจะต้องทำอะไรบ้าง มีงานอะไรบ้างที่โรงเรียนจะทำ ที่โรงเรียนจะดำเนินการ ก็จะมีชี้แจงและเสนอเขาไปให้คณะกรรมการได้รู้ แล้วคณะกรรมการจะมีมติหรือลงความเห็นว่าจะทำอะไรเพิ่มเติมกว่านี้ไหม เป็นลักษณะนี้มากกว่า”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ผู้ประสานงานจริงๆ คือ รอง ผอ. แต่โดยตำแหน่ง รอง ผอ. ไม่ได้เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา”

ผู้แทนครูคนที่ 1

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนใหญ่จะมีบทบาทในด้านการประสานงาน เช่น การไปติดต่อหน่วยงานต่างๆ ที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาโรงเรียน มีการจัดหางบประมาณบ้าง เช่น การหาทุนการศึกษาให้แก่ นักเรียน งานวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการช่วยดูแลพฤติกรรมของนักเรียน

“ช่วยเหลือทุกอย่างหลาย ๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดำเนินงานกับหน่วยงาน อื่นๆ งบประมาณก็มีเหมือนกัน งานวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ”

ผู้แทนครูคนที่ 1

“ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการประสานงาน เช่นเวลาเราจะไปติดต่อ หรือ เขาติดต่อโรงเรียนน่าจะทำส่วนนี้ อย่างเช่นการปรับพื้นที่โรงเรียน เขาก็จะไปติดต่อหน่วยงานอื่นให้ หรือติดต่อตรงโน้นตรงนี้ให้ ทางงบประมาณ ช่วยแล้วแต่งงาน บางครั้งเป็นปี ๆ ไป ไม่แน่นอน”

ผู้แทนครูคนที่ 1

ผลการปฏิบัติงาน สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน และแนวทางแก้ไข ของ คณะกรรมการสถานศึกษา

ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในปีการศึกษา 2548 นั้น คณะกรรมการสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับของผู้บริหาร ดังนั้นผลการดำเนินงานไม่ค่อยเด่นชัด คณะกรรมการสถานศึกษาไม่ค่อยพอใจในผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษามากนัก มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องการเข้าประชุม เนื่องจากแต่ละคนไม่ค่อยมีเวลาไม่พร้อมใจกันไปประชุม ไม่เห็นความสำคัญของการประชุม ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็ไม่มี การวางแผนแก้ไขอะไร ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับคณะกรรมการ สถานศึกษา เพราะทั้งสองฝ่ายไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กันมากนัก ผู้อำนวยการไม่ค่อยเข้าหาชุมชน ดังนั้นจึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิผล เท่าที่ควร

“ปัญหาอุปสรรคก็คือเรื่องไม่ค่อยได้เข้าร่วมประชุม”

ผู้แทนชุมชน

“เขาก็ไม่เห็นซีเรียสอะไร ผมเห็นเขาก็อยู่เฉยๆ ไม่เห็นแต่งตั้งคนใหม่เข้าไป ผมว่าอย่างผมอยู่หมู่บ้านก็ดูแลคนเดียว ไม่ค่อยจะสักเท่าไรกับเรื่อง การประชุมเลย บางทีผมก็ละเลยไป เพราะว่าไม่ค่อยมีกรรมการ สถานศึกษาประชุม”

ผู้แทนชุมชน

“ตั้งแต่สมัย ผอ. ... กรรมการไปเพียบเลย ทำอะไรทำด้วยกันสนับสนุน กันเต็มที่เลย บริหารดีเข้ากับชุมชนได้ดี”

ผู้แทนชุมชน

“มันต้องมีการประชุมกันใหม่ อย่างครูบาอาจารย์ก็ต้องไปเรียก คณะกรรมการเรียกชาวบ้านให้มาร่วมกัน จึงจะเป็นที่พอใจของ คณะกรรมการสถานศึกษา และอยากจะให้ทางฝ่ายครูบาอาจารย์และ ท่าน ผอ. มาพูดคุยกับทางชุมชนบ้าง อยากให้ชุมชนช่วยเหลืออะไร ก็ อยากจะให้เป็นอย่างนี้”

ผู้แทนชุมชน

ตอนที่ 2.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระหว่าง สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกับต่ำ

จากที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของ โรงเรียนทั้ง 2 แห่ง ผู้วิจัยสามารถสรุปความแตกต่างด้านคุณลักษณะของคณะกรรมการ สถานศึกษา กระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันดังตารางที่ 4.8

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.8 สรุปความแตกต่างด้านคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา
กระบวนการได้มา แนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาใน
โรงเรียน ก และโรงเรียน ข

ประเด็น	การปฏิบัติ	
	โรงเรียน ก	โรงเรียน ข
คุณลักษณะ คุณสมบัติ ของ คณะกรรมการสถานศึกษา	<p>เลือกจากบุคคลที่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สนใจในการพัฒนาโรงเรียน 2. มีความประพฤติดี เป็นคนในชุมชน 3. มีความสามารถและพร้อมที่จะช่วยเหลือ 4. สนใจในการทำงาน 5. มีความร่วมมือกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 6. สนับสนุนด้านการจัดการศึกษา และมีเวลาให้กับทางโรงเรียน 	<p>เลือกจากบุคคลที่เป็นผู้นำชุมชน เป็นผู้อาวุโส มีเวลา ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน</p>
กระบวนการได้มา การคัดเลือก	<p>ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัคร คณะกรรมการสถานศึกษา ถ้าไม่มีผู้มาสมัคร โรงเรียนปรึกษาชุมชน คัดเลือกตัวแทนจะใช้วิธีคัดเลือก</p>	<p>คณะครูในโรงเรียนพิจารณาแต่งตั้ง</p>
การปฏิบัติงาน	<p>ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษากับโรงเรียนมีวิธีตามขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.โรงเรียนประชุมวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้เป็นกรอบ 2.โรงเรียนเชิญคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมร่วมพิจารณา เสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม 3. ดำเนินการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านการจัดหาวิทยากร งบประมาณแหล่ง 	<p>ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษากับโรงเรียนมีวิธีตามขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.โรงเรียนประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน 2.โรงเรียนเชิญคณะกรรมการสถานศึกษามาเพื่อรับทราบและเสนอแนะเพิ่มเติมซึ่งทางโรงเรียนก็เพียงรับฟัง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ประเด็น	การปฏิบัติ	
	โรงเรียน ก	โรงเรียน ข
	การเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ ประสานงานระหว่างโรงเรียนและ ชุมชนและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับ โรงเรียน	
การประชุม	ภาคเรียนละ 1 -2 ครั้ง และทุกครั้งที่มี กิจกรรม	ภาคเรียนละ 1 ครั้ง
บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษา	รับทราบ ร่วมพิจารณา เสนอแนะ และ ร่วมดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆของ โรงเรียน	รับทราบการดำเนินงานของ โรงเรียน เสนอแนะ
สภาพปัญหา	คณะกรรมการบางคนไม่มีเวลาให้แก่ ทางโรงเรียนติดหน้าที่การงาน หรือ ภารกิจส่วนตัว	1.คณะกรรมการบางคนไม่มีเวลา ให้แก่ทางโรงเรียนติดหน้าที่การงาน หรือภารกิจส่วนตัว 2. คณะกรรมการมีบทบาทหน้าที่ น้อย 3. คณะกรรมการไม่พอใจในการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารไม่ มีความสัมพันธ์กับชุมชน ทำให้ คณะกรรมการสถานศึกษาไม่อยาก ดำเนินงานกับทางโรงเรียน
วิธีการแก้ปัญหา	ส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม แต่งตั้ง ตัวแทนคณะกรรมการแจ้งและ ประสานงาน	โรงเรียนไม่ได้คิดหาทางแก้ปัญหา ใดๆ

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับสูงกับระดับต่ำ

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยม คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร) จำนวนคณะกรรมการสถานศึกษามีทั้งหมด 440 คน จาก 116 โรงเรียน โดยผู้วิจัยเลือกตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนละ 4 คน เพื่อให้ข้อมูล ได้แก่ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ผู้แทนครู ผู้แทนชุมชน การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 โรงเรียน โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 71 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความเข้าใจและการยอมรับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 18 ข้อ และตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 17 ข้อ รวมทั้งฉบับ 102 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 4 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างและความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .64 ถึง .96

ระยะที่ 2 การศึกษาโดยกรณีศึกษา โดยคัดเลือกโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูงที่สุดและต่ำที่สุดจากโรงเรียนที่ได้จากการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยส่งให้แก่โรงเรียนทำในระยะเวลาที่ 1 เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะ กระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (coefficient of variation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) 4) ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของคณะกรรมการสถานศึกษา ส่วนการวิจัยในระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้จากการสังเกต ศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลตามผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณลักษณะกระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และต่ำ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผลการวิจัยประกอบด้วย 3 หัวข้อ คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุอยู่ในช่วง 41 - 50 ปี ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดของคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ในด้านประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 4 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรด้านปัจจัยและตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีทัศนคติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาดีมาก มีความสนใจในการพัฒนาการศึกษาดีมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับดีมาก รวมทั้งมีความรับผิดชอบดีมาก ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุดคือ ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 14.72 %กระจายของข้อมูลน้อย สำหรับปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่ามีการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับดี ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย และปัจจัยด้านสถานศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิตตั้งแต่ 2.89 ถึง 3.29 ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย สำหรับตัวแปรด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว พบว่า คณะกรรมการมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก มีค่ามัธยฐานเลขคณิต 3.11 ตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลน้อย

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ซึ่งมี 135 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -0.33 ถึง 0.84 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$) มีจำนวน 117 คู่ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระมีจำนวน 103 คู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -0.33 ถึง 0.84 และระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวแปรตามมีจำนวน 14 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.17 ถึง 0.66 ตัวแปรอิสระที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรตามมีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ อาชีพ และสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย

3.1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลประสิทธิผลรวมการปฏิบัติงานของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิเคราะห์ได้เป็น 3 โมเดล ดังนี้

โมเดลที่ 1 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรด้านอาชีพ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ทักษะคติที่มีต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท ซึ่งตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 53

โมเดลที่ 2 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแปรปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา วิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ทักษะคติที่มีต่อการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการติดต่อประสานงาน ซึ่งตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 59.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 6

โมเดลที่ 3 เมื่อนำตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแปรปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแปรปัจจัยด้าน สถานศึกษาวิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การติดต่อประสานงาน วัฒนธรรมสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 9

3.2) ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 5.90 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการอยู่ในระดับดี

คิดเป็นร้อยละ 94 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานบริการเด็กและชุมชนอยู่ในระดับดีและดีมาก คิดเป็นร้อยละ 49.10 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานงบประมาณและทรัพยากรอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 51.70 ด้านการให้ความเห็นชอบ และติดตามงานทั่วไปอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็น ร้อยละ 55.20 และ ด้านการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 59.50 เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีระดับดีมากที่สุด คือ ด้านการให้ความเห็นชอบและการติดตามทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.20 และด้านวิชาการมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในตอนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอการสรุปผลการวิจัยประกอบด้วย 2 หัวข้อ คือ 1) สภาพทั่วไปของโรงเรียน 2) ความแตกต่างด้านคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานในระดับสูงและต่ำ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียน ก

โรงเรียน ก เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 429 คน ครู 30 คน ภายในเนื้อที่ 87 ไร่ 3 งาน 75 ตารางวา สภาพชุมชนเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม มีรายได้ปานกลาง

โรงเรียน ข

โรงเรียน ข เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 465 คน มีครูจำนวน 25 คน ภายในเนื้อที่ 37 ไร่ 3 งาน 89 ตารางวา สภาพชุมชนเป็นชุมชนเกษตรกรรม เช่น การปลูกข้าว เลี้ยงสัตว์บ้างเล็กน้อย ประชากรมีรายได้ต่ำ ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่อพยพไปทำงานต่างถิ่นเมื่อสิ้นฤดูกาลทำนา

2. ความแตกต่างด้านคุณลักษณะ คุณสมบัติ กระบวนการได้มา การคัดเลือก และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

โรงเรียน ก ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งหมด 14 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน ผู้แทนชุมชน 6 คน และผู้แทนบุคลากรในโรงเรียน 2 คน ซึ่ง คุณลักษณะ และคุณสมบัติของนั้นโรงเรียนจะเลือกบุคคลที่มีความสนใจในพัฒนาโรงเรียน มีความประพฤติดี เป็นคนในชุมชน มีความสามารถและความพร้อมที่จะช่วยเหลือโรงเรียน สนับสนุนด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และใช้เวลาให้กับทางโรงเรียน เมื่อทางโรงเรียนได้กำหนดคุณลักษณะของคณะกรรมการ สถานศึกษา แล้ว โรงเรียนก็ได้ประกาศรับสมัครโดยการทำหนังสือประกาศรับสมัคร และทั้ง ประสัมพันธ์ไปทางคณะกรรมการเครือข่าย ผู้ปกครองเครือข่าย ถ้าไม่มีคนมาสมัคร หรือไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ โรงเรียนก็ใช้วิธีการเข้าไปคุยกับคนชุมชนว่าใครมีความเหมาะสมที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนได้ และชุมชนก็จะแนะนำมาแล้วโรงเรียนก็เรียนเชิญบุคคลในท้องถิ่นที่ได้รับการเสนอชื่อประชุมปรึกษาเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วยความสมัครใจ ในส่วนของประธานคณะกรรมการได้จากการเลือกตั้งโดยกรรมการทั้งหมด โดยประธานนั้นมีคุณสมบัติต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อม เสียสละเวลา สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียนโดยเฉพาะการระดมทรัพยากรในชุมชน ส่วนบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษานั้นจะมีบทบาทในด้านการจัดหางบประมาณ ทรัพยากร ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น จัดหาวิทยากรเข้ามาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการสถานศึกษานั้น พบว่าจะมีคณะกรรมการสถานศึกษาขาดประชุม 7-8 คน ไม่มีการประชุมครั้งใดที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพียง เนื่องจากเวลาว่างของแต่ละคนไม่ตรงกัน แต่ก็มี การส่งตัวแทนเข้าประชุมแทน ในแต่ละภาคเรียนมีการประชุมเฉพาะส่วนคณะกรรมการสถานศึกษาภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง แต่จะมีการประชุมย่อยทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม ในการประชุมแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง ถึง 3 ชั่วโมง 15 นาที บุคคลที่ไม่เคยขาดการประชุมเลย ได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนครู ในส่วนกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และตัวแทนชุมชนจะมีการสับเปลี่ยนกันมาเข้าร่วมประชุม ดังนั้นถึงแม้ว่าแต่ละครั้งจะมีการกรรมการเข้าประชุมไม่ครบ แต่ทุกคนก็มีส่วนร่วมเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งประธานคณะกรรมการสถานศึกษาจะเป็นประธานเพียงในตำแหน่งเท่านั้น แต่ผู้ที่ดำเนินการประชุมส่วนใหญ่ก็คือ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ทางโรงเรียนก็เปิดโอกาสให้กรรมการแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็น ดังนั้นจึงไม่มีความขัดแย้งกัน

ส่วนด้านปัญหาและอุปสรรคนั้นส่วนใหญ่จะมีปัญหาด้านเวลาที่ว่างไม่ตรงกันทำให้การประชุมแต่ละครั้งไม่ครบทั้งหมด แต่ทางคณะกรรมการก็แก้ปัญหาโดยการส่งตัวแทนเข้าประชุม และประสานระหว่างผู้ที่เข้าร่วมประชุมและผู้ที่ไม่ได้ประชุม

โรงเรียน ข ก็เป็นอีกโรงเรียนหนึ่งที่สนองต่อนโยบายตามพระราชบัญญัติการศึกษาว่าด้วยเรื่องการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา โดยโรงเรียน ข มีคณะกรรมการทั้งหมด 14 คน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนครู 2 คน ตัวแทนชุมชน 5 คน ผู้แทนศิษย์เก่า 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน โดยคุณสมบัติของคณะกรรมการ คือ เป็นบุคคลที่เป็นผู้นำชุมชน เป็นผู้อาวุโส มีเวลาให้กับทางโรงเรียนให้ความร่วมมือกับโรงเรียน และกระบวนกรได้มานั้นทางโรงเรียนจะใช้วิธีการแต่งตั้ง โดยคณะผู้บริหารในโรงเรียนประชุมปรึกษา เมื่อได้บุคคลตามที่ต้องการก็ส่งตัวแทนไปทาบทาม ซึ่งถ้าตกลงก็ทำหนังสือเชิญเป็นกรรมการอย่างเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง

คณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียน ข ถูกจำกัดบทบาทหน้าที่ให้เป็นเพียงคณะที่ปรึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทเพียงเล็กน้อย ไม่มีอำนาจในการบริหาร กำกับ ติดตาม หรือตัดสินใจ ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการสถานศึกษานั้น พบว่าจะมีคณะกรรมการสถานศึกษาขาดประชุมอย่างน้อย 7 คน ไม่มีการประชุมครั้งใดที่มีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพียง เนื่องจากเวลาว่างของแต่ละคนไม่ตรงกัน และไม่มีใครสนใจที่จะมาประชุม ส่วนในการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีการประชุม ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ในการประชุมแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 3 ชั่วโมง ถึง 4 ชั่วโมง การลงมติในที่ประชุมก็ไม่ค่อยมีอะไรมากเป็นเพียงบางครั้งเท่านั้นและไม่เป็นเรื่องที่สำคัญอะไรมากมาย บุคคลที่ไม่เคยขาดการประชุมเลย ได้แก่ ประธานกรรมการสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนครู ซึ่งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้นำชุมชน หรือเป็นผู้ที่สนใจในเรื่องการศึกษา จึงมีโอกาสดังกล่าวมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่วนในคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ผู้ที่มีความเห็นขัดแย้งกับโรงเรียนก็ไม่เข้าร่วมประชุม

ด้านการวางแผนการปฏิบัติงานระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษาและโรงเรียนในการจัดกิจกรรมขึ้นดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นลักษณะที่ ทางโรงเรียนมีการประชุมกันระหว่างคณะครูในโรงเรียนก่อน ทางโรงเรียนก็จะทำแผนปฏิบัติการประจำปี เมื่อจะจัดกิจกรรมขึ้น ก็ประชุมปรึกษาหารือกันระหว่างคณะครู เมื่อประชุมได้แนวทางแล้วก็จะเชิญคณะกรรมการมาเพื่อ

รับทราบและพิจารณาว่าคณะกรรมการจะมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง ถ้ากรรมการสถานศึกษาเห็นดีด้วยทางโรงเรียนก็ลงมือปฏิบัติ ถ้าไม่เห็นด้วยมีข้อเสนอแนะมาโรงเรียนก็เพียงรับฟังเท่านั้นเพราะทางโรงเรียนคิดว่าที่ทำดีอยู่แล้ว

ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานนั้นจะมีปัญหาอุปสรรคในเรื่องการเข้าประชุม เนื่องจากแต่ละคนไม่ค่อยมีเวลาไม่พร้อมใจกันไปประชุม ไม่เห็นความสำคัญของการประชุม ซึ่งปัญหาดังกล่าวก็ไม่มีการวางแผนแก้ไขอะไร ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะทั้งสองฝ่ายไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กันมากนัก ผู้อำนวยการไม่ค่อยเข้าหาชุมชน ดังนั้นจึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการวิจัยทั้งวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลตามผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ประเด็นที่สองเกี่ยวกับสาเหตุความแตกต่างด้านคุณลักษณะ กระบวนการได้มา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประเด็นที่สามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาจากการวิเคราะห์จากการวิจัยทั้งสองวิธี ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ทั้ง 3 โมเดล โดยโมเดลที่ 1 นำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 53 โมเดลที่ 2 เมื่อนำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษาและ ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร้อยละ 59.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 6 และโมเดลที่ 3 นำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษา ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และปัจจัยด้านสถานศึกษาวิเคราะห์ ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

สถานศึกษาได้ร้อยละ 67 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 9 จากผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของคณะกรรมการสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัจจัยด้านสถานศึกษา และด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา กล่าวได้ว่าในการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิผลนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดนั้นต้องอยู่ที่ลักษณะของตัวบุคคลก่อน เพราะหากบุคคลไม่มีลักษณะที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีความรู้ ไม่เข้าใจ ขาดความพร้อมในสิ่งที่ทำ หรือขาดความสนใจ ก็ยากที่งานนั้นจะมีประสิทธิผล ถึงแม้จะมีระบบการทำงานกลุ่มที่ดีก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kazas (1992), อีรพนธ์ (2543), เหวง (2528), จุไรรัตน์ (2538), วันทนีย์ (2544) ส่วนปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และปัจจัยด้านสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาเพียงร้อยละ 6 และร้อยละ 14 นั้นเพราะทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลให้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการศึกษา ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการติดต่อประสานงาน วัฒนธรรมสถานศึกษา สภาพการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา และลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ดังนี้

ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robbins (1983); Rottwell (1992); Muchinsky (1993); Steer (1977); วันทนีย์ (2544); อีรพนธ์ (2543); เหวง (2528); จุไรรัตน์ (2538) ซึ่งสรุปได้ว่า การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้ปฏิบัติหรือคณะทำงานต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากบุคคลจะมีความรู้ความสามารถในงานที่ต้องปฏิบัติแล้วจะต้องมีความใส่ใจ สนใจในงานที่ต้องปฏิบัติ ต้องการพัฒนาซึ่งหากละเลยไม่เอาใจใส่ในงานนั้น ก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เหวง (2528); วันทนีย์ (2544); Strukey (2003); Nusum (2002) ซึ่งสรุปได้ว่า การที่มีความรู้และสนใจในการพัฒนางานที่ตนเองทำอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจและยอมรับบทบาทนั้นด้วย เพราะการที่บุคคลจะทำการใดๆ หากไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ตนเองต้องทำและยอมรับในหน้าที่แล้วนั้นก็ยากที่งานนั้นจะบรรลุได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิณ (2541); อีรพนธ์ (2543); ศราวุธ (2543); Steer (1977); Robbins

(1983); ซึ่งสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน คือความมากน้อยของความเข้าใจ และการยอมรับของบุคคล นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นสิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสวง (2533); จูไรต์นีย์ (2538); ศราวุธ (2543); Robbins (1983); Rottwell (1992) ซึ่งสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีองค์ประกอบหลากหลาย เพราะจะทำให้บุคคลมุ่งหวังผลสำเร็จของงาน ซึ่งแรงจูงเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคคลหรือคณะทำงานไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานก็ยากที่งานจะมีประสิทธิผลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย (2523); ธีรพนธ์ (2543); เสงวน (2528); สายพิณ (2541); โอภาส (2541); นราภรณ์ (2543); รัตนาพร (2545) ซึ่งสรุปได้ว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้นทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่จะบรรลุเป้าหมายได้ รวมถึงบุคคลในคณะทำงานต้องมีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ (2540); โอภาส (2541); สายพิณ (2541); สุวานันต์ (2543); Robbins (1983); สรุปได้ว่า ในการทำการสิ่งใดหากขาดการติดต่อประสานงาน ก็ทำให้งานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมของสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนพอใจ ซึ่งวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรมและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิผลการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ (2540); ธีรพนธ์ (2543); อุทัย (2523); Robbins (1983); Rottwell (1992) ซึ่งสรุปได้ว่า บรรยากาศในสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เพราะหากสถานศึกษามีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผล นอกจากนี้สภาพการใช้เทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งหากสถานศึกษามีการนำกระบวนการ วิทยาการ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ก็ง่ายที่การจัดการศึกษาจะสำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรต์นีย์ (2538); ธีรพนธ์ (2543); Rottwell (1992); ประเสริฐ (2540); สรุปได้ว่า หากโรงเรียนมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ และปัจจัยด้านลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นกลไกที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา ที่จะเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาสามารถเข้ามามีบทบาทมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา และผู้บริหารเข้ากับชุมชนได้มากน้อยเพียงใดที่จะสามารถดึงชุมชนเข้ามาร่วมพัฒนาโรงเรียนได้ด้วยความเต็มใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราภรณ์ (2543); ประเสริฐ (2540);

เยาวลักษณ์ (2542); Wrong (1992); ซึ่งสรุปได้ว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงาน หากเป็นแบบอย่างที่ดี ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

และจากผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่าส่วนใหญ่คณะกรรมการสถานศึกษามีการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่มีระดับดีมากที่สุด คือ ด้านการให้ความเห็นชอบและการติดตามทั่วไปมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านงานบริการเด็กและชุมชน และด้านวิชาการมีระดับการปฏิบัติเพียงระดับดีเท่านั้น ไม่มีคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนใดที่ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ (2544), ศราวุธ (2543); วันทนีย์ (2544) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีบทบาทมากที่สุดเพียงการรับทราบการดำเนินงานทั่วไปเท่านั้น ส่วนในด้านวิชาการไม่มีโรงเรียนใดเลยที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับดีมากที่สุด ซึ่งเป็นผลมาจากคณะกรรมการยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับว่ามีขอบเขตมากน้อยเพียงใดรวมทั้งเข้าใจว่าเพราะตนเองไม่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการจึงคิดว่าเป็นหน้าที่ที่โรงเรียนต้องเป็นผู้ดำเนินการ

2. ความแตกต่างด้านคุณลักษณะ กระบวนการได้มา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับสูงและต่ำ

จากการศึกษากรณีศึกษาทั้ง 2 โรงเรียนซึ่งมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันนั้นเริ่มจากคุณลักษณะ กระบวนการได้มา และแนวทางการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่แตกต่างกัน โดยพบว่าคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนั้นเป็นบุคคลที่มีความสนใจในการพัฒนาการศึกษา สามารถที่จะช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่างๆได้ มีเวลาให้กับทางโรงเรียน และร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ (2544), รัตนาพร (2545) ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำเน้นคัดเลือกบุคคลที่เป็นผู้นำชุมชน อาวุโส มีเวลาให้กับทางโรงเรียน ไม่ได้ดูว่าเขามีความพร้อมที่จะเข้ามาช่วยเหลืองานโรงเรียนได้มากน้อยเท่าไร ส่วนกระบวนการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษานั้นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีนั้นจะใช้วิธีการเข้าหาชุมชนเปิดโอกาสให้คนในชุมชนได้ร่วมตัดสินใจที่จะคัดเลือกตัวแทนเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส (2541), เยาวลักษณ์ (2542) ส่วน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะใช้วิธีการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบแต่เพียงคณะผู้บริหารในโรงเรียน ในด้านบทบาทหน้าที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานดีนั้นเปิดโอกาสให้คณะกรรมการเข้ามามีส่วนในการรับทราบ ร่วมตัดสินใจ ร่วมส่งเสริมสนับสนุน ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานค่อนข้างเด่นชัด โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ในด้านการจัดหา

งบประมาณ ทรัพยากร ส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการศึกษา เช่นการจัดหาวิทยากรเข้ามา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาแหล่งการเรียนรู้ ติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชน หรือแม้แต่กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ส่วนโรงเรียนที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำตลอดระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับของผู้บริหาร ดังนั้นผลการดำเนินงานไม่ค่อยเด่นชัด คณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งส่งผลให้ไม่ค่อยพอใจในผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามากนัก ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะทั้งสองฝ่ายไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กันมากนัก ผู้อำนวยการไม่ค่อยเข้าหาชุมชน ดังนั้นจึงส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นปัจจัยส่งเสริมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เมตต์ (2541), ประเสริฐ (2540) และ เยาวลักษณ์ (2541)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาจากวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ

จากผลการวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ พบว่าเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกันทั้งสองวิธี มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบแรกคือ ลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษานั้นควรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ วันทนีย์ (2544); ธีรพนธ์ (2543); เสง (2528); จุไรรัตน์ (2538) เพราะหากตัวคณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจสิ่งที่ปฏิบัติก็ส่งผลให้ที่ต้องการเข้ามาพัฒนา แต่หากขาดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ทำก็มีผลให้ไม่อยากเข้ามาร่วมปฏิบัติ เพราะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความรู้ในด้านนี้ นอกจากนี้ความสนใจในการพัฒนาพัฒนาการศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน หากขาดความสนใจและแรงจูงใจแล้วก็ยากที่การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ด้วยดี เสง (2528); วันทนีย์ (2544); Strukey (2003); Nusum (2002) องค์ประกอบที่สองคือ กระบวนการในการปฏิบัติงานกลุ่ม ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการหรือวิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา เพราะหากใช้วิธีการที่ไม่ดีหรือเหมาะสมก็อาจทำให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการซึ่งไม่มีความพร้อม หรือความเต็มใจมาปฏิบัติงานก็ยากที่งานจะดำเนินการลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งกระบวนการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงานนั้นก็มีความสำคัญเพราะถ้าขาดกระบวนการที่ดี ขาดการวางแผน หรือขาดการติดต่อแล้วก็ส่งผลให้งานบางส่วนขาดหายไป หรือไม่มีความต่อเนื่องและองค์ประกอบที่สำคัญคือด้านสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้นๆ ถ้าคนในสถานศึกษามีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีไม่

แบ่งแยก มีความสามัคคี ทำงานอย่างเป็นระบบ ก็ส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาต้องการเข้ามาร่วมปฏิบัติงานด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ประเสริฐ (2540); โอบาส (2541); สายพิน (2541); สุวานันดร (2543); และสิ่งที่สำคัญสิ่งหนึ่งคือลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ดูแลและบริหารจัดการสิ่งต่างๆภายในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและมีวิธีการที่สามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความซื่อสัตย์ ก็เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผล แต่หากผู้บริหารเข้ากับชุมชนไม่ได้ ขาดความโปร่งใสในการทำงาน ก็ส่งผลให้คณะกรรมการสถานศึกษาหรือชุมชนไม่ต้องการเข้าร่วมปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตต์ (2541), ประเสริฐ (2540) และ เขียวลักษณ์ (2541)

ดังนั้นเงื่อนไขความสำเร็จในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา นั้นควรเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกซึ่งการคัดเลือกนั้นจะเป็นลักษณะที่ชุมชนมีส่วนในการพิจารณาคัดเลือก เพราะจะได้บุคคลที่มีศักยภาพตามความต้องการของชุมชนถึงแม้ไม่ใช่วิธีการเลือกตั้งก็ตาม นอกจากนี้ยังเกิดจากความตระหนักของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน โดยผู้บริหารส่งเสริมการเข้าสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนกับโรงเรียน โดยการจัด กิจกรรมการเยี่ยมบ้านของนักเรียน เพื่อทราบปัญหาความต้องการของชุมชน ครูดูแลเอาใจใส่นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาสนใจที่จะพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนและคณะกรรมการมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนและชุมชนมีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงสำรวจที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา คือ คุณลักษณะของกรรมการสถานศึกษาที่มีความสนใจที่จะพัฒนาการศึกษาพัฒนาโรงเรียน โรงเรียนและชุมชนมีการติดต่อประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ และลักษณะของผู้บริหารมีวิธีการที่จะดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีลักษณะต่อไปนี้ คือ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีความสนใจในการพัฒนาการศึกษา มีแรงจูงใจในการพัฒนาการศึกษา มีความเข้าใจและการยอมรับบทบาท อีกทั้งโรงเรียนควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีการติดต่อประสานงานมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะกรรมการสถานศึกษากับสถานศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มี

วัฒนธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน มีความเป็นผู้นำ ส่วนในกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาควรมีวิธีการคัดเลือกโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพิจารณาคัดเลือกด้วย และควรคัดเลือกตามความสมัครใจ เพื่อให้คณะกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ หรือมีประสิทธิผลมากขึ้น

2. ในปัจจุบันคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอำนาจหน้าที่เพียงเป็นที่ปรึกษาและร่วมรับฟังการดำเนินงานของโรงเรียนเท่านั้น เนื่องจากคณะกรรมการสถานศึกษายังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งโรงเรียนควรทำความเข้าใจกับคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้าใจ ไม่ควรเพียงทำหน้าที่ให้คณะกรรมการสถานศึกษาไปศึกษาเอง และควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนด้วย รวมทั้งโรงเรียนควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนเพื่อได้ทราบปัญหาและความต้องการของชุมชน และเพื่อชุมชนจะได้เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้นำด้านขนาดของโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของชุมชนเข้ามาศึกษาด้วย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาในระดับโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมของชุมชนที่ต่างกันด้วย

2. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษานี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ต่อไปควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหากระบวนการวิธีการที่จะพัฒนาให้คณะกรรมการสถานศึกษามีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการให้ดีขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล สูดประเสริฐ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2540). รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา. กรุงเทพมหานคร: อรรถพลการพิมพ์.
- กรรณิกา เจิมเทียน. (2538). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศินี หงสนันท์. (2530). การประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). รายงาน: การสังเคราะห์การศึกษาโครงสร้างการบริหารการศึกษาประเทศต่างๆ และสรุปผลการสัมมนา. กรุงเทพมหานคร: ที.พี. พรินท์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2543). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. (จัดสำเนา).
- จินตนา พิทยาวิรัฐ. (2540). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามโครงการรับรองคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สูดรุ่ง. (2538). ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับพระราชทาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ. (2542). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างการบริหารประเทศ นิวซีแลนด์. กรุงเทพมหานคร: ที. พี. พรินท์.
- เชวง ชื่นประโคน. (2528). ตัวประกอบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโครงการโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท ตามการรับรู้ของครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูษณะ โสมวิมล. (2541). *การพัฒนาบริหารในองค์การยุคใหม่ (รวมคำบรรยายหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการกรม.
- ชูชาติ พวงสมจิตร์. (2541). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ โรจนแสง. (2537). *“จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐานันดร อากาศโชติ. (2543). *ปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนตามนโยบายของรัฐในโครงการโรงเรียนสีขาว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิตยา สุวรรณะชญ. (2527). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- เต็ม แยมเสมอ. (2524). *การบริหารการศึกษารูปแบบคณะกรรมการ*. กรุงเทพมหานคร: อักษรสมัย.
- ธีรพันธ์ คงาวัง. (2543). *ปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2523). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ: ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาพรรณ ไชยวงษ์. (2544). *การวิเคราะห์บทบาทขององค์การการบริหารส่วนตำบลในการบริหารการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโครงการของหน่วยงานการศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พินิจ เพ็ชรตรา. (2544). บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรนันท์ พัตถิมยะ. (2542). รายงานการวิจัยเรื่อง โครงสร้างการบริหารการศึกษาของประเทศ ฝรั่งเศส. กรุงเทพมหานคร: ที. พี. พรินท์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2526). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เมตต์ เมตต์การุจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ใน จ. นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนพร ไกรถาวร. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศราวุธ ยาวีเรียง. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2546. (ร่าง) กฎหมายกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ... กรุงเทพมหานคร. (เอกสารอัดสำเนา)
- สายพิน เชื้อชูชาติ. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุจินต์ ดาววีระกุล. (2527). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้านดีเด่น ระดับจังหวัดนครราชสีมา ประจำปี พ.ศ. 2547. วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2541). “ยุทธศาสตร์การปฏิรูป.” ปฏิรูปการศึกษา. 1(5): 7.
- สุรางค์ โพธิ์พฤษาวงศ์. (2542). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการการบริหารการศึกษา สหราชอาณาจักร. วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สุทธิชัย ยงค์กมล. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎีบัณฑิต ภาคบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แสงว จันทรธนม. (2533). ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานและแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการขยาย โอกาสทางการศึกษา: กรณีศึกษา จ. พะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาค วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537).หน่วยที่ 7 ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการบริหารการศึกษาในประมวลสาระชุดสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการ บริหารการศึกษา, หน้า 178 - 215. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารที่งานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อวยชัย ชะบา. (2539). “ทฤษฎีองค์การ” องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

- Abbas, T. and Charles, T. (1998). Mixed methodology. Vol 46. The United States of America: Sage Publications.
- Beach, Dale s. (1970). *Personnel: The management: of people at work*. New York: Macmillan Publishing.
- Bedeian, Arthur G. (1993). *Management*. 3th ed. Orlando: Harcourt Brace Javanavich College.

- Brow School Council. (2001). *School improvement plan status report 2000-2001*.
[Online]. (n.d.). Available from:
[http:// the brownschool.com /SchoolCouncil/committees.htm](http://thebrownschool.com/SchoolCouncil/committees.htm).
- Cohen, J. M and Uphoff, N. t. (1980). "*Participation's Place in Rual Development: Seeking Clarity through Specificity*". *World Development*. 8(3): 223
- Darleen, V. , & Denmark, V. (2001). Sorting out a sense of place: School and school broad relationship in the midst of school- based decision making. *Peabody journal of education*. 76, 2,101 -118.
- Erwin, W. (1976). *Paticipation Management: Concept theory and Implementation*. Atlanta : Georgia State University.
- Gray, Edmund R. and Smeitzer, Larry R. (1990). *Management: The competitive Edge*. 2nd ed. New York: Macmillan Publishing Company.
- Gustavo, Wilches-Chaux. (1992). "*The meaning of Participation in Brand, Peter Charles,*" in *Community participation: Proceeding*. Colombia: Habinet.
- Henry, J. (1996). *Factors Affecting Performance of Advanced Practice Nursing Practice*. [Online]. Available from:
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>.
- McGee, Molly. (1988). "School board evaluation: A comprehensive self-helf guide". *National School Boards Association*. (Alexandria, VA).
- Memmorail School Council. (2001). *Scool imrovement plan status report 2000-2001*. [Online]. (n.d.). Available from:
<http://www.Burlington.mec.edu/memorial/Council.html>.
- Mescon, M. H. Albert, Michael and Khedouri, Franklin. (1985). *Management: Individual and organization effectiveness*. 2nd ed. New York: Harper & Row Publisher
- Midgley, J and other (1986). *Community participation, social development and state* New York : methun. [Online]. Available from:
<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>.
- Nuzum, L. M. (2002). *Preparing for staff – selec committee*. Plincipal Leadership (Middle school Ed.). 2, 76, 20 - 24.

- Land, D. (2002). Local school board: Their role and effective in relation to students'academic achivement. *Review of education reseadch.* 72, 2, 229 - 78.
- Muchjnsky, P. M. (1993). *Psychology Applied to work.* Callifornia: Wadsworth.
- Renihan, P. J. (2000). "School bord Self assessment: Principles and processes". SSTT Research Centre Report.
- Rothwell, W. J. and KaZanas, H. C. (1992). *Mastering the Instructional Design Process.*San Francisco: Jossey - Bass.
- Strukey, W. B. (2003). *The role of school board: Do we agree?.* [Online]. Available from: <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>
- While, A. T. (1982). Why Community Participation? A Discussion of the Argument go Community Participation. Current Issue and Leesson Learned. *United Nation Children's Fun.*
- Wong, L. (1992). *The Effects of cohesion on Organizational Performance: A Test of the two Model.* [CD-ROM]. Abstract form: Proquest File: Dissertation Abstracts Item: 9226320.

ภาคผนวก



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

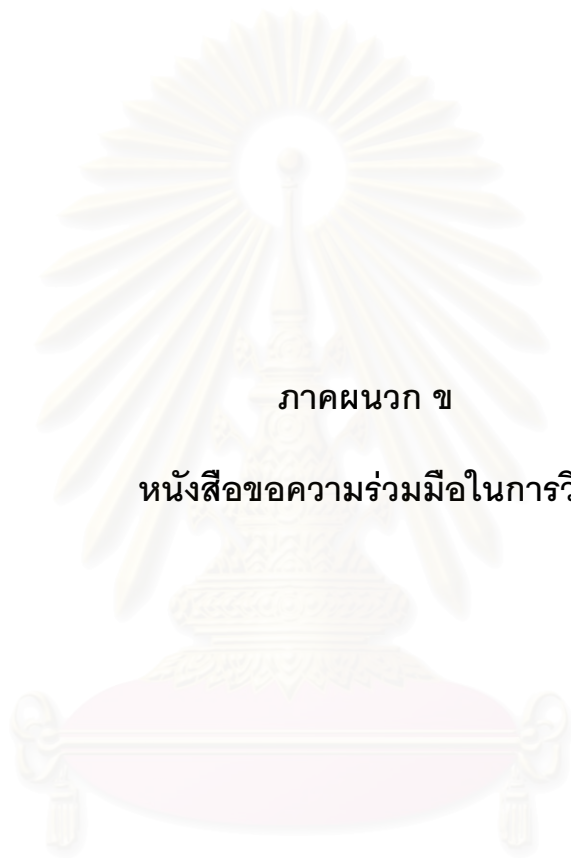
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา บวรกิตติวงศ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ ดร. วรณี แกมเกต | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ดร. วดาภรณ์ พูลผลอำนวย | หัวหน้ากลุ่มงานวัดผลประเมินผล สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมาเขต 4 |
| 4. นายศิลปสิทธิ์ ทับทิมธงไชย | ผู้อำนวยการสถานโรงเรียนบุญวัฒนา อ. เมือง
จ. นครราชสีมา |
| 5. นายดิเรก แสสินธุ์ | ผู้อำนวยการสถานโรงเรียนปากช่อง อ. ปากช่อง
จ. นครราชสีมา |
| 6. นายนิคม สุวรรณทา | ผู้อำนวยการสถานโรงเรียนบ้านปากช่อง (คุรุสามัคคี)
อ. ปากช่อง จ. นครราชสีมา |
| 7. นายมานะ เดิมน้อย | ผู้อำนวยการสถานโรงเรียนบ้านหนองมะค่า
(ทองศรีสงเคราะห์) อ. ปากช่อง จ. นครราชสีมา |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ. 0512.6(4) / 473



ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 กันยายน 2548

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรรัตน์ ตุงโธสง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม กับคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเพชรรัตน์ ตุงโธสง ได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ และโทรสาร. 02-2182578

ที่ ศธ. 0512.6(4) / 485



ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

12 กันยายน 2548

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวเพชรรัตน์ ตุงไธสง นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ อยู่ระหว่างการดำเนินงานดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับคณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวเพชรรัตน์ ตุงไธสง ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิวเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ และโทรสาร. 02-2182578

ที่ ศธ. 0512.6(4) /สง



ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

29 สิงหาคม 2548

เรื่อง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวเพชรรัตน์ ตุงโธสง นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น ซึ่งท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ และโทรสาร. 02-2182578



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม
การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ท่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ผู้แทนครูเป็นผู้ตอบ)

ด้วยดิฉัน นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ขณะนี้อยู่ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านคณะกรรมการสถานศึกษา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ความเห็นของท่านมีความสำคัญและมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่รวบรวมได้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น จะไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลและผู้ตอบไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ทั้งสิ้นดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีมา ณ โอกาสนี้ กรุณาตอบแบบสอบถามและกรุณาส่งกลับโดยด่วนที่สุด

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวเพชรรัตน์ ตุงไธสง

ผู้วิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลหรือเติมเครื่องหมาย / ลงใน ตรงข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. สถานภาพ 1) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 2) รองประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
 3) กรรมการและเลขานุการ 4) กรรมการ 5) อื่นๆ โปรดระบุ.....
3. อายุ 1) ไม่เกิน 30 ปี 2) 31 – 40 ปี 3) 41 – 50 ปี
 4) 51 – 60 ปี 5) มากกว่า 60 ปี
4. ประสบการณ์การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา
 1) ต่ำกว่า 1 ปี 2) 1 - 2 ปี 3) 3 - 4 ปี 4) 4 ปี ขึ้นไป
5. ระดับการศึกษา
 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก
6. อาชีพ
 1) รับจ้าง 2) เกษตรกรรม 3) ค้าขาย 4) รับราชการ
 5) รัฐวิสาหกิจ 6) เอกชน 7) อื่นๆ โปรดระบุ.....

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อรายการแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับกรปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งระดับการปฏิบัติงานมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 4 มีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ เกือบทุกครั้ง คือ คิดเป็น 80 – 100 %
 3 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ หลายครั้ง คือ คิดเป็น 60 – 79 %
 2 หมายถึง ท่านปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้างตามข้อรายการนั้นๆ คือ คิดเป็น 40 – 59 %
 1 หมายถึง ท่านปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ น้อยมาก คือ คิดเป็น 10 – 39 %
 0 หมายถึง ท่านเกือบไม่ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามข้อรายการนั้นๆ เลย คือ ต่ำกว่า 10 %

ข้อรายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	4	3	2	1	0
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
2. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้					
3. ท่านมีวิธีการที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้					
4. ท่านสามารถให้คำปรึกษาในจัดทำแผน งบประมาณ หรือแผนการใช้จ่ายเงินแก่สถานศึกษาได้					
5. ท่านสามารถระดมทรัพยากรจากองค์กรต่างๆ ในชุมชนมาพัฒนาการศึกษาได้					
6. ท่านสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาได้					
7. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติการประจำปีกับสถานศึกษาได้					
8. ท่านสามารถให้คำปรึกษาในการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้					
9. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้					
10. ท่านสามารถให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำเกี่ยวกับการควบคุมการใช้และบำรุงอาคารสถานที่ของสถานศึกษาได้					

ข้อรายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	4	3	2	1	0
11. ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าหรือข่าวสารของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบได้					
12. ท่านเคยมีส่วนช่วยสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
13. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
14. ท่านเคยมีส่วนช่วยในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา					
15. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา					
16. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
17. ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา					
18. ท่านให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา					
19. ท่านพยายามหาแนวทางการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนสม่ำเสมอ					
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
21. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
22. ท่านเข้าร่วมประชุมวางแผนงานกับสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
23. ท่านสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้เสร็จทันกำหนดเวลา					
24. ท่านได้ติดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วอย่างสม่ำเสมอ					
25. ท่านสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้					
26. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกันได้					
27. ท่านสามารถริเริ่มสร้างสรรค์งานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มได้					
28. ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมได้					
29. ท่านสามารถติดตามความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติไปแล้วได้					
30. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
31. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดนโยบาย และเสนอความต้องการของชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น					
32. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมแสวงหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรสอนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้นักเรียน					
33. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันสนับสนุนเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา					
34. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา					
35. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อหาข้อบกพร่องนำมาปรับปรุงแก้ไข					

ข้อราชการ	ระดับการปฏิบัติ				
	4	3	2	1	0
36. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อหาข้อบกพร่องนำมาปรับปรุงแก้ไข					
37. คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชุมอบรมรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษา					
38. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันระดมทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
39. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
40. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันเป็นกรรมการหรือเป็นที่ปรึกษาในการจัดซื้อวัสดุ สื่อการศึกษาตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความโปร่งใส					
41. คณะกรรมการสถานศึกษาทุกคนได้ร่วมเข้าประชุมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอเพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษารวมทั้งรับรู้อาชีพและความต้องการของชุมชน					
42. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันหาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน					
43. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันติดต่อประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
44. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
45. เมื่อเกิดปัญหาคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันแก้ปัญหา					
46. สถานศึกษามีการจัดแบ่งสายงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษา					
47. สถานศึกษามีการแบ่งและมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล					
48. สถานศึกษามีหลักการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม					
49. สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเฝ้าติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
50. สถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ					
51. คนในสถานศึกษามีความรับผิดชอบสูง					
52. คนในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานยึดหลักประชาธิปไตย					
53. สถานศึกษามีการสรุปแผนงานในสิ้นปีเพื่อปรับปรุงในส่วนที่บกพร่อง					
54. คนในสถานศึกษามีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ					
55. ในสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยต่อผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
56. สถานศึกษามีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงาน					
57. สถานศึกษามีความพอเพียงของเครื่องคอมพิวเตอร์					
58. สถานศึกษามีอุปกรณ์ต่างๆ ที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องปริ้นท์งาน วีซีดี วีดีโอ เทป ไทท์คอล์น เครื่องเล่น CD					
59. สถานศึกษาใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นคว้างาน หรือติดต่อประสานงาน					

ข้อรายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	4	3	2	1	0
60. สถานศึกษามีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
61. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
62. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น					
63. ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้					
64. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
65. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา					
66. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น					
67. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
68. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม					
69. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยมีการตรวจสอบดวงดูล					
70. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาจัดสรรงบประมาณ					
71. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อรายการแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 4 มีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับรายการนั้นๆ
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับรายการนั้นๆ
- 2 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับรายการนั้นๆ
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับรายการนั้นๆ
- 0 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อรายการนั้นๆ อย่างยิ่ง

ข้อรายการ	ระดับความคิดเห็น				
	4	3	2	1	0
1. ท่านเห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน					
2. ท่านมีความต้องการเข้าร่วมในการจัดการศึกษา					
3. ท่านเห็นว่าการประชุมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญซึ่งไม่ควรขาด					
4. ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา					
5. ท่านมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู					
6. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการที่จะเห็นผู้เรียนเป็นคนดี					
7. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการที่จะเห็นผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
8. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการที่จะเห็นผู้เรียนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข					
9. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการให้ผู้อื่นเคารพ และศรัทธาท่าน					
10. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับท่าน					
11. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการที่จะแก้ไขจุดบกพร่องของสถานศึกษา					
12. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการพัฒนาสถานศึกษาด้านต่างๆ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
13. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น					
14. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความต้องการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน					
15. ท่านรู้ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา					
16. คณะกรรมการสถานศึกษาในกลุ่มรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง					
17. ท่านเต็มใจและปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ					
18. กรรมการในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีผลผลิตจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาดังต่อไปนี้ในระดับคุณภาพใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับระดับคุณภาพที่เป็นจริงของโรงเรียนของท่านมากที่สุด ซึ่งระดับของคุณภาพมีความหมายดังนี้

- 4 หมายถึง ผลหรือลักษณะของงานนั้น ดีมาก พอใจมาก ทำมากที่สุด มีมากที่สุด
 3 หมายถึง ผลหรือลักษณะของงานนั้น ดี พอใจ ทำมาก มีมาก
 2 หมายถึง ผลหรือลักษณะของงานนั้น พอใช้ ปานกลาง ทำพอประมาณ มีพอประมาณ
 1 หมายถึง ผลหรือลักษณะของงานนั้น ควรปรับปรุง ยังไม่พอใจ ทำบ้างเล็กน้อย มีน้อย
 0 หมายถึง ผลหรือลักษณะของงานนั้น ยังใช้ไม่ได้เลย ไม่เป็นที่พอใจมาก ไม่ได้ทำเลย มีน้อยที่สุด

ข้อราชการ	ระดับคุณภาพ				
	4	3	2	1	0
1. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ					
2. นักเรียนมีความรู้และมีทักษะเกี่ยวกับงานอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
3. สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและ แผนปฏิบัติการประจำปี					
4. บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน					
5. คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม					
6. สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7. สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน					
8. ท่านได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา					
9. สถานศึกษามีธรรมเนียมโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปพัฒนาสถานศึกษาได้ตามสภาพจริง					
10. ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม					
11. สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย					
12. สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน					
13. สถานศึกษามีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
14. สถานศึกษามีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สุดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน					
15. สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี					
16. สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
17. เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

แนวทางแบบสัมภาษณ์ที่ไม่ใช่คณะกรรมการสถานศึกษา

1. อาจารย์มีประวัติการศึกษา และการทำงานอย่างไรบ้างคะ
2. อาจารย์เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาด้วยหรือเปล่าคะ
3. การจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษามีมานานหรือยังคะ ก็ชุดแล้ว แต่ชุดเป็นแบบใด
4. มีใครบ้างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา และมีวิธีการเลือกอย่างไร
5. ใครมีส่วนในการพิจารณาเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาคะ
6. สถานศึกษาได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้คนที่สนใจหรือไม่ ใครเป็นผู้อธิบาย อธิบายอย่างไร
7. ทางสถานศึกษามีวิธีอย่างไรที่จะให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาทำงานร่วมกับสถานศึกษา
8. อาจารย์ทราบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาบ้างหรือเปล่าคะ เป็นอย่างไร ใครทำหน้าที่อะไรบ้าง มีการประชุมบ่อยแค่ไหน
9. คณะกรรมการสถานศึกษาช่วยเหลือสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ ช่วยเหลือด้านใดมากที่สุด
10. การทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา มีปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างหรือเปล่าคะ
11. อาจารย์คิดว่าคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญต่อสถานศึกษาเรื่องใดมากที่สุด
12. อาจารย์คิดว่าควรมีการปรับปรุงอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษา

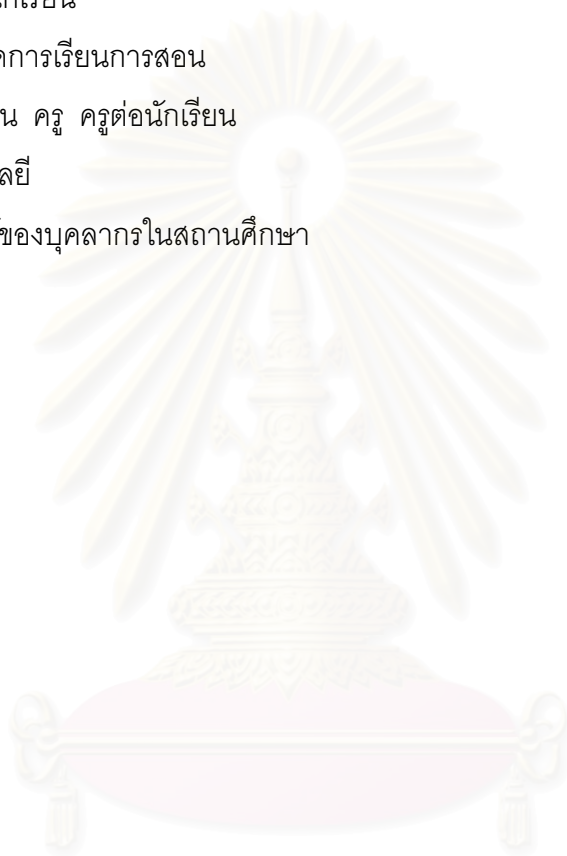
แนวทางแบบสัมภาษณ์คณะกรรมการสถานศึกษา

1. ท่านมีประวัติการศึกษา และการทำงานอย่างไรบ้างคะ
2. ท่านเป็นคณะกรรมการสถานศึกษากี่ปีแล้วคะ
3. ท่านมีแรงจูงใจอะไรที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา
4. มีใครบ้างที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ทางสถานศึกษามีการกำหนดคุณสมบัติอย่างไร และมีวิธีการเลือกอย่างไร
5. ใครมีส่วนในการพิจารณาเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาคะ
6. สถานศึกษาได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ท่านเข้าใจหรือไม่ ใครเป็นผู้อธิบาย อธิบายอย่างไร
7. คณะกรรมการสถานศึกษากับสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างไร
8. คณะกรรมการสถานศึกษาแต่ละคนมีหน้าที่อะไรบ้าง อย่างไร มีการประชุมบ่อยแค่ไหน
9. คณะกรรมการสถานศึกษามีกระบวนการทำงานอย่างไร
10. เวลาประชุมประชุมกันอย่างไร ใครเป็นประธาน ผู้อำนวยความสะดวกทำอะไร ใครเป็นผู้ประสานงาน ท่านได้แสดงความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด มีการลงมติที่ประชุมอย่างไร ทุกคนยอมรับมตินั้นหรือไม่
11. ทางสถานศึกษาได้นำมติที่ประชุมมาปฏิบัติหรือไม่ และปฏิบัติอย่างไร
12. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนช่วยเหลือสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ ช่วยเหลือสถานศึกษาด้านใดมากที่สุด
13. การทำงานร่วมกับสถานศึกษา มีปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างหรือเปล่าคะ
14. ท่านพอใจกับผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร
15. ท่านมีปัญหา / อุปสรรค ในการทำงานอะไรบ้าง และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แนวทางแบบสังเกต
ภาพรวมของสถานศึกษา

1. สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา
2. สภาพห้องเรียน
3. ความเป็นมาของสถานศึกษา
4. ลักษณะการบริหารของสถานศึกษา
5. กิจกรรมของนักเรียน
6. รูปแบบการจัดการเรียนการสอน
7. จำนวนนักเรียน ครู ครูต่อนักเรียน
8. สภาพเทคโนโลยี
9. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการตรวจสอบเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบสอบถาม
ที่วัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
ความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษา		
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	1	
2. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นได้	1	
3. ท่านมีวิธีการที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในงานอาชีพที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้	1	
4. ท่านสามารถให้คำปรึกษาในจัดทำแผนงบประมาณ หรือแผนการใช้จ่ายเงินแก่สถานศึกษาได้	0.8	
5. ท่านสามารถระดมทรัพยากรจากองค์กรต่างๆ ในชุมชนมาพัฒนาการศึกษาได้	1	
6. ท่านสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาได้	1	
7. ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติการประจำปีกับสถานศึกษาได้	1	
8. ท่านสามารถให้คำปรึกษาในการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้	1	
9. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้	0.7	
10. ท่านสามารถให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำเกี่ยวกับการควบคุมการใช้และบำรุงอาคารสถานที่ของสถานศึกษาได้	1	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
11. ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าหรือข่าวสารของสถานศึกษาใช้ชุมชนรับทราบได้	1	
12. ท่านเคยมีส่วนร่วมช่วยสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	1	
13. ท่านเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	0.7	
14. ท่านเคยมีส่วนช่วยในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา	1	
ทัศนคติต่อการจัดการศึกษา		
15. ท่านเห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน	1	
16. ท่านต้องการเข้าร่วมในการจัดการศึกษา	1	ท่านมีความต้องการเข้าร่วมในการจัดการศึกษา
17. ท่านเห็นว่าการประชุมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญซึ่งไม่ควรขาด	1	
18. ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา	1	
19. ท่านมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู	1	
ความสนใจในการพัฒนาการศึกษา		
20. ท่านติดตามเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา	0.8	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา
21. ท่านติดตามเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	0.8	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
22. ท่านติดตามเกี่ยวกับการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา	0.7	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา
23. ท่านให้ความร่วมมือและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา	1	
24. ท่านพยายามหาแนวทางการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนสม่ำเสมอ	1	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
25. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการที่จะเห็นผู้เรียนเป็นคนดี	1	
26. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการที่จะเห็นผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง	1	
27. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการที่จะเห็นผู้เรียนอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข	1	
28. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการให้ผู้อื่นเคารพ และศรัทธาท่าน	0.7	
29. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับท่าน	0.7	
30. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการที่จะแก้ไขจุดบกพร่องของสถานศึกษา	1	
31. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการพัฒนาสถานศึกษาด้านต่างๆ ให้ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	1	
32. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น	1	
33. การมาปฏิบัติงานของท่านเกิดจากความ ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	1	
ความรับผิดชอบ		
34. ท่านปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์	0.8	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์
35. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่าง สม่ำเสมอ	0.8	
36. ท่านเข้าร่วมประชุมวางแผนงานกับ สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0.8	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
37. ท่านสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้ตรงเวลา	0.7	ท่านสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้เสร็จทันกำหนดเวลา
38. ท่านได้ติดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วอย่างสม่ำเสมอ	1	
ความเข้าใจและการยอมรับบทบาท		
39. ท่านรู้ภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา	1	
40. คณะกรรมการในกลุ่มรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง	0.8	คณะกรรมการสถานศึกษาในกลุ่มรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง
41. ท่านเต็มใจและปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครอบคลุม	0.8	ท่านเต็มใจและปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ
42. กรรมการในกลุ่มสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างครอบคลุม	0.7	
ภาวะผู้นำ		
43. ท่านสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้	1	
44. ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกันได้	1	
45. ท่านสามารถริเริ่มสร้างสรรค์งานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มได้	1	
46. ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมได้	0.8	
47. ท่านสามารถติดตามความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติไปแล้วได้	0.7	
48. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	0.7	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
ปัจจัยด้านระดับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา		
การปฏิบัติงานร่วมกันในการจัดการศึกษา		
49. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดนโยบาย และเสนอความต้องการของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น	1	คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดนโยบาย และเสนอความต้องการของชุมชนเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นได้
50. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันเสนอแนะกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุมกับความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน	1	
51. คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมแสวงหาบุคลากรมาเป็นวิทยากรสอนภูมิปัญญาท้องถิ่นให้แก่นักเรียน	1	
52. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันสนับสนุนเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา	1	
53. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา	1	
54. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อหาข้อบกพร่องนำมาปรับปรุงแก้ไข	1	
55. คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้าร่วมประชุมอบรมรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสถานศึกษา	0.7	
56. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันระดมทุนทรัพย์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	1	
57. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.8	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
58. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันเป็นกรรมการหรือเป็นที่ปรึกษาในการจัดซื้อวัสดุสื่อการศึกษาตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้เกิดความโปร่งใส	0.57	
59. คณะกรรมการสถานศึกษาทุกคนได้ร่วมเข้าประชุมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอเพื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษารวมทั้งรับรู้สภาพและความต้องการของชุมชน	0.7	
การติดต่อประสานงาน		
60. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันหาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน	0.85	
61. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันติดต่อประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	1	
62. คณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันประสานงานระหว่างโรงเรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1	
63. เมื่อเกิดปัญหาคณะกรรมการสถานศึกษาได้ร่วมกันแก้ปัญหา	1	
ปัจจัยด้านสถานศึกษา		
โครงสร้างของสถานศึกษา		
64. สถานศึกษามีการจัดแบ่งสายงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ เหมาะสมกับสภาพสถานศึกษา	1	
65. สถานศึกษามีการแบ่งและมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล	1	
66. สถานศึกษามีหลักการบริหารงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม	1	
67. สถานศึกษามีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อนิเทศติดตามและประเมินผลการทำงาน	1	
68. สถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	0.85	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
วัฒนธรรมของสถานศึกษา		
69. คนในสถานศึกษามีความรับผิดชอบสูง	0.57	
70. คนในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานยึดหลักประชาธิปไตย	1	
71. สถานศึกษามีการสรุปแผนงานในสิ้นปีเพื่อปรับปรุงในส่วนที่บกพร่อง	1	
72. คนในสถานศึกษามีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงานต่าง ๆ	1	
73. ในสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยต่อผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	1	
สภาพการใช้เทคโนโลยี		
74. สถานศึกษามีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงาน	1	
75. สถานศึกษามีความพร้อมของเครื่องคอมพิวเตอร์	0.7	
76. สถานศึกษามีอุปกรณ์ต่างๆ ที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องปริ้นท์งาน วีซีดี วีดีโอ เทป โทรทัศน์ เครื่องเล่น CD	0.7	
77. สถานศึกษาใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นคว้างานหรือติดต่อประสานงาน	0.7	
78. สถานศึกษามีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	
ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา		
79. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	
80. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น	1	
81. ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้	1	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
82. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1	
83. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา	1	
84. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น	1	
85. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	
86. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยุติธรรม	1	
87. ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยมีการตรวจสอบถ่วงดุล	1	
88. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาจัดสรรงบประมาณ	1	
89. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพท้องถิ่น	1	
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา		
90. สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	1	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
91. นักเรียนมีความรู้เรื่องอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น	1	นักเรียนมีความรู้และมีทักษะเกี่ยวกับงานอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
92. สถานศึกษาดำเนินงานได้ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี	1	
93. บรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน	1	
94. คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	0.8	
95. สถานศึกษาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	
96. สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน	1	
97. ท่านได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	1	

(ต่อ)

ข้อความ	IOC	ข้อความที่ได้รับการแก้ไข
98. สถานศึกษามีธรรมนูญโรงเรียนที่ชัดเจนสามารถนำไปการพัฒนาสถานศึกษาได้ตามสภาพจริง	1	
99. ชุมชนดำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	1	
100.สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อผู้เรียนที่หลากหลาย	1	
101.สถานศึกษามีหลักสูตรท้องถิ่นที่สนองต่อความต้องการของชุมชน	1	
102.สถานศึกษามีคณะอนุกรรมการช่วยปฏิบัติงานที่เหมาะสม	1	
103.สถานศึกษามีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่สอดคล้องกับธรรมนูญโรงเรียน	1	
104.สถานศึกษามีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี	1	สถานศึกษามีการรายงานผลการดำเนินงานประจำปี
105.สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	1	
106.เด็กในเขตบริการทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	1	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lead, edu1, stat, c1, att, kduty, motive, atten, respon _a , know	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: output

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.728 ^a	.530	.519	.37518	.530	48.317	10	429	.000

a. Predictors: (Constant), lead, edu1, stat, c1, att, kduty, motive, atten, respon, know

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.012	10	6.801	48.317	.000 ^a
	Residual	60.386	429	.141		
	Total	128.398	439			

a. Predictors: (Constant), lead, edu1, stat, c1, att, kduty, motive, atten, respon, know

b. Dependent Variable: output

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.296	.146		2.025	.044
	edu1	.013	.039	.012	.332	.740
	c1	-.127	.043	-.117	-2.961	.003
	stat	-.019	.042	-.017	-.449	.654
	know	.254	.058	.313	4.358	.000
	att	.249	.061	.208	4.098	.000
	atten	-.154	.049	-.209	-3.112	.002
	motive	.085	.057	.078	1.489	.137
	respon	.019	.056	.023	.342	.733
	k duty	.327	.052	.331	6.278	.000
	lead	.099	.058	.115	1.717	.087

a. Dependent Variable: output

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	connec, c1, stat, edu1, motive, atten, att, kduty, lead, work, respon, know		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: output

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.771 ^a	.595	.583	.34903	.595	52.247	12	427	.000

a. Predictors: (Constant), connec, c1, stat, edu1, motive, atten, att, kduty, lead, work, respon, know

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.379	12	6.365	52.247	.000 ^a
	Residual	52.019	427	.122		
	Total	128.398	439			

a. Predictors: (Constant), connec, c1, stat, edu1, motive, atten, att, kduty, lead, work, respon, know

b. Dependent Variable: output

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.200	.137		1.462	.144
	edu1	.009	.036	.008	.247	.805
	c1	-.027	.042	-.025	-.647	.518
	stat	-.012	.039	-.011	-.317	.751
	know	.117	.057	.144	2.052	.041
	att	.217	.057	.181	3.805	.000
	atten	-.134	.046	-.182	-2.901	.004
	motive	.153	.054	.140	2.842	.005
	respon	-.021	.052	-.026	-.409	.683
	kduty	.218	.050	.220	4.336	.000
	lead	.084	.054	.097	1.567	.118
	work	.183	.047	.226	3.891	.000
	connec	.105	.039	.146	2.711	.007

a. Dependent Variable: output

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	admin, edu1, stat, c1, motive, tech, connec, atten, cul, att, kduty, struc, lead, work, respon, know		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: output

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.818 ^a	.670	.657	.31664	.670	53.604	16	423	.000

a. Predictors: (Constant), admin, edu1, stat, c1, motive, tech, connec, atten, cul, att, kduty, struc, lead, respon, know

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.988	16	5.374	53.604	.000 ^a
	Residual	42.410	423	.100		
	Total	128.398	439			

a. Predictors: (Constant), admin, edu1, stat, c1, motive, tech, connec, atten, cul, att, kduty, struc, lead, work, respon, know

b. Dependent Variable: output

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.070	.125		.560	.576
	edu1	.015	.033	.013	.446	.656
	c1	-.055	.038	-.051	-1.445	.149
	stat	-.007	.035	-.006	-.185	.853
	know	.125	.052	.154	2.391	.017
	att	.072	.054	.060	1.336	.182
	atten	-.124	.042	-.168	-2.933	.004
	motive	.133	.049	.121	2.709	.007
	respon	-.083	.048	-.101	-1.740	.083
	kduty	.214	.046	.216	4.689	.000
	lead	.064	.049	.074	1.317	.189
	work	.080	.044	.098	1.791	.074
	connec	.078	.036	.109	2.207	.028
	struc	.032	.039	.040	.818	.414
	cul	.080	.038	.097	2.092	.037
	tech	.156	.027	.195	5.828	.000
	admin	.147	.032	.178	4.557	.000

a. Dependent Variable: output

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
แบบบันทึกการประชุม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**บันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียน ก ปีการศึกษา 2548**

ปีการศึกษา	วันที่ประชุม	เวลา	สถานที่	วาระที่ประชุม	ผู้เข้าร่วมประชุม
2548	25 มกราคม 2548	10.30-12.15	ห้องประชุมโรงเรียนนครราชสีมา	<ul style="list-style-type: none"> ● ระเบียบวาระที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> - การจัดหน่วยงานทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 - รายงานสภาพทั่วไปและความเคลื่อนไหวภายในโรงเรียนเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรผลงานครู – นักเรียน รางวัลครูดีศรีโคราช ผลการสอบคัดเลือกศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา โครงการโรงเรียนพิเศษรูปแบบวิทยาศาสตร์ในภาคอีสาน อาคารสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ● ระเบียบวาระที่ 2 <p>ไม่มีการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา</p> ● ระเบียบวาระที่ 3 <p>ไม่มีเรื่องติดตาม</p> ● ระเบียบวาระที่ 4 <p>งานทำบุญฉลองอาคารหอประชุมและสมทบทุนหารายได้พัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเจ้าภาพ</p> ● ระเบียบวาระที่ 5 <p>ไม่มี</p> 	ผู้เข้าประชุม 6 คน ไม่เข้าประชุม 8 คน
2548	30พ.ย.2548	10.20-12.00	ห้องประชุมโรงเรียนนครราชสีมา	<ul style="list-style-type: none"> ● ระเบียบวาระที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรในโรงเรียนประจำปีการศึกษา 2548 - แนะนำบุคลากรใหม่ - กิจกรรมต่างๆ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 	ผู้เข้าประชุม 9 คน ผู้เข้าร่วมประชุม 3 คน ผู้ไม่เข้าประชุม 7 คน

(ต่อ)

ปีการศึกษา	วันที่ประชุม	เวลา	สถานที่	วาระที่ประชุม	ผู้เข้าร่วมประชุม
				- การรณรงค์แก้ผลการเรียน 0 ร ม ส	
				<ul style="list-style-type: none"> ● ระเบียบวาระที่ 2 ไม่มีเรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ● ระเบียบวาระที่ 3 ไม่มีเรื่องติดตาม ● ระเบียบวาระที่ 4 <ul style="list-style-type: none"> - การถ่ายโอนสถานศึกษาไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น - การจัดกิจกรรมกีฬาภายในโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2548 ● ระเบียบวาระที่ 5 ● การใช้อาคารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมาเป็นสถานที่ฝึกอบรม 	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**บันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียน ข ปีการศึกษา 2548**

ปีการศึกษา	วันที่ประชุม	เวลา	สถานที่	วาระที่ประชุม	ผู้เข้าร่วมประชุม
2548	31 พ.ค. 2548	9.00-12.00	ห้องประชุมเล็ก	<ul style="list-style-type: none"> ● ระเบียบวาระที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา - การแบ่งสายงานในโรงเรียน - การจัดการศึกษาปีการศึกษา 2548 - การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร 4 ฝ่าย - ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ได้แก่กิจกรรมไหว้ครู ● ระเบียบวาระที่ 2 <ul style="list-style-type: none"> - การประชุมผู้ปกครองนักเรียน - การเข้าค่ายคุณธรรมฯ ● ระเบียบวาระที่ 3 <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีเรื่องสืบเนื่องจากที่ประชุม ● ระเบียบวาระที่ 4 <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีเรื่องเสนอพิจารณา ● ระเบียบวาระที่ 5 <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าอาวาส เสนอแนะการศึกษาต่อของนักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 และการจัดกิจกรรมชุมนุม - พระพุทธศาสนาภายในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนเข้าใจถึงหลักพุทธศาสนา 	<p>ผู้เข้าประชุม 7 คน</p> <p>ผู้ไม่เข้าประชุม 7 คน</p>
2549	10 ม.ค. 2549	09.00-13.00	ห้องประชุมเล็ก	<ul style="list-style-type: none"> ● ระเบียบวาระที่ 1 <ul style="list-style-type: none"> - แนะนำรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใหม่ - การแก้ไขปัญหาสังคมตามแผนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเด็กและเยาวชนไทย - นักเรียนติด 0, ร, มส - ผลการแข่งขันกีฬา อบต. 	<p>ผู้เข้าประชุม 6 คน</p> <p>ผู้ไม่เข้าประชุม 8 คน</p> <p>ผู้เข้าร่วมประชุม 4 คน</p>

ปี การศึกษา	วันที่ประชุม	เวลา	สถานที่	วาระที่ประชุม	ผู้เข้าร่วม ประชุม
				<ul style="list-style-type: none"> - ผลการแข่งขันกีฬา อบต. และกีฬากลุ่ม ลำปลายมาศ - การโอนสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น - การย้ายผู้บริหาร สถานศึกษา - การรับส่งนักเรียน - เงินประกันอุบัติเหตุ - เงินกิจกรรมนักเรียน เงิน สวัสดิการ และเงินสหกรณ์ ร้านค้า ● ระเบียบวาระที่ 2 ไม่มีรับรองรายงานการประชุม ● ระเบียบวาระที่ 3 ไม่มีเรื่องสืบเนื่องจากที่ประชุม ● ระเบียบวาระที่ 4 การจัดงานเลี้ยงรับ – ส่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ● ระเบียบวาระที่ 5 ไม่มี 	

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวเพชรรัตน์ ตุงไธสง เกิดเมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2520 อยู่บ้านเลขที่ 72 หมู่ที่ 6 ต. โนนยอ อ. ชุมพวง จ. นครราชสีมา สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อ ปีการศึกษา 2543 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2546



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย