

คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

ปริญญาณิพนธ์
ของ
ศักดิ์ศรี เนตรหาญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

บทคัดย่อ
ของ
ศักดิ์ศรี เนตรหาญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศักดิ์ศรี เนตรหาญ. (2547). คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ, รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ เป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 5 ตอนคือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความ ตอนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 และ .86 ความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84, .90, .89 และ .93 ตามลำดับ ตอนที่ 5 แบบสอบถามปลายเปิดถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2. สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความตระหนักในความสามารถของตนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมและรายด้าน มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .656$) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = .566 - .634$)
3. มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมได้ร้อยละ 43.30 และสามารถพยากรณ์ด้านการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 35.50 การบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 42.10 การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 33.80 และการบริหารทั่วไปได้ร้อยละ 32.0

CHARACTERISTICS OF BASIC EDUCATION COMMITTEE AS RELATED
TO SCHOOL-BASED MANAGEMENT EFFICIENCIES IN SCONDARY
SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF OFFICE
OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION, PRACHINBURI

AN ABSTRACT
BY
SAKSRI NETHARN

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Administration
MAY 2004

Saksri Netharn. (2004). *Characteristics of Basic Education Committee as Related to School-based Management Efficiencies in Secondary Schools under the Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, Prachinburi Educational service Area Office*. Master's thesis. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr.Vira Supakit, Assoc. Prof. Dr. Wirach Wannaratn.

The purposes of this research were to: 1) study the level of school-based management efficiencies in secondary schools under the jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, Prachinburi Educational service Area Office in 4 aspects: academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration according to the opinions of basic education committee; 2) examine the relationships between characteristics of basic education committee, i.e. status, perceived self-efficacy, perceptions of teamwork, and the level of school-based management efficiencies; and 3) examine which variable was a better predictor of the level of school-based management efficiencies. The sample consisted of 176 members of the basic education committee of secondary schools under the jurisdiction of Office of the Basic Education Commission, Prachinburi Educational service Area Office in the 2546 B.E. (2003 A.D.) academic year. The instrument used in this study was a questionnaire consisted of 4 parts: part 1 a checklist and fill-in-the blank item of the sample general data; part 2 - 4 : a five point Likert-type scale with Chronbach's Alpha Coefficient for Perceived Self-efficacy Scale .80, Perceptions of Teamwork Scale .86, and the level of School-based Management Efficiencies Scale: Academic Administration, Budget Administration, Personnel Administration, and General Administration .84, .90, .89 and .93 respectively; part 5: open ended questions for related opinions and suggestions. Statistical data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

Findings of this study indicated:

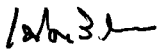
1. The level of school-based management efficiencies in the secondary schools as a whole and each of the 4 aspects according to the opinions of basic education committee were at the high level; the basic education committee's self-recognition / recognition of self / perceived self-efficacy, and perceptions of teamwork were also at the high level.
2. The status and the perceived self-efficacy, did not correlate with the level of school-based management efficiencies. The perceptions of teamwork significantly correlated with the level of school-based management efficiencies as a whole at the quite high level and with each of the 4 aspects at the moderate to quite high level ($r = .566 - .634$)
3. The perceptions of teamwork predicted 43.30% of the variance for the level of school-based management efficiencies as a whole, 35.50%, 42.10%, 33.80%, and 32.0%. of the variance for the academic administration, budget administration, personnel administration, and general administration respectively.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

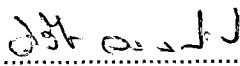
ของ
นางศักดิ์ศรี เนตรหาญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

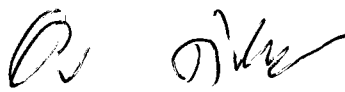

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณ ดันท์เจริญรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ที่ปรึกษาและประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วรรณรัตน์ กรรมการผู้ควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณณ ตันท์เจริญรัตน์ กรรมการเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรื่อโท ไพบุญย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ทองหล่อ ชัยวงศ์ษา และอาจารย์สมพงษ์ มะใบ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ พี่ๆ น้องๆ และเพื่อนๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สาระ ขุนวิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีรักษาราชวรวิหาร เพื่อนผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและเป็นที่กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัว ที่ให้ความรักและกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใดของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยขอโน้มบอุชาพระคุณ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน

ศักดิ์ศรี เนตรหาญ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของงานวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ภาระหน้าที่ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.....	12
สภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี.....	14
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.....	15
ความหมาย.....	16
หลักการบริหาร.....	17
รูปแบบการบริหาร.....	18
วัตถุประสงค์ของการบริหาร.....	19
ประโยชน์ของการบริหาร.....	20
การบริหารงานวิชาการ.....	24
การบริหารงบประมาณ.....	26
การบริหารงานบุคคล.....	28
การบริหารทั่วไป.....	32
ความตระหนักในความสามารถของตน.....	34

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน.....	37
ความหมายของมโนทัศน์.....	37
ปัจจัยที่มีผลต่อมโนทัศน์.....	38
การทำงานร่วมกัน.....	39
ความหมายของกลุ่ม.....	40
ประเภทของกลุ่ม.....	40
อิทธิพลต่อการทำงานเป็นกลุ่ม.....	40
แนวคิดทฤษฎี.....	41
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	41
องค์ประกอบของคณะกรรมการ.....	42
การสรรหาคณะกรรมการ.....	43
หน้าที่ของคณะกรรมการ.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
งานวิจัยต่างประเทศ.....	49
งานวิจัยในประเทศ.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	54
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การจัดกระทำข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	54
2 จำนวนและร้อยละสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	61
3 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	62
4 ความสัมพันธ์ภายในระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	63
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน.....	65
6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน.....	65
7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	66
8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ.....	67
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ด้านการบริหารงบประมาณ.....	68
10 การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงบประมาณ.....	68
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล.....	69
12 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล.....	69
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป.....	70

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป.....	71
15	ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน.....	72

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบความคิดของการวิจัย

9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ดีเท่าที่ควร (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : คำนำ) การบริหารการศึกษารวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ขาดเอกภาพในการบริหาร ขาดประสิทธิภาพในระบบประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำให้การจัดการศึกษาไม่สนองตอบความต้องการของประชาชน การพัฒนานโยบายไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง ขาดความเชื่อมโยงกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : ณ) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาทั้งในแง่ของหลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย ให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์เหมาะสมแก่กาลเวลาและบริบทของสังคมไทย (แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : คำนำ) โดยการระดมกำลังจากทุกส่วนของสังคม เพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับสติปัญญา ทักษะ คุณภาพชีวิตของสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่จะขยายการเรียนรู้ให้กว้างขวาง มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (อำนาจ พร ทรัพย์คง. 2542 : 1)

นโยบายของรัฐในปัจจุบันแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะดำเนินการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะข้อกำหนดที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กำหนดให้ บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น (มาตรา 43) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษา อบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 289) และมาตรา 81 ยังได้ระบุไว้ว่า "...ให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติเพื่อปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม..." จากข้อกำหนดดังกล่าวจึงส่งผลให้ประเทศไทยมีกฎหมายแม่บททางการศึกษาคือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งต่อมาได้แก้ไขปรับปรุงเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือว่าเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ได้ระบุถึงสาระต่าง ๆ ของการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไว้ว่า ในการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสังคมอื่น (มาตรา 9 ข้อ 2 และ 6) และให้สถานศึกษาร่วมกับองค์กรต่างๆ ของชุมชน จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (มาตรา 29) ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24 ข้อ 6) ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสารของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา 27) ตลอดจนให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง (มาตราที่ 39) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6-14)

นอกจากนี้ มาตรา 40 ได้กำหนดว่า "ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ..." ซึ่งตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษาจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางของการบริหารจัดการที่สถานศึกษา (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. 2544 : 5-6) โดยมีหลักการให้ประชาชนและสังคมทั้งมวลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All For Education) และการจัดการศึกษานั้นให้เป็นไปเพื่อประชาชนทั้งมวล (Education For All) ทุกเพศ ทุกวัย และทุกสถานะสังคม ตลอดจนหลักของการตรวจสอบและถ่วงดุลทางการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากลทุกระดับการศึกษา (วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. 2544 : 28)

กระทรวงศึกษาในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ ได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2539-2550) ขึ้นใน 4 แนวทาง คือ ปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และปฏิรูประบบบริหารการศึกษา (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2540 : 1-5) ได้กำหนดระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2543 ขึ้น(กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : คำนำ) โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นองค์หลักในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษา โรงเรียนจะพัฒนาในทิศทางใด ให้มาจากมติที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งผลผลิตที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในทางบวกหรือลบ ในทิศทางที่ต้องการหรือไม่ต้องการของสังคมหรือตอบสนองนโยบายของชาติหรือไม่ก็ตาม คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (นิวัลชัย โคตรพัฒน์. 2543 : 33)

ในการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาดังกล่าว กรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่สำคัญหน่วยงานหนึ่ง มีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา

แก่เยาวชนในสังกัด ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ตลอดจนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาแก่เด็กที่มีปัญหาทางสังคม ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้กำหนดให้โรงเรียนในความรับผิดชอบพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ยึดหลักการกระจายอำนาจให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น (เหลือ เอกตะคุ. 2542 : 2)

ในปีงบประมาณ 2544 กรมสามัญศึกษาได้ประกาศยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาต้องดำเนินการบริหารจัดการศึกษาในลักษณะองค์รวม (Holistic) ของ 3 ยุทธศาสตร์คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การประกันคุณภาพการศึกษา และการสร้างเสริมความแข็งแกร่งเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ในการสร้างเสริมความแข็งแกร่งเพื่อรองรับการกระจายอำนาจมุ่งเน้นที่สหวิทยาเขตและสถานศึกษา โดยใช้แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียน ในการรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 2)

ในส่วนของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ของกรมสามัญศึกษา ได้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในพันธกิจของกรมสามัญศึกษาว่า ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำแก่องค์กรระดับปฏิบัติการ ให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ตามนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนารูปแบบการบริหารที่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อมั่น ให้สถานศึกษาทุกแห่งพัฒนาแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปในรูปแบบที่หลากหลาย พัฒนาศักยภาพของโรงเรียนแกนนำของชุมชนและท้องถิ่นที่มาร่วมพัฒนาโรงเรียนในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 6-11)

จังหวัดปราจีนบุรีมีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขึ้นพื้นฐานทั้งสิ้น 25 โรงเรียน โดยเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 15 โรงเรียน ขนาดกลาง 7 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ทุกโรงเรียนมีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน และได้มีการบริหารในลักษณะของโรงเรียนเป็นฐานโดยมีการจัดการศึกษาตามที่ได้รับกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา ทำให้โรงเรียนมีอิสระคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน โรงเรียนมีการแสดงภาระงานที่ตรวจสอบได้

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในขอบเขตหน้าที่ของสถานศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงาน

บุคคล และการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการบริหารงาน และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และโดยภาพรวมตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ในรายด้านและโดยภาพรวม
3. เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา การบริหารงานของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการกำกับดูแล สนับสนุน และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ 4 ด้านคือ

- 1.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2 การบริหารงบประมาณ
- 1.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.4 การบริหารทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้เป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 จาก 25 โรงเรียน จำนวน 367 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 จาก 15 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 176 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

1. กลุ่มผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนศิษย์เก่า
2. กลุ่มผู้แทนองค์กรปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และผู้ทรงคุณวุฒิ

3. กลุ่มผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2 ความตระหนักในความสามารถของตน

3.1.3 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้านคือ

- 3.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 3.2.2 การบริหารงบประมาณ
- 3.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 3.2.4 การบริหารทั่วไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง ผลของการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลัก มีอิสระในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา และสามารถตรวจสอบได้ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือดำเนินการของทุกฝ่าย จนกระทั่งสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ในงานวิจัยนี้ จำแนกประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็น 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

1.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานในการกำหนดจุดมุ่งหมาย และทิศทางการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและสภาพท้องถิ่น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

1.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ การใช้และบำรุงทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความเหมาะสมและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ การระดมทรัพยากรจากองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริม ให้บุคลากรแต่ละคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ตามความต้องการ สนับสนุนให้ผู้สอนจัดสภาพแวดล้อม สื่อ การเรียนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คุณภาพ การปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ในการอุทิศตนให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียน การเอาใจใส่ดูแลนักเรียน

1.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารที่ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมีระบบและระเบียบตามแผนงานของทางราชการ อีกทั้งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมในการรับผิดชอบงาน มีการจัดระบบสำนักงานที่มีความคล่องตัวและรวดเร็ว มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป

2. คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คุณลักษณะของคณะกรรมการ ใน 3 ด้าน คือ สถานภาพ ความตระหนักในความสามารถของตน และมีโน้ตส์ต่อการทำงานร่วมกัน

2.1 สถานภาพ หมายถึง ฐานะซึ่งเป็นที่มาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 3 กลุ่มคือ 1) ผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนศิษย์เก่า 2) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ 3) ผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ความตระหนักในความสามารถของตน หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อความสามารถของตน

2.3 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการทำกิจกรรมร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความรู้สึกในใจร่วมกัน

กรอบความคิดของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์หลักในการจัดการศึกษา โดยให้ความสำคัญในการบริหารแก่สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตน โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานของสถานศึกษา มีการตรวจสอบจากภาครัฐและจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา (Cheng. 1993 : 6-17 ; David. 1989 ; cited in Cheng. 1993 : 6-17 และ กรมสามัญศึกษา. 2544 : 27 และ กานดา ดัณฑภณห์. 2545 : 20) การบริหารงานวิชาการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและสภาพท้องถิ่น (ภาวนา วงสวาท. 2541 : 18) การบริหารงบประมาณเป็นการจัดการด้านทรัพยากรเพื่อการจัดการและพัฒนาการศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 9; ถวิล มาตรเลี่ยม. 2544 : 87) การบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนมีความสุข ความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (กรมสามัญศึกษา. 2544 : 10) การบริหารทั่วไป เป็นการส่งเสริมสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ การจัดสำนักงาน การใช้ทรัพยากร (ปัญญา แก้วกียูร. 2545 : 59)

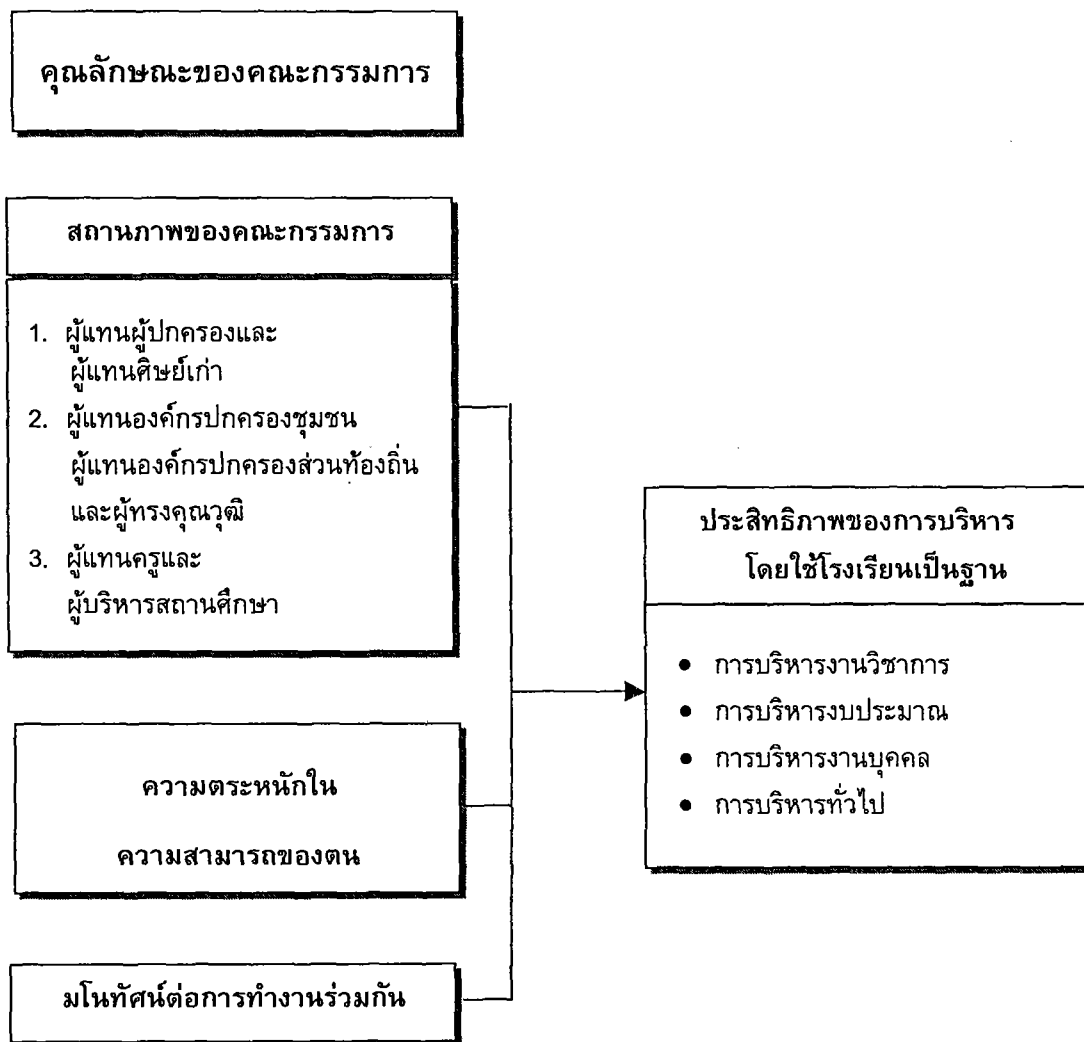
2. ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถานภาพของคณะกรรมการ ซึ่งสถานภาพมีผลต่อตัวแปรตาม ส่งผลให้
ความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกัน (สมหวัง มหาวัง. 2544 : 168)

2.2 ความตระหนักในความสามารถของตน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักอ่อนและ
จุดแข็ง รู้ขอบเขตของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงและ
พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2540 : 52-53) และการรับรู้
ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย
(ประทีป จินนี. 2539 : 4)

2.3 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน เป็นผลที่เกิดจากประสบการณ์ที่ได้ทำงานร่วมกัน
ตามแนวคิดทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมน (George Homans) กล่าวไว้ว่า การทำงาน
ร่วมกันประกอบด้วยกิจกรรมที่สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน และความรู้สึกใน
ใจร่วมกัน (เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. 2529 : 15 ; สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ.
2541 : 171 และพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 46)

ความสัมพันธ์ของตัวแปรแสดงในแผนผังกรอบความคิดในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดของการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลาง
3. มีตัวแปรคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ภาระหน้าที่ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
2. สภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี
3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.1 ความหมาย
 - 3.2 หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.3 รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.4 วัตถุประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.5 ประโยชน์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 3.6 ประสิทธิภาพในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
4. ภาระหน้าที่ของสถานศึกษา
 - 4.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 4.2 การบริหารงบประมาณ
 - 4.3 การบริหารงานบุคคล
 - 4.4 การบริหารทั่วไป
5. ความตระหนักในความสามารถของตน
6. มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน
7. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 7.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ
 - 7.2 การสรรหาคณะกรรมการ
 - 7.3 หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ภาระหน้าที่ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันหรือหน่วยงานทางสังคม ที่จัดตั้งขึ้นตามความต้องการหรือความจำเป็นทางสังคม โดยมีเป้าประสงค์ร่วมกันที่จะใช้โรงเรียนเป็นองค์กรในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและสมาชิกของชุมชน โรงเรียนมัธยมศึกษาคือสถาบันที่ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของสังคมในการให้บริการด้านการศึกษา (ลัดดา เสนาะพิน. 2537 : 22) การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาต่อจากระดับประถมศึกษา และต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา (สัญญา รัตนวรารักษ์. 2540 : 37) มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม การจัดการศึกษาระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนตอนละประมาณ 3 ปี ในตอนต้นพึงให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนกลุ่มวิชาการและวิชาชีพตามความถนัดและความสนใจอย่างกว้างขวาง สำหรับตอนปลายพึงให้ ผู้เรียนได้เน้นการเรียนกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนจะยึดเป็นอาชีพต่อไป (สุรพันธ์ ยันต์ทอง. 2533 : 18)

บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อผู้เรียน ต่อสังคมและชุมชน

บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อผู้เรียน ต่อสังคมและชุมชน มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ (อมรา เล็กเริงสินธุ์. 2540 : 169-171)

1. บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อผู้เรียน สามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้านดังนี้
 - 1.1 บทบาทและหน้าที่ต่อผู้เรียนด้านร่างกาย คือจัดสอนและให้ความรู้เกี่ยวกับร่างกาย การรักษาสุขภาพอนามัย รู้จักออกกำลังกาย เล่นกีฬา จึงต้องมีการสอนวิชาสุขศึกษา พลศึกษา ตามหลักสูตร และจัดกิจกรรมส่งเสริมกีฬาในโรงเรียน
 - 1.2 บทบาทและหน้าที่ต่อผู้เรียนด้านสติปัญญา ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้
 - 1.2.1 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สำคัญ และจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อของผู้เรียน
 - 1.2.2 สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และการนำความรู้ไปใช้
 - 1.2.3 ปลุกฝังนิสัยใฝ่หาความรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้เป็นผู้มีความรอบรู้และติดตามความก้าวหน้าได้ทัน อันทำให้ผู้เรียนมีใจกว้าง ยอมรับความคิดใหม่ ๆ
 - 1.2.4 ฝึกฝนให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
 - 1.3 บทบาทและหน้าที่ต่อผู้เรียนด้านอารมณ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านอารมณ์ แบ่งได้เป็น 3 ประการคือ
 - 1.3.1 สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ
 - 1.3.2 พัฒนาจริยธรรมของผู้เรียนให้เป็นผู้มีศีลธรรมประจำใจ รู้จักหน้าที่ของตน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนจะได้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต
 - 1.3.3 ปลุกฝังให้ผู้เรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

1.4 บทบาทและหน้าที่ต่อผู้เรียนด้านสังคม

1.4.1 จัดสภาพการณ์ภายในโรงเรียน และชั้นเรียนให้ผู้เรียนรู้จักการร่วมมือกันในการทำงาน ฝึกฝนให้ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

1.4.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ของคนที่มีความรู้จักรักสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองดี

1.4.3 สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับประเทศชาติ ให้มีความรักและจงรักภักดีต่อชาติ

1.4.4 สร้างเสริมให้ผู้เรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อชาวโลก

1.5 บทบาทและหน้าที่ต่อผู้เรียนด้านเศรษฐกิจ

1.5.1 สอนให้ผู้รู้จักใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม ไม่ฟุ่มเฟือย รู้จักเลือกซื้อของ

1.5.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับครอบครัว การดำรงชีวิตในครอบครัว การดูแลรักษาบ้าน

1.5.3 สำรวจความถนัดและความสนใจ โดยเปิดสอนวิชาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

1.5.4 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้ โดยอาศัยการแนะแนวเข้าช่วย

1.5.5 ฝึกฝนให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้ตามความสามารถและความสนใจ

2. บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อสังคมและชุมชน โดยมีหน้าที่สร้างสรรค์และพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ ดังนี้

2.1 มีบทบาทและหน้าที่ในการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมให้แก่วัยรุ่น ซึ่งจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ต่อไป

2.2 โรงเรียนเป็นสังคมที่จัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การดำรงตนอยู่ในสังคม เพื่อสามารถปรับตัวให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2.3 เพื่อพัฒนาคุณลักษณะร่วมของความเป็นสมาชิกที่พึงปรารถนาของสังคมให้แก่ผู้เรียน ด้วยเหตุที่ผู้เรียนในโรงเรียนมัศึกษามีพื้นฐานทางจริยธรรม สังคม และเศรษฐกิจแตกต่างกัน โรงเรียนจำเป็นต้องจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ร่วมกันทำงาน เพื่อพัฒนาความเข้าใจและแนวคิดร่วมกัน

2.4 สร้างสมาชิกให้เป็นกำลังผลิตที่มีประสิทธิภาพของของสังคม โดยจัดสอนวิชาที่เป็นพื้นฐานการประกอบอาชีพให้แก่ผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจของเขา

จากหน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถานศึกษาที่จัดขึ้นสำหรับผู้เรียนซึ่งมีอายุระหว่าง 12-17 ปี ซึ่งการจัดและการให้การศึกษาอบรมแก่เยาวชน นอกจากจะมีหน้าที่เน้นหนักไปในด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ ฯลฯ แล้วยังมี

หน้าที่ในเชิงพัฒนา เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอย่างเหมาะสม ตลอดจนสร้างสรรค์และพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ

2. สภาพการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

2.1 ข้อมูลด้านภูมิศาสตร์และข้อมูลด้านการศึกษา

ข้อมูลด้านภูมิศาสตร์

จังหวัดปราจีนบุรี ตั้งอยู่ภาคกลางของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพฯ 136 กม. มีเนื้อที่ประมาณ 4,762.362 ตร.กม.หรือประมาณ 2,976,476 ไร่ ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดนครราชสีมา ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดสระแก้ว และทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดนครนายก และจังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดปราจีนบุรีมี 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองอำเภอสรีมโหสถ อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอประจันตคาม อำเภอบ้านสร้าง อำเภอกบินทร์บุรีและอำเภอนาดี มีประชากรรวมทั้งสิ้น 446,854 คน อำเภอกบินทร์บุรีมีประชากรมากที่สุด และอำเภอเมืองปราจีนบุรีเป็นอำเภอที่มีความหนาแน่นของประชากรมากที่สุด สภาพพื้นที่ของจังหวัดปราจีนบุรีแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ดอนบน มีบริเวณเขตอำเภอที่อยู่ลึกเข้าไปจากพื้นที่จังหวัดปราจีนบุรี ดอนล่าง มีลักษณะเป็นภูเขาที่ราบสูง และป่าซ้อนทับมีเขตติดต่อกับเทือกเขาตะนาวศรี ซึ่งบริเวณยอดเขามีความสูง 1,326 เมตรและบริเวณเชิงเขามีความสูง 474 เมตร มีลักษณะเป็นที่ราบสูงคล้ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ พื้นที่อำเภอประจันตคาม อำเภอนาดี และบางส่วนของอำเภอกบินทร์บุรี ส่วนดอนล่าง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ได้แก่ ที่ราบลุ่มแม่น้ำปราจีนบุรี สูงกว่าระดับน้ำทะเล 5 เมตร ซึ่งเกิดจากแควหูนาม และแควพระปรังไหลมาบรรจบกันไหลผ่านอำเภอกบินทร์บุรี อำเภอประจันตคาม อำเภอศรีมหาโพธิ์ อำเภอเมืองและอำเภอบ้านสร้างแล้วไหลลงสู่จังหวัดฉะเชิงเทราใช้ชื่อว่า “แม่น้ำบางปะกง” (สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี. 2544 : 1-2)

จังหวัดปราจีนบุรีเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในเส้นทางคมนาคมที่สมบูรณ์ทั้งทางรถยนต์ รถไฟ ทางน้ำ ทางอากาศ (สนามบินมทบ.12) จุดเชื่อมอีสาน ตะวันออก ภาคกลางรวมทั้งประเทศกัมพูชา เป็นจังหวัดที่ประกอบด้วยสาธารณูปโภคครบถ้วนและยังเป็นพื้นที่อยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 ที่ใกล้กรุงเทพฯ คือ อยู่ใกล้ท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบัง 170 กม. มีสวนอุตสาหกรรม 9 แห่ง และเขตประกอบการอุตสาหกรรม ตาม พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ.2535 2 แห่ง คือ เขตอุตสาหกรรมกบินทร์บุรี และเขตอุตสาหกรรมปราจีนอินดัสเตรียลปาร์ค (FBI)

ข้อมูลด้านการศึกษา

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรีมี 2 ระดับ คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายดังนี้

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถและทักษะต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ

และความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบ การงานและอาชีพตามควรแก่วัย

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัด และความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือเพื่อให้เพียงพอแก่ การประกอบการทำงานและอาชีพที่ตนถนัด ทั้งอาชีพอิสระและรับจ้างรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบการและอาชีพ ตลอดจน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

จังหวัดปราจีนบุรี เป็นจังหวัดที่จัดอยู่ในเขตการศึกษา 12 มีจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้น 25 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 15 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนมัธยมวัดป่ามะไฟ โรงเรียนอดุลศาสนกิจศึกษา โรงเรียนประชารัฐ พัฒนา โรงเรียนกบินทร์บุรี โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง โรงเรียนวังดาลวิทยาคม โรงเรียน นนทรีวิทยาคม โรงเรียนจิตใจชื่น โรงเรียนศรีรักษราษฎร์บำรุง โรงเรียนกระทุ่มแพ้ววิทยา โรงเรียน สุวรรณวิทยา โรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์ โรงเรียนกรอกสมบุญรณวิทยาคม โรงเรียนร่มเกล้าปราจีนบุรี และโรงเรียนทุ่งใหญ่วิทยาคาร

โรงเรียนขนาดกลาง มี 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา โรงเรียนวังตะเคียน วิทยาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนศรีมโหสถ โรงเรียนประจันตราษฎ์บำรุง โรงเรียนศรีมหาโพธิ และโรงเรียนมณีเสวตอุปถัมภ์

โรงเรียนขนาดใหญ่ มี 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปราจีนกัลยาณี และโรงเรียนกบินทร์ วิทยา

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มี 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนปราจีนราษฎร์บำรุง

ในปีการศึกษา 2546 มีครู-อาจารย์ทั้งสิ้น 732 คน อัตราจ้าง 70 คน และลูกจ้างประจำ 97 คน จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 17,669 คน (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด. 2546 : 3)

3. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

คำว่า School-Based Management หรือ SBM ในภาษาไทยยังไม่มีการบัญญัติศัพท์ เฉพาะที่แน่นอน ส่วนมากนิยมเรียกทับศัพท์ว่า School-Based Management หรือเรียกย่อ ๆ ว่า SBM เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะได้ใช้คำว่า “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” สำหรับคำ School-Based Management ในการวิจัยเรื่องการกระจายอำนาจจัดการศึกษา เมื่อปี พ.ศ.2541 (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 7 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. 2541) แนวคิดเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบการบริหารและจัดการศึกษาที่ริเริ่มในประเทศ สหรัฐอเมริกา ในช่วงทศวรรษที่ 1980 (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 7 ; อ้างอิงจาก Wohlsletter. 1995 ; Cheng. 1996) ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่ ประสบความสำเร็จจาก หลักการ วิธีการ และกลยุทธ์ในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและมี

ประสิทธิผล โดยองค์การเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างของสายการบังคับบัญชาในองค์การมีอิสระทางความคิด การแสดงออก และมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นปรากฏว่า ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ สร้างกำไรและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องยิ่งขึ้น ความสำเร็จดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเห็นว่า การพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นนั้นต้องปรับกระบวนการและวิธีการที่เคยเน้นแต่เรื่องการเรียนรู้การสอน ปรับไปสู่การบริหารโดยการกระจายอำนาจไปยังโรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติและให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : ข)

ความหมาย

จากการประมวลแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ หลายองค์การโดย อุทัย บุญประเสริฐ (2542 : ข) สรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังแต่ละโรงเรียน และให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิก ในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหารโรงเรียน (บางโรงเรียนมีตัวแทนนักเรียนเป็นกรรมการด้วย) ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับ งบประมาณ บุคลากร และวิชาการ โดยให้เป็นไปตามความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่วน รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ (2543 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการโดยสถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) เป็นการบริหารที่สถานศึกษาสามารถกำหนดความต้องการของสถานศึกษาขึ้นเองโดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หรือคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน มีอิสระและความรับผิดชอบที่จะใช้ทรัพยากรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อันมีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว สถานศึกษาสามารถคัดเลือก บรรจุ ประเมิน และพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างคล่องตัวตามความต้องการของโรงเรียน ซึ่งใกล้เคียงกับความหมายจากรายงานการประชุมแนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 2) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารและจัดการศึกษาที่หน่วยปฏิบัติ โดยมีโรงเรียนเป็นฐานหรือเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปโดยมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมากที่สุด

สำหรับ กรมสามัญศึกษา (2544 : 27) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ทางการบริหารและการจัดการศึกษา ที่กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้โรงเรียนมีอิสระคล่องตัวในการตัดสินใจดำเนินการบริหารจัดการศึกษาของ

โรงเรียน ภายใต้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของโรงเรียน และการแสดงภาระงานที่ตรวจสอบได้ของโรงเรียน

นอกจากนี้ Cheng (1993 : 6-17) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ที่ปรึกษาโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ตลอดจนสมาชิกชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ จะมีอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้นและร่วมรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากรในการแก้ปัญหา ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาของโรงเรียนในระยะยาว และจากการสรุปลักษณะพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ เดวิส (David. 1989 ; cited in Cheng. 1993 : 6-17) ได้สรุปไว้ 2 ลักษณะคือ 1) โรงเรียนเป็นหน่วยหลักในการตัดสินใจ และการตัดสินใจนั้นถูกกำหนดภายใต้ขอบเขตของหน้าที่โรงเรียน โดยโรงเรียนมีอิสระเพิ่มมากขึ้น ในการตัดสินใจด้านการเงินและการจัดการ การควบคุมจากส่วนกลางนั้นมีน้อยลง 2) การปฏิรูปโรงเรียนมุ่งให้ความสำคัญกับการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังของผู้เกี่ยวข้องทุกคนในการร่วมกันตัดสินใจดำเนินการ

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวคิดทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลัก และมีอิสระในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและร่วมมือดำเนินการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป โดยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นผลผลิตผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความมุ่งมั่น ผูกพันและความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน อีกทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนในลักษณะนี้ จะทำให้รูปแบบ นวัตกรรม การเรียนการสอนของโรงเรียนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

หลักการบริหาร

หลักการสำคัญในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยทั่วไป (อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : ค-ง)ได้แก่

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่า โรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาเด็ก
2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) หลักการนี้

เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและจะรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลาย บางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรในท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมา มีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษา แต่เมื่อประชากรเพิ่มมากขึ้น ความเจริญต่าง ๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าและไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง จึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self-managing) ในระบบการศึกษาทั่วไป จะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น เป็นระบบการบริหารที่ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินงาน แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ซึ่งผลที่ได้ถูกคาดการณ์ว่าน่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐาน มีองค์กรอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นไปตามนโยบายของชาติ

รูปแบบการบริหาร

รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542 : จ) ได้แก่

1. รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก (Administration Control SBM) ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ ส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน

2. รูปแบบที่มีครูเป็นหลัก (Professional Control SBM) เกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด ย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

3. รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก (Community Control SBM) การจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานกรรมการ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

4. รูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลัก (Professional Community Control SBM) แนวคิดสำคัญเชื่อว่า ทั้งครูและผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจาก ทั้ง 2 กลุ่มต่างอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครอง(ชุมชน) ในคณะกรรมการโรงเรียนจะมีเท่า ๆ กัน แต่มากกว่าตัวแทนกลุ่มอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร

สำหรับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและกฎหมายการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ได้แก่ รูปแบบที่มีการบริหารจัดการโดยมีชุมชนเป็นหลัก ซึ่งจุดประสงค์ของรูปแบบดังกล่าว เพื่อคืนอำนาจการบริหารจัดการสถานศึกษาให้แก่ชุมชน ในทางปฏิบัติจะเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนและผู้ปกครองโดยมีความเชื่อว่า แนวทางดังกล่าว น่าจะทำให้ผู้รับบริการทางการศึกษามีความพึงพอใจในการศึกษาที่จะให้มากที่สุด หลักสูตรของสถานศึกษาจะตอบสนอง ความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองตอบสนองชุมชน และท้องถิ่นมากที่สุด ในคณะกรรมการสถานศึกษาจะมีสัดส่วนจำนวนตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด (อุทัย บุญประเสริฐ. 2542 : 156-157)

วัตถุประสงค์ของการบริหาร

วัตถุประสงค์ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยทั่วไปค่านึงในเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือ (รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. 2543 : 3)

1. ประสิทธิภาพในการบริหาร การที่คณะกรรมการโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจจะคำนึงถึง หลักการตลาดและการแข่งขัน ทำให้สถานศึกษาใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

2. ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เมื่อรัฐได้กระจายอำนาจในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำหลักสูตรขึ้นใช้เองตามแนวทางพัฒนาหลักสูตรของกระทรวงศึกษา จะทำให้มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นมากขึ้นและสนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่นักเรียน

3. การมีส่วนร่วม ต้องการให้บุคคลในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเน้นที่ครูในฐานะผู้ให้บริการ

กลยุทธ์ในการนำรูปแบบการบริหารไปปฏิบัติ

กลยุทธ์สำคัญสำหรับการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ควรให้ความสนใจและมีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2545 : 202)

1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาให้ชัดเจน
3. การสรรหา คัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา ควรให้ได้คนมีความรู้ความสามารถ เสียสละ และเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ อย่างแท้จริง

4. การจัดการฝึกอบรม/ สัมมนาให้คณะกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การบริหารและจัดการศึกษา และการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
5. การสนับสนุนให้ครู อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาอย่าง ไกล่ล้น
6. การจัดให้มีเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความร่วมมือกัน
7. จัดให้มีการกำหนดมาตรฐานงานของคณะกรรมการสถานศึกษา และกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด
8. การพิจารณาให้สวัสดิการและการบริการพิเศษแก่คณะกรรมการสถานศึกษาตามที่ สมควร เหมาะสมและชอบธรรม

ประโยชน์ของการบริหาร

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ประโยชน์หลายประการ (สำนักงานปฏิรูประบบ การบริหารการศึกษา. 2543 : 2 และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 5) ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถในสถานศึกษามีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตร
 2. ให้ชุมชนมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่สำคัญ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ จากการร่วมตัดสินใจ และเพิ่มการติดต่อสื่อสาร
 3. มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 4. นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ที่กว้างขวางในการออกแบบงาน/โครงการ
 5. ปรับวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาของแต่ละสถานศึกษา
 6. นำไปสู่การจัดสรรงบประมาณที่แท้จริง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและครูได้มีความ ตระหนักในสถานภาพทางการเงินของสถานศึกษา การจำกัดการใช้จ่าย และค่าใช้จ่ายที่ใช้ใน โครงการต่าง ๆ
 7. เพิ่มขวัญกำลังใจให้ครูเพราะได้มีโอกาสคิดเอง ทำเองและแสดงออกมากขึ้น ตลอดจน อบรมปลูกฝังการเป็นผู้นำใหม่ในทุกระดับ
 8. แก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี เพราะครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
 9. สามารถระดมผู้มีประสบการณ์มาช่วยเหลือได้มากขึ้นในรูปของคณะกรรมการ
- การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงเป็นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารตนเองมากขึ้น แต่ทั้งนี้ สถานศึกษาต้อง รู้จักปรับเปลี่ยนและทำหน้าที่ตามบทบาทใหม่ให้ได้ มีหน่วยตรวจสอบคุณภาพการศึกษาและ การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งจะส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในสถานศึกษา และมีความ เต็มใจที่จะสนับสนุนในเรื่องการเงิน และการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ประกอบด้วยหลักการดำเนินการคือ ต้องให้ความสำคัญในอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษากับสถานศึกษา โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการตรวจสอบได้ดังนี้

1) อิสระในการบริหารงาน การมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง การเป็นอิสระของหน่วยงานย่อยในองค์กรจากการควบคุมโดยส่วนอื่น ๆ ขององค์กรหรือแม้แต่จากองค์กรทั้งหมด (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 20 ; อ้างอิงจาก Hanson. 1996 : citing Katz. 1968 : 18) การมีอิสระเป็นการทำงานถูกจัดให้มีเสรีภาพ ความเป็นตัวของตัวเองโดยจะกระจายไปในงานของ แต่ละคน ให้แต่ละคนสามารถตัดสินใจในวิธีการทำงานได้เอง (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 20 ; อ้างอิงจาก Lunenburg and Ornstein. 1996 : 212) สำหรับ ความเป็นอิสระในการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นหมายถึง การที่สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการจัดการด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารทรัพยากร อีกทั้งการหาแหล่งสนับสนุนเงินทุนทางการศึกษา (Ravitch and Viteritti. 1996 : 3-16) ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารและครู มีอำนาจในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้นและมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนของตนมากขึ้น (Yoshida. 1994 : 29-40)

ส่วน รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2543 : 2) ให้คำจำกัดความของความเป็นอิสระว่าหมายถึง อิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของสถานศึกษา ได้แก่ งบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหารทั่วไป เป็นการลดการควบคุมจากหน่วยงานต้นสังกัดและสนองความต้องการของผู้บริหารและชุมชนโดยรอบ ทั้งนี้ทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจการของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

การมีอิสระในการบริหารงานจึงเป็นการที่สถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการจัดการศึกษาในการบริหารงาน อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

2) หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) หลักการที่สำคัญสำหรับการบริหารแบบกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษา (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 20 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 93) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นการให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในการบริหารนั้นเป็นการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 20 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 183)

การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารในการบริหาร คือ วิธีการบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ตลอดจนให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเอง ภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้ให้

อย่างกว้าง ๆ (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 138) ซึ่ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้บริหารใช้เป็นยุทธศาสตร์เพื่อระดมกำลัง ความคิด จิตใจ ให้เกิดพลังทางการบริหารนั้น จัดว่าเป็นการบริหารที่องค์การจะได้ทั้ง มือ หัวใจ และความคิด เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (ธรรมรส โชติบุญชร. 2536 : 220-227) นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมในการบริหารยังจะช่วยให้ฝ่ายปฏิบัติกับผู้บริหารมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจะทำให้องค์การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2541 : 12)

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีผลต่อความสำเร็จในงานขององค์การในระดับสูง (ประยูทธ ตรีชัย. 2544 : 34) เพราะการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ย่อมก่อให้เกิดการรับรู้ ความคิดเห็น ความเชื่อที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเป้าหมายของการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นการสร้างพลังใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง

สำหรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นขั้นหนึ่งของการมีส่วนร่วมในด้านนโยบายและการวางแผน (นริวรรณ พรหมขุน และคณะ. 2537 : 7) ซึ่งการวางแผนในการกำหนดนโยบายใด ๆ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจที่ดีและถูกต้องย่อมส่งผลที่ดีตามมา ถ้าหากผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและให้ความร่วมมือด้วยดี ก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวก (มัย สุขเอี่ยม. 2535 : 18) นักวิชาการการบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมทางการบริหารในแง่ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น โอเวนส์ (Owens. 1995 : 189) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการให้ผู้ร่วมงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับทางด้านจิตใจ (Mental) และ อารมณ์ (Emotion) โดยให้เข้ามามีส่วนเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นการสนองตอบความต้องการพื้นฐานหรือความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นการทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การมากขึ้น ส่วนในทัศนะของนักวิชาการอีกท่านหนึ่งกล่าวว่า เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็งอันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีด้านการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม และการสร้างการยอมรับนับถือ (มัย สุขเอี่ยม. 2535 : 18 อ้างอิงจาก ; Koontz and others. 1986 : 385)

นอกจากนี้มิจานวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์อีกจำนวนมาก ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยการพิจารณาจากกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมักจะเรียกพฤติกรรมรูปแบบนี้ว่าเป็น การปรึกษาการตัดสินใจร่วมกัน การกระจายอำนาจ การแบ่งอำนาจ และการบริหารแบบประชาธิปไตย เป็นต้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมอาจจะนำมาใช้ตามวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป เป็นต้นว่า ปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ สร้างการตัดสินใจที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น สร้างความเข้าใจต่อผู้ปฏิบัติให้ดีขึ้น พัฒนาทักษะในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทำให้มีความน่าสนใจแก้ไขหรือหาข้อยุติปัญหาและสร้างทีมงาน (ทัศนาศแสงศักดิ์. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก Yukl. 1989 : 83)

จากคำอธิบายดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจะมีลักษณะกว้างกว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพราะไม่เพียงแต่จะให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้น แต่จะให้เข้าไปเกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ร่วมรับผิดชอบ พัฒนาและเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีส่วนร่วมในกระบวนการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของ กิจกรรมการบริหารงานด้วย อีกทั้งการมีส่วนร่วมยังส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกจะถูกใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ สมาชิกของกลุ่มจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย ความสามารถของบุคคล สามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วม ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการกระตุ้นทางด้านความคิด ให้ความความพยายาม ความร่วมมือกัน สมาชิกที่มีส่วนร่วมจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาโดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ (ทัศนาศ แสงศักดิ์. 2539 : 18-19)

3) การตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง การที่สามารถตอบคำถามของการกระทำของคนหนึ่งต่อคนอื่นได้ (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก Brown. 1990 : 43, 104) หรือ การที่ข้าราชการหรือหน่วยงานนั้นสามารถตอบคำถาม ให้คำอธิบายถึงพฤติกรรม การกระทำของตนหรือหน่วยงานได้ และยักรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2545 : 2-5) การตรวจสอบได้เป็นสิ่งที่สำคัญในองค์กรและเป็นระบบที่มีความจำเป็นภายใต้การบริหารแบบกระจายอำนาจ (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก Brown. 1990 : 43, 104) และในด้านกลไกการตรวจสอบ โคแกน (Kogan.) ได้เสนอว่ากลไกการตรวจสอบมี 3 อย่างได้แก่ กลไกแรกเป็นการตรวจสอบผ่านทางรัฐ คณะกรรมการโรงเรียนและผู้บริหารทั้งหลาย กลไกที่สองเป็นการตรวจสอบผ่านทางวิชาชีพโดยให้มีส่วนร่วมอย่างเป็นประชาธิปไตย กลไกที่สามเป็นการตรวจสอบผ่านทางผู้รับบริการโดยผู้ปกครอง (กานดา ตันตพันธ์. 2545 : 22 ; อ้างอิงจาก Brown. 1990 : 241)

ดังนั้นการตรวจสอบได้จึงหมายถึง การต้องถูกตรวจสอบจากรัฐในด้านการใช้งบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและการต้องถูกตรวจสอบจากสังคมหรือผู้มีส่วนได้เสีย กับการจัดการศึกษาในด้านคุณภาพของผลผลิต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการศึกษานั้น ประกอบด้วย การมีอิสระในการบริหารงานของสถานศึกษา อันได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา ตลอดจนมีการตรวจสอบได้จากภาครัฐและจากผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดการศึกษาหรือจากสังคม

ประสิทธิภาพของการบริหาร

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้มีการให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิเช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 511) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน นอกจากนี้คำว่าประสิทธิภาพ ยังใช้ควบคู่กับคำอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการสอน ประสิทธิภาพของการศึกษา ฯลฯ สำหรับ สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527 : 149-150) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การปฏิบัติงานใด ๆ จะมีตัวแปรใหญ่ ๆ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เป็นตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงาน (Input) อันได้แก่ เงิน เครื่องจักร วัสดุดิบ การจัดการ และคน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถที่จะจัดสรรโยกย้ายให้มากน้อยอย่างไรก็ได้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งคือ ผลผลิต (Output) ที่ได้จากการปฏิบัติงานโดยอาศัยกลุ่มตัวแปรที่ใส่เข้าไปในการปฏิบัติงานดังกล่าว

การที่เราจะพิจารณาว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ จึงต้องไปพิจารณากันที่ตัวแปรที่ใส่เข้าไป และผลผลิตที่ออกมาหรือมองกันที่อัตราส่วนของ Output/Input ปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปนี้นับได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพคือ ใส่ Input น้อยลง แต่ได้ Output เท่าเดิม หรือใส่ Input น้อยลง กลับได้ Output มากขึ้น หรือใส่ Input เท่าเดิม แต่ได้ Output มากขึ้น ดังนั้นระดับของประสิทธิภาพจึงสามารถที่จะแตกต่างกันได้

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลประโยชน์แก่หน่วยงานและองค์กร ซึ่งจะทำให้หน่วยงานและองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถทำหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและทำให้สถานศึกษาได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลัก มีอิสระในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และสามารถตรวจสอบได้ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากความร่วมมือดำเนินการของทุกฝ่าย ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 : 1) ซึ่งงานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารใน

การเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (อำภา บุญช่วย. 2537 : 1)

การบริหารงานวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินการแล้ว หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการสอน เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน หากมองการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษา งานบริหารวิชาการ ได้แก่ งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดแบบเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่ งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นต้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544 : 2) ส่วน กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 48) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นกิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการศึกษาของเด็กให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการ ส่งเสริมวิชาการโรงเรียนก็คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนนั้น

สำหรับโกศล สุวรรณมณี (2534 : 14) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจการทุกอย่างที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อันจะส่งผลถึงความรู้ความสามารถของนักเรียน และสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 17) สรุปว่า งานวิชาการประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดเตรียมการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอน การส่งเสริมการสอน การวัดและประเมินผล การดำเนินงานเกี่ยวกับห้องสมุด แหล่งการเรียนรู้ การนิเทศติดตามผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ รวมถึงการประชุมทางวิชาการ

จากความหมายและขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะทำให้การบริหารงานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นต้องทราบแนวทางปฏิบัติ ซึ่งควรนำไปพิจารณาดำเนินการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของโรงเรียนในความรับผิดชอบของตน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร (ภาวนา วงสวาท. 2541 : 18) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งยึดหลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น และรับผิดชอบการบริหารงานวิชาการโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษาจะต้องปรับตัวอย่างมาก เนื่องจากสถานศึกษาได้รับอิสระในการดำเนินการ

จัดการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และการที่สถานศึกษาได้รับอำนาจในการกำหนดหลักสูตรของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดให้ อีกทั้งสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร

ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นการบริหารสถานศึกษา โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย และทิศทางการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนและสภาพท้องถิ่น ตลอดจนมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และมีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

การบริหารงบประมาณ

ระบบการบริหารจัดการงบประมาณ มีความสำคัญยิ่งต่อระบบการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการศึกษาที่กำลังมีการปฏิรูป (ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2543 : 1) ตลอดจนการบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา กล่าวคือ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ควบคุมนโยบายของหน่วยงานและตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งต้องดำเนินงานงบประมาณและมีการรายงานงบประมาณ

คำว่า “งบประมาณ” (Budget) นั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ อาทิเช่น งบประมาณ หมายถึง เงินที่ได้มาจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ ก่อนที่จะได้รับอนุมัติให้ถือจ่ายตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณรายจ่ายประจำปี สถานศึกษาและส่วนราชการจะต้องของตั้งงบประมาณประจำปีตามวิธีการงบประมาณซึ่งปัจจุบันการขอตั้งงบประมาณและการบริหารงบประมาณใช้ระบบงบประมาณแบบแผนงาน งานหรือโครงการ ดังนั้นเรื่องของการวางแผนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงการวางแผนที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับการใช้งบประมาณอันมีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (สวัสดิการกองคลัง. 2538 : 1) ส่วน ถวิล มาตรเลียม (2544 : 93) ให้ความหมายไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการเงินที่ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ “การประมาณการค่าใช้จ่าย” กับ “การประมาณการรายรับ” สำหรับงบประมาณของโรงเรียนเป็นเงินที่จัดสรรให้ตามแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งจะจัดสรรให้ตามแผนปฏิบัติการที่ฝ่ายนโยบายได้อนุมัติให้ดำเนินการได้

สำหรับ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และจรินทร์ เทศวานิช (2536 : 141) ได้ให้ความหมายงบประมาณโรงเรียนว่า หมายถึง แผนการเงินของโรงเรียน ที่จัดทำขึ้นโดยการกำหนดรายรับ รายจ่ายของงาน โครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการ เพื่อให้การจัดทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณโรงเรียนประกอบด้วย รายรับจากงบประมาณแผ่นดิน รายรับจากเงิน

นอกงบประมาณแผ่นดินและเงินบริจาค ทางด้านรายจ่าย แบ่งตามหมวดต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างประจำ ค่าจ้างชั่วคราว ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าสาธารณูปโภค ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เงินอุดหนุน และรายจ่ายอื่น ๆ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สายสุตา กิจประยูร. 2544 : 28 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 22) กล่าวถึง ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนว่า หมายถึง การลงทุนทางการศึกษาจากงบประมาณรัฐ และเงินนอกงบประมาณ อันได้แก่ เงินบำรุงการศึกษา รายได้จากการบริจาค และรายได้จากงบประมาณประเภทอื่น ซึ่งใกล้เคียงกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สายสุตา กิจประยูร. 2544 : 28 ; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2541 : 40) กล่าวว่า ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน คือ มวลทรัพยากรที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ สถานที่ สภาพแวดล้อม สื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์ และการเงินของโรงเรียน รวมทั้งระบบข้อมูลและเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับองค์กรภายนอก

ในปัจจุบัน ทรัพยากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาของไทยยังคงจำกัดวงแคบอยู่ที่งบประมาณทางการศึกษา ซึ่งมาจากงบประมาณของรัฐเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99) ที่เก็บมาจากเงินภาษีของประชาชน งบประมาณทางการศึกษาที่ได้มาจากเงินอุดหนุนของท้องถิ่นมีเพียงไม่ถึงร้อยละ 1 การจัดสรรงบประมาณในภาพรวมยังมีปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพและความเป็นธรรม การจัดสรรเงินรายได้ของท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในแผนงานต่าง ๆ ยังไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษามากนัก ซึ่งจะเห็นได้ว่า การเงินและการลงทุนทางการศึกษาของไทยมีปัญหาทั้งในด้านการระดม และการจัดสรร กล่าวคือ ยังไม่สามารถระดมความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ ของสังคมได้อย่างเต็มที่ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐจึงกำหนดแนวทางแก้ไขไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 8 มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา (ชัยอนันต์ สมุทวณิช. 2543 : 90-91)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ลักษณะงานงบประมาณและการเงินในสถานศึกษา จึงมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการด้านงบประมาณและการเงิน ที่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารนั้น การบริหารจัดการเป็นไปในลักษณะของการให้ความเป็นอิสระ คล่องตัวซึ่งเป็นไปตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยให้สถานศึกษาเป็นหน่วยบริหารการเงินที่สามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเอง มีอิสระในการจัดการทรัพย์สินและหารายได้เพิ่มได้ มากขึ้น ทั้งนี้มุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ ช่วยระดมทรัพยากรและการลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ ควบคู่กับระบบการตรวจสอบ เพื่อความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการกำหนด

แนวทางหลายประการ เช่น จัดสรรงบประมาณรวมเป็นก้อน มุ่งที่แผนงานและผลงานกำหนดมาตรฐาน การจัดการทางการเงิน เป็นต้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 38)

สำหรับการบริหารจัดการงบประมาณ หรือทรัพยากรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น รัฐจะให้อิสระกับโรงเรียนในการใช้งบประมาณ หรือการจัดสรรทรัพยากรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการการใช้และการจัดหาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและการพัฒนาตามบริบทของแต่ละโรงเรียนได้ทันเวลา (Cheng. 1993 : 6-17) ส่วนเป้าหมายของการจัดสรรทรัพยากร มุ่งเน้นให้จัดสรรทรัพยากรให้กับแต่ละ แผนการเรียนอย่างมีมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมให้ใช้ชุมชนเป็นแหล่งทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อจัดแผนงาน/ โครงการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู – อาจารย์ เพื่อจัดอำนวยความสะดวก การคมนาคม เกี่ยวกับการไปศึกษาสถานนอกสถานที่ การกีฬาตลอดจนกิจกรรมทั่ว ๆ ไปของโรงเรียน โดยให้นักเรียนเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (ถวิล มาตรฐาน. 2544 : 87) และกรมสามัญศึกษา (2544 : 9) ได้ให้แนวทางในการบริหารจัดการงบประมาณและการสรรหาทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ให้ โรงเรียนประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเช่น สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน 2) ขอความร่วมมือช่วยเหลือจากชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และหน่วยงาน องค์กรอื่นในการให้นักเรียนได้ใช้อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้และทรัพยากรอื่นใน กระบวนการเรียนรู้ 3) ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ จากบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น หน่วยงานและองค์กร อื่นมาใช้ในการจัด การศึกษา ตลอดจนจัดหารายได้จากทรัพย์สินของสถานศึกษาและรูปแบบอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนาการศึกษา 4) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและเท่าเทียมกัน

สรุป การบริหารงบประมาณ หมายถึง การที่สถานศึกษามีอิสระและคล่องตัวในการบริหาร งบประมาณและทรัพยากร สามารถกำหนดความต้องการงบประมาณของตนเองได้ โดยจัดสรร งบประมาณผ่านผู้เรียนหรือสนองความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ดีว่าผู้ เรียนสำคัญที่สุด และมุ่งเน้นให้สังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ช่วยระดมทรัพยากร ตลอดจน การลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งนี้จะมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและความรับผิดชอบภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากร ที่มุ่งถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรการบริหาร 4 ประการ ซึ่งเรียกว่า 4 M's อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) จะเห็นได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นปัจจัยที่ใช้ทรัพยากรการบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคล

ที่ได้รับอำนาจตามกฎหมาย ให้เป็นผู้นำในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ซึ่งธงชัย สันติวงษ์ (2535 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง การกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนี้การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ทางด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน (ประเสริฐ เศรษฐพันธ์. 2542 : 120 ; อ้างอิงจาก เสนาะ ดิยาว. 2535 : 8) ส่วน พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณาบุคคลที่อยู่ในสังคม เพื่อดำเนินการพิจารณาสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาในองค์การและขณะที่บุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ชำรงรักษาให้บุคคลที่ คัดเลือกเข้ามา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธี ที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำหรับ ฟลิปโป (Plippo. 1971 : 4-7) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงการวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการทำนุบำรุงรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรขององค์การ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาข้าราชการบุคลากร การให้พ้นจากงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเลือกคน ในการใช้คน โดยให้สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุดและบุคคลนั้นมีความสุขความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนั้น เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2529 : 10) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารบุคลากรในโรงเรียนไว้ว่า การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องดำเนินการ โดยยึดจุดมุ่งหมายและหน้าที่ต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง โดยมีเป้าประสงค์ 3 ประการคือ

1. ทำให้ความมุ่งประสงค์ของระบบได้บรรลุผล
2. ช่วยให้สมาชิกหรือบุคลากรได้รับความสำเร็จในตำแหน่ง
3. พัฒนาอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การสรรหา

คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร การให้พ้นจากงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเลือกคน ในการใช้คน โดยให้สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุดและ บุคคลนั้นมีความสุขความพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

แนวทางการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 54 “กำหนดให้ มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคลสู่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด” ซึ่งจากแนวทางดังกล่าว การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งเน้นให้บริหารโดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ (สำนักงานปฏิรูป การศึกษา. 2545 : 34)

1. การรักษาความเป็นมาตรฐาน ต้องมีระบบคุณธรรมเป็นหลักส่งเสริม
2. การสร้างพัฒนาประสิทธิภาพ และความประหยัด
3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการจากกระทรวงไปยัง สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะ เป็นการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ ความรับผิดชอบของผู้บริหารจะมีมากขึ้น ซึ่งจะต้องบริหาร จัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่คณะกรรมการกำหนด คณะกรรมการจะมีอำนาจ การบริหารงานบุคคล โดยกำกับดูแลให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบาย และแนวทางที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ทั้งนี้ขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลในหลาย เรื่อง เช่น การสรรหาบุคลากร การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ความดีความชอบ หรือ การดำเนินการทางวินัย จะแล้วเสร็จในระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นส่วนใหญ่

ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

1. การยึดหลักการสำคัญตามระบบคุณธรรม 4 ประการ ได้แก่ หลักความสามารถ

หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

2. การวางแผนกำลังคน โดยมีข้อมูลบุคคลที่ทันสมัย เพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการบริหาร จัดการบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย

3. การพัฒนาบุคคล โดยกำหนดนโยบายเพื่อเน้นการสร้างคนเป็นการลงทุนระยะยาว มี การพัฒนาบุคคลอย่างทั่วถึง ตรงความต้องการเป็นรายบุคคล มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็น ระบบ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากร ทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง สอนงานได้ มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การดูงาน การโยกย้ายงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา

4. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และให้ขวัญกำลังใจ
5. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมและปลูกฝังอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของ
6. มีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เช่น ระบบเงินเดือนมีการพิจารณาอย่างยุติธรรม ให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง เป็นต้น

จากแนวทางการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น กรมสามัญศึกษา (2545 : 10) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. ให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม เช่น กระตุ้นให้บุคลากรแต่ละคนเกิดแรงจูงใจกระตุ้นและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
 2. ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชู และเผยแพร่ผลงานผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง เป็นต้น
 3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การจัดการเรียนการสอน การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการสอน การจัดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการสร้างสรรค์ผลงาน การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น
 4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้
 5. ส่งเสริมบุคลากรแต่ละคนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ
 6. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบาย ตลอดจนการปฏิบัติในการดำเนินงานของโรงเรียน
 7. ดูแลรักษาและปรับปรุงสภาพความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล
- การบริหารงานบุคคลจึงหมายถึง การสรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน การจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพอใจ โดยยึดหลักการตามระบบคุณธรรมและมี การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ จัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การจัดการเรียนการสอน การใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการสอน การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยส่งเสริมสนับสนุน ยกย่อง และเผยแพร่ผลงานผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นแบบอย่าง เป็นต้น

การบริหารทั่วไป

การบริหารองค์การหรือหน่วยงานโดยทั่วไปเน้นการดำเนินการต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันบุคลากรขององค์การก็มีความสุขความพอใจมากที่สุดด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 12)

การบริหารทั่วไปของสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ในปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การบริหารทั่วไปจะเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในปัจจุบัน สถานศึกษามักแบ่งการบริหารงานออกเป็น 6 งานคือ งานด้านวิชาการ งานงบประมาณ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่องานด้านวิชาการงบประมาณ และบริหารบุคคลได้แยกออกไปแล้ว การบริหารงานส่วนที่เหลือคือ งานบริหารทั่วไปซึ่งอาจประกอบด้วย งานธุรการ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยจำแนกภาระงานย่อยได้ดังนี้ (ปัญญา แก้วกียูร. 2545 : 55)

1. งานธุรการ ประกอบด้วย งานสารบรรณ การดำเนินการทั่วไปของสถานศึกษาตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การควบคุมงานเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ เช่น สมุดหมายเหตุ ทะเบียนครู ทะเบียนนักเรียน เป็นต้น
2. งานอาคารสถานที่ ประกอบด้วย การจัดสำนักงาน ห้องธุรการ ห้องพัสดุ ห้องพยาบาล ห้องประชุมและห้องอื่น ๆ การดูแลรักษา ปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย รวมทั้งการปรับปรุงบริเวณให้มีภูมิทัศน์ที่ดี ร่มรื่น สะอาดและปลอดภัย
3. งานความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือกับชุมชน เช่น ให้ความรู้ให้ยืมอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ให้บุคลากรไปร่วมกิจกรรมในชุมชน รวมทั้งการรับความช่วยเหลือจากชุมชน

นอกจากนี้ วันชัย ดนัยตโมนุท และไกร เกษทัน. (2543 : 88-92) ยังให้คำจำกัดความไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องกระทำ อาจจะลำพังตัวเองหรือร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อความเจริญของโรงเรียนและให้การศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการศึกษาของชาติ ซึ่งประกอบด้วย

1. งานธุรการและสารบรรณ ได้แก่ จัดทำหนังสือราชการและเอกสารอื่น ๆ การส่งและการรับเอกสาร การเก็บรักษาและการยืม การทำลายเอกสาร การจัดทำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของสถานศึกษา
2. งานทะเบียน สถิติและรายงาน ได้แก่ การจัดทำทะเบียนสภานักเรียน ครูและลูกจ้าง

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษา การรายงานข้อมูล ผลการดำเนินงาน หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ต่อหน่วยงานที่กำกับดูแลและสาธารณชน การเก็บรักษาข้อมูลต่าง ๆ ของสถานศึกษา การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3. งานอาคารสถานที่ ได้แก่ งานวางแผนและการปรับปรุงบริเวณสถานศึกษา กำหนดแผนการใช้อาคารสถานที่ การควบคุมการก่อสร้างและการปรับปรุงอาคารสถานที่และห้องเรียน การกำหนดมาตรการป้องกันอัคคีภัย ภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุอื่น ๆ การจัดให้นักเรียนได้ร่วมกัน ดูแลและทำความสะอาดห้องเรียน รวมทั้งบริเวณสถานศึกษา กำหนดรูปแบบอาคารเรียนและอาคาร ประกอบให้เหมาะสมกับการใช้งานและอาคารสถานที่

4. งานกิจการนักเรียนและบริการต่าง ๆ ได้แก่ ควบคุมดูแลความประพฤติและระเบียบ วินัย แนะนำแนวทางการศึกษาและอาชีพ การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การนำ นักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การประสานงานกับผู้ปกครอง การจัดหาทุนการศึกษา การบริการด้านกีฬาและแหล่งพักผ่อน จัดบริการโสตทัศนูปกรณ์

5. งานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การให้บริการอาคารสถานที่ของโรงเรียนแก่ชุมชน การร่วมมือและส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน ประชาสัมพันธ์โรงเรียน จัดทำ และให้บริการข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนแก่ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของชุมชน

6. สมาคมผู้ปกครอง และครู สมาคมศิษย์เก่าหรือมูลนิธิ เสนอแต่งตั้งและจัดประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา การระดมความร่วมมือในชุมชนเพื่อการจัดการศึกษา สรรวหาแหล่ง วิทยากรท้องถิ่น จัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน

ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารทั่วไปในสถานศึกษา

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (ปัญญา แก้วกียูร. 2545 : 59)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำสูง มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการ เป็นงานเป็นอย่างดี เป็นผู้วิสัยทัศน์ รู้พันธกิจของหน่วยงานชัดเจน เป็นผู้มีความสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาวะที่การบริหารทั่วไปอยู่ในระยะ การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องศึกษาทำความเข้าใจในภารกิจที่กำหนดให้ เพื่อให้การบริหาร ทั่วไปสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหาร งบประมาณได้เป็นอย่างดี

2. การจัดบุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงกับความสามารถและตามถนัด โดยจัดบุคลากรให้ รับผิดชอบงานบริหารทั่วไปเป็นการเฉพาะ จึงจะทำให้การปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะ การดำเนินงานในสำนักงานเป็นไปด้วยดี และบุคลากรดังกล่าวควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในงาน เป็นต้น

3. การจัดระบบสำนักงานที่ดี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะระบบงานสารบรรณ ต้องใช้ความเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน

4. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. การประเมินตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปเทียบเคียงกับเป้าหมายที่กำหนด และแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวถึงเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปในข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมในการรับผิดชอบงาน การจัดระบบสำนักงาน การจัดระบบสารสนเทศที่มีความคล่องตัวและรวดเร็ว มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และมีการประเมินผลตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

4. ความตระหนักในความสามารถของตน

ความหมายของความตระหนัก

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ว่า ความตระหนัก หมายถึง ความรู้สึกตัว และเป็นพฤติกรรมขั้นต่ำสุดทางด้านความรู้ ซึ่งไม่ได้เกี่ยวกับความจำ หรือความระลึกได้แต่เกี่ยวกับความสามารถนึกคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในสภาวะของจิตใจ ที่มีต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2523 : 133 ; วิทย์ เทียงบุญธรรม. 2537 : 45) ส่วน ทนงศักดิ์ ประสบกิตติคุณ (2534 : 22-23) กล่าวว่า ความตระหนักของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ กรมสุขภาพจิต (2542 : 13-14) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งของทักษะชีวิต ในหมวดจิตพิสัย และให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถในการค้นหา และเข้าใจจุดดี จุดด้อยของตนเอง และความแตกต่างจากบุคคลอื่น

สำหรับ โวลแมน (Volman. 1973 : 38) กล่าวว่า "ความตระหนัก" เป็นภาวะที่บุคคลเข้าใจ หรือสำนึกถึงบางอย่างของเหตุการณ์ประสบการณ์ หรือวัตถุสิ่งของได้

จากความหมายของความตระหนักที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ความตระหนัก เป็นภาวะทางจิตใจที่มีการแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ความสำนึกของบุคคลที่เข้าใจ และประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับตนเองได้ โดยอาศัยระยะเวลา เหตุการณ์ ประสบการณ์ หรือสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความตระหนัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความตระหนัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความตระหนักนั้น เป็นปัจจัยด้านความรู้สึกรหรืออารมณ์ ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ ความคิดเสมอ และความรู้เป็นสิ่งที่เกิดจากข้อเท็จจริง จาก ประสบการณ์ การสัมผัสและการใช้จิตไตร่ตรองคิดหาเหตุผล แต่ความตระหนักเป็นเรื่องของโอกาส การได้รับการสัมผัสจากสิ่งเร้าโดยไม่ตั้งใจ การใช้จิตไตร่ตรองแล้วจึงเกิดสำนึกต่อปรากฏการณ์ หรือ สถานการณ์นั้น ๆ และในเรื่องของความตระหนักนี้ จะไม่เกี่ยวข้องกับความจำ หรือการระลึกมากนัก เพียงแต่รู้สึกว่ามีสิ่งนั้นอยู่ จำแนกและรับรู้ลักษณะของสิ่งนั้นเป็นสิ่งเร้า ออกมาตรงที่ว่า มีลักษณะ เป็นเช่นไร โดยไม่มีความรู้สึกในการประเมินเข้าร่วมด้วย และยังไม่สามารถบ่งบอกออกมาได้ว่า คุณสมบัติของสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความตระหนักต่อสิ่งนี้ หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความรู้หรือ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตระหนักนั่นเอง (ประสาธ อิศรปริดา. 2523 : 177)

การวัดความตระหนัก

ความตระหนักเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการรู้สึกนึกว่าสิ่งนั้นอยู่ (Conscious of something) จำแนกและรับรู้ (Recognitive) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ละเอียดอ่อนเกี่ยวกับด้านความรู้สึกรและอารมณ์ ดังนั้นการที่จะทำการวัดและประเมินผลจึงต้องมีหลักการและวิธีการ ตลอดจนเทคนิคเฉพาะ จึงจะวัด ความรู้สึกรและอารมณ์ได้ ซึ่งวิธีการวัดมีหลายประการด้วยกัน ดังนี้ (ชวาล แพรัตกุล. 2526 : 201-203)

1. วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) อาจเป็นการสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างที่แน่นอน (Structured Item) โดยสร้างคำถามและมีคำตอบให้เลือกเหมือน ๆ กับแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ และคำถามจะต้องตั้งไว้ก่อนเรียงลำดับก่อนหลังไว้อย่างดี หรืออาจจะเป็นแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Item) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่มีไว้แต่หัวข้อใหญ่ ๆ ให้ผู้ตอบมีเสรีภาพในการตอบ มาก ๆ และคำถามก็เป็นไปตามโอกาสอันวุ่นในขณะสนทนากัน
2. แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามอาจเป็นชนิดเปิดหรือปิดหรือ แบบผสมระหว่างเปิดกับปิดก็ได้
3. แบบตรวจรายการ (Checklist) เป็นเครื่องมือวัดชนิดที่ได้ตรวจสอบว่า เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือมี-ไม่มีสิ่งที่กำหนดตามรายการ อาจอยู่ในรูปของการทำเครื่องหมายตอบหรือเลือก ว่าใช่-ไม่ใช่ก็ได้
4. มาตรวัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) เครื่องมือชนิดนี้เหมาะสำหรับวัดอารมณ์ และความรู้สึกที่ต้องการทราบความเข้ม (Intensity) ว่ามีมากน้อยเพียงไรในเรื่องนั้น
5. การใช้ความหมายภาษา (Semantic Differential Technique : S.D.T.) เทคนิค การวัดโดยใช้ความหมายของภาษาของ ชาลส์ ออสกูต เป็นเครื่องมือที่วัดได้ครอบคลุมมากชนิดหนึ่ง เครื่องมือชนิดนี้ประกอบด้วย “เรื่อง” ซึ่งถือเป็น “สิ่งกัป” และจะมีคุณศัพท์ที่ตรงข้ามกันเป็นคู่ ๆ ประกอบสักับนั้นหลาย ๆ คู่ แต่ละคู่จะมี 2 ขั้ว ช่องว่างระหว่าง 2 ขั้วนี้แบ่งด้วยตัวเลข ถ้าใกล้ข้างใด มากก็จะมีลักษณะตามคุณศัพท์ของขั้วนั้นมาก คำศัพท์ที่ประกอบเป็น 2 ขั้วนี้แยกออกเป็น 3 พวก

ใหญ่ ๆ คือ พวกที่เกี่ยวกับการประเมินค่า (Evaluation) พวกที่เกี่ยวกับศักยภาพ (Potential) และ พวกที่เกี่ยวกับกิจกรรม(Activity)

ความตระหนักในความสามารถของตน

ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากนั้นจะพบว่า บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่นบางคนอาจจะมีความกระตือรือร้น ในขณะที่บางคนเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน เป็นต้น ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ความสามารถ สติปัญญา ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และบุคลิกภาพ เป็นต้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 47)

คำว่า “ความสามารถ” (Ability) หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลที่จะทำงานต่าง ๆ ได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 48) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้หรือทักษะและจะเป็นสิ่งที่กำหนดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (นภาพร วัฒนโอภาส. 2541 : 32) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในเชิงความรู้ เช่น การมีความรู้ในเรื่องหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติงาน ความรอบรู้ในเรื่องต่างในอันที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ หรือความเชี่ยวชาญในงานแขนงใดแขนงหนึ่ง เพราะถ้าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ศรัทธา และให้การยอมรับนับถือ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วความสามารถของบุคคลในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประการดังนี้

1) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability) ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย จะมีผลต่อความสำเร็จต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

2) ความสามารถทางกายภาพ (Physical ability) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีสุขภาพดีจะมีร่างกายแข็งแรงอดทนที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 48-49) และจากการศึกษางานวิจัย พบว่าความสามารถของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความไม่พอใจในงานได้ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 111) อีกทั้งยังส่งผลต่อการทำงานในบทบาทที่มีอยู่ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 125)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าบุคคลรู้จักการคิดเกี่ยวกับตนเองที่เรียกว่า “แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง” (Self-Concept) จะทำให้ทราบว่า ตนเองนั้นมองตัวของเขาเองอย่างไร หรือมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความสามารถ ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลนั้น และยังสะท้อนให้เห็นประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคล รวมถึงลักษณะต่าง ๆ และคุณภาพต่าง ๆ ของบุคคลที่แตกต่างไปจากคนอื่น

ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับตนจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 126 ; วีรนาถ มานะกิจ. 2533 : 182)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า รูปแบบที่แตกต่างกันไปของพฤติกรรมของบุคคล หรือพฤติกรรมการบริหารนั้น เกิดจากความแตกต่างกันในความเข้าใจและความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางสติปัญญา ความสามารถทางกายภาพ หรือความสามารถทางสรีระ ตลอดจนความตระหนักในความสามารถของตนเอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการบริหารทั้งสิ้น นอกจากนี้การที่บุคคลได้รู้จักสังเกตพิจารณาเหตุการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนผลจากการกระทำของตน หรือรู้จักคิด เข้าใจและตระหนักด้วยตนเองจะทำให้บุคคลสามารถใช้วิจารณญาณของตนตัดสินใจเลือกได้ว่า เจตคติ ค่านิยม และการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ในสังคมนั้นก่อให้เกิดผลดีผลเสียอย่างไร สิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติด้วยเหตุผลใด การที่เราได้เข้าใจถึงเหตุผลและเห็นคุณค่าที่แท้จริงของการทำพฤติกรรมแล้ว จะทำให้เราสามารถเรียนรู้ แก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ของเราให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาถึงความตระหนักในความสามารถของตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการที่ผู้วิจัยจะศึกษาถึงความตระหนักในความสามารถของตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น สืบเนื่องมาจากคำกล่าวของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 52-53) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดี จะต้องรู้จักแข็งและจุดอ่อน รู้ขอบเขตของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง ตลอดจนจำเป็นจะต้องรู้ถึงความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบางครั้งผู้ร่วมงานของผู้บริหารอาจจะมีความสามารถมากกว่าผู้บริหาร ทำให้การรู้ถึงคุณลักษณะของบุคคลอื่น และความตระหนักในความสามารถของตนเองของผู้บริหารช่วยให้ผู้บริหารมอบความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้โดยขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน โดยเฉพาะในเรื่องที่บุคคลอื่นสามารถทำได้ดีกว่าผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้คุณภาพของการบริหารดีขึ้น อีกทั้งจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

5. มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน

ความหมายของมโนทัศน์

คำว่า “มโนทัศน์” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Concepts” ซึ่งคำ ๆ นี้ ยังมีผู้ใช้คำอื่น ๆ ในความหมายเดียวกันอีกหลายคำ เช่น ความคิดรวบยอด สังกัป มโนคติ หรือ มโนภาพ ส่วนความหมายนั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ อาทิเช่น

ทบวงมหาวิทยาลัย (2525 : 28) ให้คำจำกัดความของมโนทัศน์ว่า หมายถึง ความคิด ความเข้าใจที่สรุปเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันอาจจะเกิดจากการสังเกต หรือการรับประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ แล้วประมวลเรื่องนั้นเข้าด้วยกันให้เป็นข้อสรุปหรือคำจำกัด

ความของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งใกล้เคียงกับที่ สันต์ ธรรมบำรุง (2523 : 80) สรุปว่า มโนทัศน์ หมายถึง ความเข้าใจของแต่ละบุคคลในลักษณะร่วมของสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม และสามารถแสดงความเข้าใจต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นออกมาได้อย่างถูกต้อง

ส่วน กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 47) กล่าวว่า มโนทัศน์ เป็นกระบวนการที่แต่ละคนรวบรวม จัดทำและทำความเข้าใจต่อสิ่งที่เขามองเห็นหรือได้ยินหรือรู้สึก โดยเริ่มด้วยบุคคลรับเอาสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้าเป็นการรับรู้ทางด้านสรีระ ทำให้เกิดความรู้สึก ขึ้นมาก่อน แล้วแต่ละคนแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้น ๆ ตามภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่ง ประกอบกัน เช่น อายุ เพศ ฐานะ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ อารมณ์ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และยังเพิ่มค่านิยมและทัศนคติส่วนตัวเข้าไปอีกทำให้เกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปฏิกริยาหรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่ได้พบเห็นตามที่ตนรับรู้

สำหรับ บุรีเน (จิรวรรณ ธัญญ์พันธ์. 2526 : 12 ; อ้างอิงจาก Collette. 1970 : 169) กล่าวว่า มโนทัศน์หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการจัดประเภทสิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติร่วมกันไว้เป็นประเภทเดียวกัน ส่วนสิ่งของหรือเหตุการณ์ที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันก็จัดไว้เป็นคนละประเภท

ปัจจัยที่มีผลต่อมโนทัศน์

ปัจจัยที่มีผลต่อมโนทัศน์ ได้แก่ ค่านิยมและทัศนคติ บุคลิกภาพ สิ่งจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อมโนทัศน์ได้แก่ เป้าหมายและ ภูมิหลัง ความใกล้เคียงกันของเหตุการณ์ ความคล้ายคลึงและสถานการณ์ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2537 : 47-55) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อมโนทัศน์นี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ (กัลยา สุวรรณแสง. 2540 : 132-140) ดังนี้

1. ลักษณะของผู้รับรู้ แบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยา

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึงอวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่น ๆ ปกติหรือไม่ มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด ซึ่งถ้าผิดปกติหรือหย่อนสมรรถภาพก็ย่อมทำให้การรับสัมผัสผิดไป นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับขอบเขตความสามารถในการรับรู้ด้วยเพราะความสามารถของอวัยวะสัมผัสมีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถรับสัมผัสสิ่งเร้าได้ทุกชนิด

1.2 ด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาของคนที่มีอิทธิพลต่อมโนทัศน์นั้นมีหลายประการ เช่น ความจำ อารมณ์ ความพร้อม สติปัญญา การสังเกตพิจารณา ความสนใจ ทักษะ ค่านิยม วัฒนธรรม ประสบการณ์เดิม เป็นต้น อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้เดิม

2. ลักษณะของสิ่งเร้า การที่บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งใดก่อน-หลัง มาก-น้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าสิ่งเร้าดึงดูดความสนใจ ความตั้งใจมากน้อยเพียงใดหรือไม่

นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 73-74) ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า มโนทัศน์ที่แตกต่างกันของบุคคล เกิดจาก ผู้รับรู้ ความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่รับรู้ และลักษณะสถานการณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผู้รับรู้ เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมาย และพยายามที่จะตีความหมายถึงสิ่งที่เขามองว่าคืออะไร การตีความนั้นจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับมโนทัศน์ ได้แก่ ทศนคติ สิ่งจูงใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีตและความคาดหวัง

2. เป้าหมาย คือสิ่งซึ่งถูกสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย ความใหม่ การเคลื่อนไหว น่าเสี่ยง ขนาด ภูมิหลัง และความใกล้เคียงซึ่งสามารถสร้างภาพของเป้าหมายตามที่เราเห็น

3. สถานการณ์ เป็นสิ่งที่เรามองเห็น หรือเหตุการณ์รอบ ๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกซึ่งมีอิทธิพลต่อมโนทัศน์ ประกอบด้วย เวลา สภาพงาน และสภาพสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า มโนทัศน์ หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกในการที่บุคคลเลือกรับ จัดระเบียบ จัดเก็บข้อมูลและแปลความหมายสิ่งเร้าที่มากระทบประสาทสัมผัสตามความรู้สึก ความเข้าใจ ภูมิหลัง ตลอดจนประสบการณ์ของตนเอง โดยมีค่านิยมและทัศนคติส่วนตัวเข้าไปทำให้เกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจอย่างแท้จริง จนเกิดเป็นปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่ได้พบเห็นตามที่ตนรับรู้

การทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นกลุ่ม

การบริหารงานของทุกองค์การและทุกหน่วยงาน ย่อมประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากที่ต่างจิตต่างใจ เพราะธรรมชาติของบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการที่จะทำให้บุคคลหรือสมาชิกในองค์การมาร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นนั้น ผู้นำหรือหัวหน้างานจะต้องใช้วิธีหลากหลายไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์และศิลปะการจูงใจอย่างสูงที่จะโน้มน้าวจิตใจของมวลสมาชิกให้เกิดความร่วมใจ ให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม อันจะนำไปสู่พลังร่วมร่วมกันของกลุ่มที่สามารถผลักดันภารกิจขององค์การให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของกลุ่ม

สำหรับความหมายของคำว่า “กลุ่ม” นั้น หมายถึง หน่วยของสังคมที่เกิดขึ้น เมื่อมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาอยู่รวมกัน และมีความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันในทางใดทางหนึ่งให้สังเกตได้ (สงวนศรี วิรัชชัย. 2527 : 103) ส่วน นักจิตวิทยาชาวอเมริกันชื่อ เคมปี (Kemp) ให้ความหมายไว้ว่า กลุ่มประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันมีการพึ่งพาอาศัย และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความพึงพอใจ มีการยอมรับและเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งนักจิตวิทยาอีกท่านหนึ่ง ชื่อ กัลลี (Gully) ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกัน และยังเห็นว่ากลุ่มมีความหมายลึกซึ้งมากกว่าการที่บุคคลมาร่วมกิจกรรมกันเท่านั้น แต่กลุ่มจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. สมาชิกจะต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และวัตถุประสงค์นั้นจะต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน

2. ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องมาจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

3. มีการสื่อสารทางวาจา หรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้

(พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 3 ; อ้างอิงจาก Kemp. 1970 และ Gully. 1963) เช่นเดียวกับ เบลกิน และ สกายเดล (สงวนศรี วิรัชชัย. 2527 : 103 ; อ้างอิงจาก Belkin and Skydell. 1977 : 440) อธิบายว่า กลุ่มไม่ได้มีความหมายเพียงการมีคนจำนวนหนึ่งมาขึ้นหรือนั่งใกล้ ๆ กัน แต่กลุ่มคือ คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยต่างก็ตระหนักและรับรู้ในวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายที่ร่วมกันอยู่

สรุป การทำงานเป็นกลุ่ม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เมื่อมนุษย์เข้ามารวมกลุ่มกันก็จะเกิดเป็นบทบาท ของกลุ่มขึ้นมา ทั้งนี้เพราะกลุ่มมีอิทธิพลอยู่ในตัวของมันเอง อิทธิพลของกลุ่มสามารถที่จะขัดเกลา ลักษณะท่าทีของสมาชิกในกลุ่มให้แปรเปลี่ยนได้ ไม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์พัฒนา หรือ ล้าหลังเลวลงก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการในกลุ่ม เช่น คุณภาพของสมาชิกในทีม ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ตลอดจนระเบียบปฏิบัติที่รัดกุมเหมาะสม นอกจากนี้การทำงาน ร่วมกันยังก่อให้เกิดพลังในการทำงาน เพราะงานที่ยากและมีปริมาณมาก ก็สามารถจะทำให้สำเร็จ ได้โดยง่ายและรวดเร็ว (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 4)

ประเภทของกลุ่มในการปฏิบัติงาน

กลุ่มในทางการบริหารแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. กลุ่มรูปนัย (Formal group) หมายถึงกลุ่มที่สมาชิกจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ เป็นไปตามรูปแบบพิธีการที่กำหนดไว้ เช่น การแบ่งการทำงาน การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและการควบคุมบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้นที่กำหนด หรือตามโครงสร้างของ การจัดองค์การ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายสมาชิก ดำเนินไปตามระเบียบที่กำหนด เป็นต้น
2. กลุ่มอรูปนัย (Informal group) หมายถึงกลุ่มที่จัดตั้งอย่างไม่เป็นทางการในองค์การ ซึ่ง บางครั้งก็เกี่ยวข้องกับการบริหาร หรือบางครั้งก็ไม่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติธรรม กลุ่มนักวิ่งเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานและการตัดสินใจของกลุ่ม

เมื่อกลุ่มต้องทำงานหรือทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพในการทำงาน และการตัดสินใจของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้คือ สมาชิกกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกันทำให้สมาชิก ยอมรับและเต็มใจช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ลักษณะงานของกลุ่ม ตรงกับความถนัดและความสามารถของสมาชิก การสื่อความหมายและโครงสร้างของกลุ่มเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของสมาชิกกลุ่มที่มีความคิดและทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน ขนาด ของกลุ่มที่เหมาะสม ความรู้สึกผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม ตลอดจนผู้นำกลุ่มมีความรู้และ ความสามารถในการวางแผน มอบหมายงาน และเป็นศูนย์กลางของความชื่นชอบซึ่งสิ่งเหล่านี้จะ ส่งผลให้งานของกลุ่มดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (สงวนศรี วิรัชชัย. 2527 : 106-114)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นกลุ่ม

จอร์จ โฮแมน (George Homans) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ไว้ว่า การทำงานร่วมกันจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการคือ

1. กิจกรรม (Activity) หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสมาชิกปฏิบัติ
2. การกระทำหรือปฏิสัมพันธ์หรือปฏิกริยาตอบโต้ระหว่างกัน (Interaction) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน เช่นการติดต่อประสานงานเพื่อให้กิจกรรมการทำงานประสานกัน
3. ความรู้สึกในใจร่วมกัน (Sentiment) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับงานโดยตรงซึ่งดูได้จาก พฤติกรรม การกระทำ หรือสิ่งที่พูดออกมา

โฮแมน เชื่อว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้ จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่เสมอถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกลุ่มมากเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย เพราะสมาชิกในกลุ่มมิใช่เพียงแค่งานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมีการพูดจาติดต่อสื่อสารกัน ปรีกษาหาหรือกัน ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกันและมุ่งความสำเร็จในงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวพันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก (สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 171 ; เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 15 และ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 46)

สรุป จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษามโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดทฤษฎีของจอร์จ โฮแมน โดยพิจารณามโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันดังนี้คือ กิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกัน ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก และความรู้สึกในใจร่วมกัน

6. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากนโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น โดยระบุอย่างชัดเจนในมาตรา 39 ไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และในมาตรา 40 ยังได้ระบุว่า ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 21) และคาดหวังไว้ว่าหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาจะมีความคล่องตัวในการบริหารงานมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อีกทั้งโรงเรียน

จะสามารถจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น เนื่องจากชุมชนและท้องถิ่น ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาตั้งแต่ต้น

องค์ประกอบของคณะกรรมการ

เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กระทรวงศึกษา จึงวางระเบียบที่เรียกว่า “ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 ” และจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2546 จึงใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เดิมในการศึกษาค้นคว้า โดยรายละเอียดกำหนดไว้ดังนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ไม่หมายรวมถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาเฉพาะทาง

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการของแต่ละสถานศึกษาอย่างน้อยสถานศึกษาละเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน ประกอบด้วย

1. “ผู้แทนผู้ปกครอง” ได้แก่ ผู้แทนของผู้มีรายชื่อเป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
2. “ผู้แทนครู” ได้แก่ ผู้แทนของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนและ ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
3. “ผู้แทนองค์กรชุมชน” ได้แก่ ผู้แทนของชมรม สมาคม มูลนิธิองค์กรเอกชน หรือกลุ่มบุคคลในรูปอื่นใด ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ และมีที่ตั้งอยู่ในเขตบริการของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
4. “ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ได้แก่ ผู้แทนของเทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น จำนวนไม่เกินสองคน
5. “ผู้แทนศิษย์เก่า” ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมศิษย์เก่า ชมรมศิษย์เก่า หรือบุคคลที่เคยศึกษาจากสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสองคน
6. “ผู้ทรงคุณวุฒิ” ได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริหารของสถานศึกษานั้น จำนวนไม่เกินสี่คน

โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ ให้คณะกรรมการเลือกกรรมการคนหนึ่ง (1) (3) (4) (5) และ (6) เป็นประธาน และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธาน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และคณะกรรมการซึ่งได้มาตามระเบียบนี้ในวาระแรก เมื่อครบกำหนดสองปีให้จับสลากออกกึ่งหนึ่ง ในกรณีที่เกินจำนวนให้ปิดเศษเพิ่มเป็นหนึ่งคน เว้นกรรมการและเลขานุการ

การสรรหาคณะกรรมการ

การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษา ให้มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

1. การคัดเลือกกรรมการสถานศึกษา จากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น และผู้แทนศิษย์เก่า ให้ดำเนินการดังนี้

1.1 ให้สถานศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ จำนวนไม่เกิน 7 คน โดยมีผู้แทนประชาชนร่วมเป็นคณะทำงาน เพื่อกำหนดจำนวนและสัดส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งควรให้มีสตรีเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการสถานศึกษาทั้งหมด

1.2 ให้สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ หรือจัดประชุมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการสถานศึกษา และชี้แจงคุณสมบัติทั่วไปของคณะกรรมการตามระเบียบข้อ 8 ดังนี้คือ

1. เป็นผู้สนใจในการพัฒนาการศึกษา
2. เป็นผู้มีคุณประพฤดีดี
3. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
4. ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

1.3 ประกาศรับสมัครผู้แทนกลุ่มบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการในกลุ่มของผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือก

1.4 ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามข้อ 1.3 แต่ละกลุ่มคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวนที่กำหนดไว้ตามระเบียบ คือ จำนวนกลุ่มละ ไม่เกิน 2 คน

1.5 หากไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด ให้คณะทำงานเฉพาะกิจเสนอรายชื่อบุคคลตามองค์ประกอบนั้น เป็นสองเท่าของจำนวนที่กำหนดไว้ และให้ ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเท่ากับจำนวนที่กำหนด

1.6 หากมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในองค์ประกอบใด มีจำนวนเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ หรือไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ให้ถือว่าผู้สมัครได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสถานศึกษานั้น ในส่วนที่ยังขาดอยู่ ให้คณะทำงานเฉพาะกิจเสนอรายชื่อบุคคลในองค์ประกอบนั้น

เป็นสองเท่าของจำนวนที่ยังขาดอยู่ และให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือจำนวนตามที่กำหนด

1.7 สถานศึกษาซึ่งตั้งใหม่ และยังไม่มียุติศกษาเก่า ไม่ต้องสรรหากรรมการในส่วนของผู้แทนศิษย์เก่า

2. การสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการดังนี้

2.1 ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ 1 ร่วมกันเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ ผู้นำทางศาสนา ผู้ทรงภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น ข้าราชการบำนาญ ข้าราชการอื่นนอกสังกัดสถานศึกษา พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นของรัฐ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการ ทั้งในและนอกเขตบริการของสถานศึกษานั้น ที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันกับคณะกรรมการตามข้อ 1.2 เป็นสองเท่าของจำนวนที่กำหนด

2.2 ใ้บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ประชุมคัดเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนดตามระเบียบ คือจำนวนไม่เกิน 4 คน

3. การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา

3.1 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ตามที่สรรหาได้ต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

3.2 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด พิจารณาลงนามแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา และแจ้งสถานศึกษา เพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบต่อไป

4. การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบข้อ 11 ดังนี้คือ

4.1 ออกตามวาระ

4.2 ตาย

4.3 ลาออก

4.4 ขาดคุณสมบัติการเป็นคณะกรรมการตามระเบียบ ข้อ 8

4.5 เป็นบุคคลล้มละลาย

4.6 เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

4.7 ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4.8 พ้นจากตำแหน่งในสถานศึกษานั้น สำหรับกรรมการที่เป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษา

4.9 พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษานั้น สำหรับคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน

4.10 พ้นจากสถานภาพการเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับ
กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.11 คณะกรรมการไม่น้อยกว่าสองในสามมีมติให้ออก ยกเว้นตำแหน่งกรรมการ
และเลขานุการ

5. การสรรหากรรมการสถานศึกษาแทนตำแหน่งที่ว่างลง

5.1 ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษา ทดแทนกรรมการที่พ้น
จากตำแหน่งโดยถูกจับฉลากออกไปกึ่งหนึ่งเมื่ออยู่ในตำแหน่งครบ 2 ปี และให้มีวาระอยู่ในตำแหน่ง
เท่ากับระยะเวลาที่เหลือตามวาระการดำรงตำแหน่ง และให้ดำเนินการสรรหาภายใน

5.2 ให้ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการในข้อ 5.1 ภายใน 45 วัน นับจากวันครบ
วาระหรือครบกำหนดแล้วแต่กรณี และกรรมการสถานศึกษาที่พ้นวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการได้อีก

5.3 การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาตามข้อ 4 (ระเบียบข้อ 11)
ก่อนครบวาระเกินกว่า 90 วัน ให้สถานศึกษาดำเนินการสรรหากรรมการสถานศึกษา ตามข้อ 1
และข้อ 2 เพื่อทดแทนตามองค์ประกอบที่ว่าง ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

การจัดประชุมคณะกรรมการ

ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ.2543 มีข้อกำหนดในเรื่องการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้คือ
(กรมสามัญศึกษา. 2543 : 43)

1. ให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง
2. การดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วิธีการที่คณะกรรมการสถานศึกษา
กำหนด
3. ในการประชุมแต่ละครั้ง ต้องมีผู้เข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ
สถานศึกษาทั้งหมด
4. ให้มีผู้แทนของนักเรียนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการ
สถานศึกษาเห็นสมควร
5. หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง ให้รับฟังความ
คิดเห็นของนักเรียน มาประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสถานศึกษาด้วย
6. ให้ผู้บริหารสถานศึกษา รายงานการประชุมต่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
ทุกครั้ง ภายใน 15 วัน นับจากวันที่มีการประชุม

หน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสถานศึกษา มีหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2543 ข้อ 13 และมีแนวปฏิบัติตามที่กรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนี้คือ (กรมสามัญศึกษา. 2543 : 44-49)

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติคือ

1.1 ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมาย หลักการของ การจัดการศึกษา ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

1.2 ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ของชุมชน หรือท้องถิ่นที่ตั้งของสถานศึกษา

1.3 กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.4 กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรม นักเรียน และความสัมพันธ์ชุมชน

1.5 กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำธรรมนูญโรงเรียน

2. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

2.1 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

2.2 พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปี กับแผนพัฒนาของสถานศึกษา

2.3 พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสม เกี่ยวกับวิธีการหรือยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม/งาน/โครงการ ที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

2.4 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

3. ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

3.1 ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้ กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 พิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้ และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

3.4 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

4.1 กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการระยะเวลา

4.2 ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแผนที่กำหนดไว้โดยใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย

4.3 ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และขวัญกำลังใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามแผนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

5.1 สถานศึกษาจัดทำข้อมูล สารสนเทศ ที่เกี่ยวกับจำนวนผู้เรียน การคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชน และข้อมูลอื่นที่จำเป็นให้เป็นปัจจุบัน

5.2 สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการ ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด รวมทั้งการประสานงานเพื่อจัดหาที่เรียนให้แก่เด็ก ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียง

5.3 จัดหาทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน

6. พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

6.1 สนับสนุนให้เด็กพิการ ได้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติ

6.2 สอดส่องดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริหารที่เหมาะสม

6.3 สอดส่องดูแลเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

6.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด

6.5 สนับสนุน ส่งเสริม การทำงานร่วมกันกับองค์กรพิทักษ์สิทธิเด็ก

7. เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

7.1 การบริหารจัดการด้านวิชาการ

7.1.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา

7.1.2 มีส่วนร่วมในการจัดหา ผลิตสื่อ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

7.2 การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

7.2.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการบริหาร ใช้งบประมาณของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ

7.2.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

7.3 การบริหารจัดการด้านบริหารงานบุคคล

7.3.1 มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครู และบุคลากรอื่น

ในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7.3.2 ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติ แก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

7.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารทั่วไป

7.4.1 เสนอแนวทางให้มีการใช้ ดูแลและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์

7.4.2 ส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้ร่มรื่นและสวยงาม

8. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

8.1 หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

8.2 ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.3 ส่งเสริมและกำกับติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่สืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันควร

9. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

9.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา ร่วมกับชุมชนองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น

9.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการ และให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ชุมชน

10. ให้ความเห็นชอบ รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน มีแนวปฏิบัติดังนี้คือ

10.1 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

10.2 เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

ให้ความเห็นชอบ รายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน

11. แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร โดยประธานคณะกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะอนุกรรมการตามความเหมาะสม และความจำเป็น ในแต่ละกรณี

12. ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งนอกจากภารกิจหลัก 11 ข้อแล้ว หน่วยงานต้นสังกัดอาจพิจารณามอบหมายงานอื่นให้ ตามที่เห็นสมควร

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

งานวิจัยต่างประเทศ

นอพลัส (Norflus. 1998 : 0624-A) ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อครูในโรงเรียน ซึ่งพิจารณาในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความพึงพอใจในงาน และคุณธรรมจริยธรรม โดยเป็นการวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กับความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ไม่ได้บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ครูจากทั้ง 2 โรงเรียนมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่พวกเขาไม่เชื่อว่าครูจะได้เข้าร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ และครูประมาณ 2 ใน 3 ของทั้งสองโรงเรียน ไม่พึงพอใจในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน ส่วนในด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ความสำคัญต่อคุณธรรมจริยธรรมมากกว่า เรื่องอื่น ๆ และยังพบว่า ความรู้สึกของครูเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียนที่ไม่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีมากกว่า ครูในโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้วิจัยให้ข้อสันนิษฐานว่า อาจจะมาจากภาวะผู้นำของครูใหญ่

เบค (Belk. 1998 : 0727-A) ได้ศึกษาการสำรวจการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ควรมีการดำเนินการในระดับโรงเรียนดังนี้ 1) กำหนดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) กระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางไปยังโรงเรียน 3) มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน 4) ให้มีการอบรมให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะทำงานของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 5) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและการทำงานเป็นทีมของคณะทำงาน 6) คณะทำงานของโรงเรียนควรเป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งกับบุคลากรของโรงเรียนและชุมชน 7) กำหนดจุดมุ่งหมายในการบริหารที่ชัดเจนให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนทราบ 8) มีหมายกำหนดการในการปฏิบัติงาน 9) กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจ 10) มีข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการตัดสินใจ 11) กำหนดเวลาที่ชัดเจน สำหรับการวางแผนดำเนินงาน ที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ 12) จัดเตรียมงบประมาณในการดำเนินงาน 13) มีการประชาสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน 14) สร้างแรงจูงใจและให้รางวัล หรือให้กำลังใจกับคณะทำงาน

คิม (Kim. 1998 : 0340-A) ได้ศึกษาโครงสร้าง ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ควรจะผสมผสานนโยบายของการบริหารกับภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยบริหารจัดการให้มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ฟิลลิปส์ (Phillips. 1998 : 0514-A) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนที่ดำเนินการบริหารมาประมาณ 15 ปี พบว่า สิ่งสำคัญสำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือ โรงเรียนต้องมีเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน โดยมาจากผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยเป้าหมายหลักมุ่งเน้นที่คุณภาพของนักเรียน ตลอดจนดำเนินงานตามความต้องการของชุมชน

งานวิจัยในประเทศ

สุทัศน์ ขอบคำ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และเสนอรูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และมากต่อจุดมุ่งหมาย และหลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ ส่วนวิธีการกระจายอำนาจ โดยการกระจายงานให้คณะกรรมการการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมจังหวัดนั้น เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แต่การกระจายทรัพยากร การกระจายอำนาจการตัดสินใจ และผลของการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นปัจจุบันนั้น เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

รูปแบบการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในอนาคต ควรมีลักษณะดังนี้ อำนาจหน้าที่จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการควรกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาลงไปให้องค์การทางการศึกษาระดับจังหวัด โดยให้กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายการศึกษา ควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการและทรัพยากร และกำกับติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สำหรับองค์การทางการศึกษาระดับจังหวัดที่มีอยู่เดิมให้ยุบรวมเป็นองค์การเดียว สังกัดจังหวัด บริหารงานในรูปองค์กรคณะบุคคล พร้อมทั้งให้จัดระบบควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การที่กำหนดใหม่ โดยตราเป็นกฎหมาย

กานดา ดัชนีพันธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ในทางปฏิบัติวิทยาลัยพยาบาลยังขาดการกระจายอำนาจในด้านการได้มาของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานควบคุมคุณภาพและงานพัฒนาอาจารย์ ส่วนงานการจัดการเรียนการสอนมีการกระจายอำนาจเรื่องวิธีการจัดการเรียนการสอนแต่ยังไม่มีกระจายอำนาจในเรื่องหลักสูตร และมีด้านเดียวที่ถือว่าวิทยาลัยมีการกระจาย

อำนาจในระดับดี ได้แก่ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานวิชาการและการจัดโครงสร้างส่วนใหญ่เอื้อต่อการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการในระดับดี ส่วนในด้านการกำหนดหน้าที่วิทยาลัยพยาบาลมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่มีการกระจายอำนาจในระดับดี โดยเฉพาะวิธีการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของงานบริการทางวิชาการ ระบบประกันคุณภาพ และการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการและการจัดกลุ่มสนทนากับผู้บริหารงานด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ขาดความเป็นอิสระ ขาดการมีส่วนร่วม และการตรวจสอบในการบริหารงานวิชาการจากชุมชน

สัญญา พันธไชย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร ด้านแนวทางการจัดการศึกษา ด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

ปัจจัยทุกปัจจัยสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย ด้านแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ด้านครูผู้สอนและด้านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ฉลุวิทย์ ดีวงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านวิชาการและด้านงบประมาณ นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความเชื่อถือศรัทธาในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ อายุ รายได้และการเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม

จากแนวคิดและการประมวลทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จะเห็นได้ว่า มีวิธีการหลากหลายที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพราะ
แนวทางนโยบายของรัฐและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนดนั้น คณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา การกำกับติดตามการบริหารงานของ
สถานศึกษา นอกจากนี้การได้ข้อมูลจากความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยัง
เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ตลอดจนเป็นข้อมูลใน
การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ
ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำ
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 จำนวน 25 โรงเรียน จำนวน 367 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 จำนวน 225 คน จาก 15 โรงเรียน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยประมาณ จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607) ได้จำนวน 191 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียน 15 โรงเรียน ได้จำนวนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 176 คน ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

กลุ่ม	สถานภาพ	ประชากร	รวม
1	ผู้แทนผู้ปกครอง	31	56
	ผู้แทนศิษย์เก่า	25	
2	ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18	72
	ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25	
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	29	
3	ผู้แทนครู	33	48
	ผู้บริหารสถานศึกษา	15	
รวม		176	176

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิจัย โดยจำแนกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานตามขอบเขตหน้าที่ของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักในความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกัน และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2. กำหนดกรอบเนื้อหา ความตระหนักในความสามารถและมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในภาระงานของสถานศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

3. กำหนดประเด็นคำถามแต่ละตอนและสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ 4 ข้อ และเติมข้อความ 1 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ อาชีพ เพศ การศึกษา และอายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตนของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของประทีป จินรี (2539 : 4) และจรรยา ทอดสนิท (2545 : 83) มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวคิดทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมนส์ (George Homans) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สอบถามการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ การบริหารงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ และการบริหารทั่วไป จำนวน 10 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วพร้อมทั้งนิยามศัพท์และกรอบความคิดในการวิจัยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะกรรมการสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2547

8. วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ (Item Total Correlation) จากข้อคำถามความตระหนักในความสามารถของตนจำนวน 10 ข้อได้ค่า r ระหว่าง .363 ถึง .837 ข้อคำถามมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันจำนวน 15 ข้อได้ค่า r ระหว่าง .368 ถึง .707 และข้อคำถามประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจำนวน 40 ข้อ ได้ค่า r ระหว่าง .362 ถึง .882

9. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละตอนโดยการหาค่าแอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) โดยถ้าได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนี้มีคุณภาพดีใช้เก็บข้อมูลได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 125-126) ได้ผลดังนี้ แบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 แบบสอบถามมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 แบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ด้านการบริหารทั่วไป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

10. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมปฏิญาณพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน ในจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามจำนวน 191 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความร่วมมือ ส่งไปให้กับสถานศึกษาด้วยตนเอง และขออนุญาตนำแบบสอบถามโดยนำไปส่งด้วยตนเองให้กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและนัดวันไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 15 วัน ซึ่งครั้งแรกได้รับแบบสอบถามจำนวน 45 ฉบับ ครั้งที่สองได้รับแบบสอบถามจำนวน 110 ฉบับ ครั้งที่สามได้รับแบบสอบถามจำนวน 21 ฉบับ รวมได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 176 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ใช้วิเคราะห์ได้ทุกชุด

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจความสมบูรณ์

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ดังนี้

แบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน แบบสอบถามมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน และแบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนนดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้ 2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3	คะแนน
เห็นด้วย	ให้ 4	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 5	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบให้คะแนนกลับกัน

การแปลผลคะแนนความตระหนักในความสามารถของตน มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน และการบริหารสถานศึกษา ใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความตระหนักในความสามารถของตน หรือมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน หรือประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความตระหนักในความสามารถของตน หรือมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน หรือประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความตระหนักในความสามารถของตน หรือมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน หรือประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความตระหนักในความสามารถของตน หรือมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน หรือประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับความตระหนักในความสามารถของตน หรือมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน หรือประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามในแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ
2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. หาค่าความถี่ และค่าร้อยละของแบบสอบถามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้านของแบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตนของคณะกรรมการสถานศึกษา มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษา และความคิดเห็นของคณะกรรมการต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อตอบสมมติฐานในข้อ 1

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อตอบสมมติฐานในข้อ 2

6. วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ด้วยตัวแปรด้านสถานภาพความตระหนักในความสามารถของตนและมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อตอบสมมติฐานในข้อ 3

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.1.1 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ

7.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.2.1 สถิติพื้นฐาน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน

8. การแปลความหมายความสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531:153)

00 - .20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
.20 - .40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
.40 - .60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
.60 - .80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
.80 - 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงหรือสูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คน ในช่วงเดือนมีนาคม 2547 โดยการส่งและติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 176 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
CV	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
X_1	แทน	สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
X_{11}	แทน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่ม 1
X_{12}	แทน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่ม 2
X_{13}	แทน	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่ม 3
X_2	แทน	ความตระหนักในความสามารถของตนเอง
X_3	แทน	มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน
Y	แทน	ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม

Y_1	แทน ประสิทธิภาพของการบริหารฯ ด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพของการบริหารฯ ด้านการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน ประสิทธิภาพของการบริหารฯ ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ประสิทธิภาพของการบริหารฯ ด้านการบริหารงานทั่วไป
$\hat{Y}$	แทน ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์
SE_b	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาคูณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมและรายด้าน
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี
4. ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวม และด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ

ประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise – Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (N = 176)

กลุ่ม	สถานภาพ	จำนวน	รวม	ร้อยละ
X ₁₁	ผู้แทนผู้ปกครอง	31	56	31.82
	ผู้แทนศิษย์เก่า	25		
X ₁₂	ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18	72	40.91
	ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25		
	ผู้ทรงคุณวุฒิ	29		
X ₁₃	ผู้แทนครู	33	48	27.27
	ผู้บริหารสถานศึกษา	15		
รวม		176	176	100.00

จากตาราง 2 พบว่า สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี เป็นผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนศิษย์เก่า (X₁₁) คิดเป็นร้อยละ 31.82 ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ (X₁₂) คิดเป็นร้อยละ 40.91 ผู้แทนครูและผู้บริหารสถานศึกษา (X₁₃) คิดเป็นร้อยละ 27.27

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน (N = 176)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	CV	ระดับความคิดเห็น
1. ประสิทธิภาพของการบริหารฯ โดยภาพรวม (Y)	4.06	0.44	10.84	มาก
1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	4.05	0.44	10.86	มาก
1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ (Y ₂)	4.08	0.54	13.23	มาก
1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	4.04	0.50	12.37	มาก
1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	4.07	0.50	12.28	มาก
2. ความตระหนักในความสามารถของตน (X ₂)	4.20	0.41	9.76	มาก
3. มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน (X ₃)	3.98	0.35	14.82	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) มีค่าร้อยละสัมประสิทธิ์ของการกระจายเท่ากับ 10.84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.04$) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.07$) ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 10.86, 13.23, 12.37 และ 12.28 ตามลำดับ

สำหรับความคิดเห็นต่อความตระหนักในความสามารถของตน ($\bar{X} = 4.20$) และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.98$) อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ตัวแปร และค่าร้อยละของสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับ 9.76 และ 14.82 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างคุณลักษณะด้านสถานภาพ ความตระหนักในความสามารถของตน และโมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ภายในระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการการศึกษานี้พื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ตัวแปร	คุณลักษณะ						ประสิทธิภาพ			
	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
- คณะกรรมการกลุ่ม 1 (X ₁₁)	-	-.568**	-.418**	-.110	-.043	-.016	-.029	.006	-.094	-.037
- คณะกรรมการกลุ่ม 2 (X ₁₂)		-	-.510**	-.010	-.092	.010	.009	-.009	.031	.011
- คณะกรรมการกลุ่ม 3 (X ₁₃)			-	.126	.146	.006	.020	.003	.065	.026
- ความตระหนักในความสามารถของงาน (X ₂)				-	.235**	.075	.014	.072	.026	.050
- โมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน (X ₂)					-	.595**	.634**	.582**	.566**	.658**
- การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)						-	.753**	.755**	.648**	.865**
- การบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)							-	.807**	.755**	.923**
- การบริหารงานบุคคล (Y ₃)								-	.805**	.933**
- การบริหารทั่วไป (Y ₄)									-	.891**
- ประสิทธิภาพของการบริหาร โดยภาพรวม (Y)										-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความตระหนักในความสามารถของตนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม กล่าวคือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษากลุ่ม 1 คณะกรรมการสถานศึกษากลุ่ม 2 และคณะกรรมการสถานศึกษากลุ่ม 3 และความตระหนักในความสามารถของตนกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมเท่ากับ -0.037 , $.011$, $.026$ และ $.050$ ตามลำดับ และกับประสิทธิภาพของการบริหารฯ รายด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -0.094 ถึง $.065$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .656$) และกับรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง ($r = .566 - .634$)

3. การวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise – Multiple Regression Analysis) (N=176) ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 5-14

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	15.038	1	15.038	132.781**
Residual	19.706	174	.113	
Total	34.744	175		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถประมาณค่าของตัวพยากรณ์ได้ โดยค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์สำหรับการสร้างสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม

ตัวแปร	b	SE _b	β	t
มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน(X ₃)	.845	.073	.658	11.523**
	a	=	.430	
	R	=	.658	
	R ²	=	.433	
	SE _{est}	=	.3365	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่าโมเดลนี้ต่อการทำงานร่วมกัน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.658$) แสดงให้เห็นว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 43.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ผลปรากฏดังนี้

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .430 + .845 X_3$$

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .658 X_3$$

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	11.991	1	11.991	95.583**
Residual	21.828	174	.125	
Total	33.819	175		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถประมาณค่าของตัวพยากรณ์ได้ โดยค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์สำหรับการสร้างสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบไว้ใน ตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปร	B	SE _b	β	t
มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน	.755	.077	.595	9.777**
a = .351				
R = .595				
R ² = .355				
SE _{est} = .3542				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($R=.595$) แสดงให้เห็นว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี คิดเป็นร้อยละ 35.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ผลปรากฏดังนี้

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานวิชาการ โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .351 + .755 X_3$$

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานวิชาการ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .595 X_3$$

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
ด้านการบริหารงบประมาณ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	21.208	1	10.604	62.970**
Residual	29.132	174	.168	
Total	50.340	175		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถประมาณค่าของตัวพยากรณ์ได้ โดยค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์สำหรับการสร้างสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงบประมาณ

ตัวแปร	b	SE _b	β	t
มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน	1.032	.092	.668	11.220**
ความตระหนักในความสามารถของตน	-.188	.078	-.143	-2.398*
	a	=	.415	
	R	=	.649	
	R ²	=	.421	
	SE _{est}	=	.4103	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงบประมาณ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.649$) แสดงให้เห็นว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 42.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ผลปรากฏดังนี้

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงบประมาณ โดยใช้คะแนนดิบ

$\hat{Y} = .415 + 1.032 X_3 - .188 X_3$ การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงบประมาณ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .658 X_3 - .143 X_3$$

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	14.692	1	14.692	88.995**
Residual	28.725	174	.165	
Total	43.416	175		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถประมาณค่าของตัวพยากรณ์ได้ โดยค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์สำหรับการสร้างสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบไว้ในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปร	b	SE _b	β	t
มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน	.835	.089	.582	9.434**
	a	=	.335	
	R	=	.582	
	R ²	=	.338	
	SE _{est}	=	.4063	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (R=.582)

แสดงให้เห็นว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวน ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารบุคคล คิดเป็นร้อยละ 33.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ผลปรากฏดังนี้

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .335 + .835 X_3$$

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารงานบุคคล โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .582 X_3$$

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารทั่วไป

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	13.816	1	13.816	81.832**
Residual	29.377	174	.169	
Total	43.192	175		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถประมาณค่าของตัวพยากรณ์ได้ โดยค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ สำหรับการสร้างสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบไว้ในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวแปร	b	SE _b	β	t
มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน	.810	.090	.566	9.046**
a = .316				
R = .566				
R ² = .320				
SE _{est} = .4109				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง($R=.566$) แสดงให้เห็นว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 32.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ผลปรากฏดังนี้

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารทั่วไป โดยใช้คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .316 + .810 X_3$$

การประมาณค่าของตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้านการบริหารทั่วไป โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .566 X_3$$

ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลของคำถามปลายเปิด การบริหารงาน 4 ด้าน เรียงลำดับข้อมูลจากผู้เสนอแนะ จำนวน 50 คนจากผู้ตอบแบบสอบถาม 176 คน ดังรายละเอียดตามตาราง 15

ตาราง 15 ความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<u>ด้านการบริหารงานวิชาการ</u>		
1.	ควรส่งเสริมการจัดหาสื่อและวัสดุเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	6
2.	ควรพัฒนานักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทุกด้าน	5
3.	การจัดการเรียนการสอนควรเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	4
4.	ควรส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	4
5.	ควรพัฒนาและเสริมสร้างหลักสูตรให้หลากหลายในการเลือกเรียน	2
6.	ควรมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา	2
7.	ควรมีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่ยังอ่อนด้านวิชาการ	2
8.	ควรเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	2
9.	การพัฒนาวิชาการควรปรับให้เหมาะสมกับยุคสมัย	1
10.	ควรสนับสนุนให้นักเรียนค้นหาความรู้เพิ่มเติมให้มาก	1
11.	นโยบายของรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยและขาดการประสานงานกับสถานศึกษา	1
<u>ด้านการบริหารงบประมาณ</u>		
1.	งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอและล่าช้า	15
2.	การจัดสรรงบประมาณให้เน้นลำดับความสำคัญ	5
3.	ควรหางบประมาณจากแหล่งภายนอกมาใช้	4
4.	ควรมีการตรวจสอบและควบคุมการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ	4
5.	ควรรายงานการใช้งบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3
6.	ควรใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน	2
7.	คณะกรรมการส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับทราบแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ	2
8.	ควรให้ความรู้เพิ่มเติมในด้านงบประมาณกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	1
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>		
1.	ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	11
2.	ภาระงานของครูมาก และบุคลากรไม่เพียงพอ	11
3.	ควรดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร	10
4.	ควรจัดสรรหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	7
5.	ควรพิจารณาความดีความชอบที่ผลของงานเป็นหลัก	7
6.	ควรให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมวางแผนการจัดการศึกษา	3

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
<u>ด้านการบริหารงานบุคคล</u>		
7.	ควรมีการกำหนดภารกิจอย่างเป็นระบบและชัดเจน	3
8.	ควรสนับสนุนครูที่มีความสามารถให้ศึกษาต่อให้มากที่สุด	2
9.	ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนได้ตัดสินใจ	2
10.	ควรสรรหาบุคคลตัวอย่างมาเป็นแบบฉบับให้กับนักเรียนและครู	2
11.	ควรเน้นคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	1
<u>ด้านการบริหารงานทั่วไป</u>		
1.	ควรจัดระบบการติดต่อให้ชัดเจนและผู้ให้บริการควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	6
2.	คณะกรรมการสถานศึกษา ควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่านี้	5
3.	ควรจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสถานศึกษาให้สวยงาม	5
4.	ควรมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและรวดเร็วในการสืบค้น	4
5.	ควรมีการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	2
6.	ควรให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการเข้ารับฟังปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไข	2

จากตาราง 15 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรส่งเสริมการจัดหาสื่อและวัสดุเพื่อใช้ในการเรียนการสอนให้เพียงพอ ควรพัฒนานักเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศทุกด้าน ควรจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

ด้านการบริหารงบประมาณ 3 อันดับแรก ได้แก่ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอและล่าช้า การจัดสรรงบประมาณให้เน้นลำดับความสำคัญ และควรดึงงบประมาณจากแหล่งภายนอกมาใช้และควรมีการควบคุมตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบริหารงานบุคคล 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องควรจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถ ภาระงานของบุคลากรมากซึ่งไม่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากร ควรดำเนินการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

ด้านการบริหารทั่วไป 3 อันดับแรก ได้แก่ ควรจัดระบบการติดต่อให้ชัดเจนและผู้ให้บริการควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ ควรจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้สวยงามและควรมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและรวดเร็วในการสืบค้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และโดยภาพรวม ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ในรายด้านและโดยภาพรวม
3. เพื่อหาตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 จำนวนทั้งสิ้น 367 คน จาก 25 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ปีการศึกษา 2546 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 176 คน จาก 15 โรงเรียน โดยการสุ่มโรงเรียนอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 การบริหารงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และการบริหารทั่วไป จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 รวมข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. หาค่าความถี่ และร้อยละของแบบสอบถามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษา

4. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

6. วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Multiple Regression) ของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ด้วยตัวแปรคุณลักษณะด้านสถานภาพ

ความตระหนักในความสามารถของตนและมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนรายด้านทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 4.05$, $\bar{X} = 4.08$, $\bar{X} = 4.04$, $\bar{X} = 4.07$)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพ ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า 2.1) สถานภาพและความตระหนักในความสามารถของตนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมและรายด้าน 2.2) มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.658$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและค่อนข้างสูงกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.566 - 0.634$)

3. การศึกษาตัวแปรสถานภาพ ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมร้อยละ 43.30 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.658$) และการพยากรณ์ประสิทธิภาพแต่ละด้านได้ผลดังนี้

3.1 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการร้อยละ 35.50 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระดับปานกลาง ($R = 0.595$)

3.2 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันกับความตระหนักในความสามารถของตน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณร้อยละ 42.10 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.649$)

3.3 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลร้อยละ 33.80 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระดับปานกลาง ($R = 0.582$)

3.4 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป ร้อยละ 32.0 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระดับปานกลาง ($R = 0.566$)

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาคุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี สามารถ อภิปรายผลตามประเด็นสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี ใน 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป พบว่าระดับประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน เป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มุ่งเน้นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจในการบริหาร มีอำนาจการจัดการ มีอำนาจการตัดสินใจ และมีอิสระในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชนในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (เสาวนิตย์ ชัยมุสิก, 2544 : 1) และการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ความยืดหยุ่นคล่องตัว ในการบริหารสถานศึกษาที่ได้รับนั้น ทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังมีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับสถานศึกษา (วันชัย ดนัยดโมนุท และไกร เกษทัน, 2543 : 11 ; อ้างอิงจาก C.L.Sapra, 1995 : 131)

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี เป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงบประมาณมีความสำคัญยิ่งต่อระบบการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการจัดการศึกษาในยุคคลีฏูปการการศึกษา (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2543 : 1) นอกจากนี้การบริหารงบประมาณถือเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ประกอบกับการบริหารจัดการ

การงบประมาณในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการให้ความสำคัญเป็นอิสระคล่องตัวมากขึ้น ตามแนวทางของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ การงบประมาณมากขึ้น และยังมีการเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ช่วยระดมทรัพยากร การลงทุนจากแหล่งต่าง ๆ ควบคู่กับระบบการตรวจสอบการบริหารจัดการ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 38) ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การบริหารงบประมาณได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและการพัฒนาตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ได้ทันเวลา (Cheng. 1993 : 6-17) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุตา กิจประยูร (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารจัดการศึกษาด้านงบประมาณของสถานศึกษาอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน

การบริหารทั่วไป พบว่าประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการบริหารทั่วไปเป็นส่วนหนึ่งของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตาม มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การบริหารทั่วไป จะเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เกิดความ คล่องตัว สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปัญญา แก้วกียูร. 2545 : 55) นอกจากนี้ชุมชนได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในฐานะที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วยระดมทุนและทรัพยากรทางการ ศึกษา (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. 2545 : 56) ประกอบกับเพื่อให้การบริหารทั่วไป สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงาน บุคคลได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในการกิจต่าง ๆ และจัดระบบหน่วยงานในด้าน ต่างๆ อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากอีกเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เป็นงานที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหาร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2542 : 2) ประกอบกับการบริหารงานในยุคลปฏิรูปการศึกษา เปิดโอกาสให้ สถานศึกษามีโอกาสในการตัดสินใจมากขึ้น ผู้บริหารได้รับอิสระในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตาม ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และการที่สถานศึกษาได้รับอำนาจในการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สนองความต้องการ ความสนใจ และ ศักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น ตลอดจนนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างมี คุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสุตา กิจประยูร (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการ การศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ส่วนการบริหารงานบุคคล มีประสิทธิภาพในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมตามแนวทางของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้มีการบริหารจัดการ

โดยยึดหลักการกระจายอำนาจทางการบริหารงานบุคคล สู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลจึงมุ่งเน้นให้บริหารโดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การรักษาความเป็นมาตรฐาน มีระบบคุณธรรมเป็นหลักส่งเสริม เน้นสร้างเสริมพัฒนาประสิทธิภาพ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 34)

นอกจากนี้มีการกำหนดแนวทางให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิรูปครู ดังนี้ ให้มีการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ ตามความสนใจและความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายตลอดจนการปฏิบัติในการดำเนินงานของสถานศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 10) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อความเจริญเติบโต ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา (สุภรณ์ ศรีพหล. 2537 : 79)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ ความตระหนักในความสามารถของตน และโน้ตส์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่า

2.1 สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะอยู่ในสถานภาพใด ๆ ก็ตามผลการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร ชูศรีทอง (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ควรพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับของชุมชน และศิริวัตร บุญประสพ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

2.2 ความตระหนักในความสามารถของตน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับคำกล่าวของแบนดูรา (จรรยา ทอดสนิท. 2545 : 5 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1986 : 391) กล่าวว่า ความเชื่อหรือความตระหนักในความสามารถของตน มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ ส่วน บาร์ฟีล และเบอร์ลินเกมส์ (จรรยา ทอดสนิท. 2545 : 5 ; อ้างอิงจาก Barfield and Burlingame. 1980 quoted in Gaskey and Passaro. 1994 : 628) ได้ให้ความหมายของความเชื่อ หรือความตระหนักในความสามารถของตนว่า เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นสามารถกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟลส์ (ประทีป จินนี. 2539 : 10 ; อ้างอิงจาก Felts. 1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการว่ายน้ำกับการฝึกทักษะว่ายน้ำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหญิงจำนวน 80 คน ตอนแรกผู้วิจัยทำการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการว่ายน้ำของกลุ่มตัวอย่างทุกคน ต่อจากนั้นทำการฝึกทักษะการว่ายน้ำ พบว่า นักศึกษาหญิงกลุ่มที่

ประสบความสำเร็จจากการว่ายน้ำ มีการรับรู้ความสามารถของตนดีขึ้น และมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการว่ายน้ำทำอื่นๆ ดีขึ้นด้วย และงานวิจัยของ บาร์ลิงและบิตติก (ประทีป จินึง, 2539 : 10 ; อ้างอิงจาก Barling and Beattie, 1983) ที่ทำการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนกับผลการทำงาน พบว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานการขายสูงจะสามารถปฏิบัติงานการขายได้ดีกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานการขายต่ำ เช่นเดียวกับที่ ประทีป จินึง (2539 : 4) ที่ทำการศึกษาผลการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของตนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นแม้ว่าความตระหนักในความสามารถของตนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางส่วนยังไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการกิจหรืองานอื่น ๆ ที่ต้องทำ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมตามกำหนดได้ (สนอง เครือมาก, 2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางส่วน ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาบางส่วนให้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา (2544 : 141-142) ที่ระบุว่า บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม ขาดความรู้เรื่องการบริหารโรงเรียน สมาชิกในคณะกรรมการสถานศึกษาส่วนใหญ่ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองหรือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางและค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าจากการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการคัดเลือกและสรรหาจากคณะบุคคลหลายฝ่าย ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า ความตระหนักเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจ ที่มีต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง (วิทย์ เทียงบุญธรรม, 2537 : 45) หรือเกิดการค้นหาและเข้าใจจุดดี จุดด้อยของตนเอง ตลอดจนความแตกต่างจากบุคคลอื่น (กรมสุขภาพจิต, 2542 : 13-14) เมื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักรู้ในความสามารถของตน รู้ในข้อดี ข้อเสียของตนเอง ตระหนักรู้ในความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และต้องมาทำงานร่วมกันจึงพยายามปรับตัวให้เข้าถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน ประกอบกับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมาปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่พร้อมในเรื่องภูมิหลังของตน ไม่ว่าจะเป็นฐานะ การศึกษา อาชีพหรือประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ กรองแก้ว อยู่สุข (2537 : 47) ที่ว่าการที่คนเราจะเกิดมโนทัศน์ หรือเกิดความรู้สึกในทางใด ทางหนึ่งนั้น คนเราจะแปลความหมาย ความรู้สึก ตามภูมิหลังของตน เช่น เพศ อายุ ฐานะ การศึกษา อาชีพ ประสบ

การณ์ และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ และยังเพิ่มค่านิยม ทักษะจิตส่วนตนเข้าไปอีกทำให้เกิดความรู้สึก หรือความเข้าใจอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่ได้พบเห็น

นอกจากนี้ อาจมีที่มาจากแนวนโยบายของรัฐที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สรุต วรอินทร์. 2545 : 7) ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังให้มีการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง (ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนกุล. 2545 : 12) ซึ่งทำให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบข้อมูลข่าวสาร มองเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อบุตรหลาน เพื่อชุมชนและท้องถิ่นของตน เมื่อบุคคลต่าง ๆ ได้รับเลือกมาเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน ร่วมแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน

3. การ

ศึกษาตัวแปรสถานภาพ ความตระหนักในความสามารถของตน และมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถทำนายประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และตัวแปรที่มีอำนาจ

ในการพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ มโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวมร้อยละ 43.30 และเมื่อพิจารณารายด้านของการบริหารทั้ง 4 ด้านคือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้สูงทุกด้าน ดังนี้ 35.50, 42.10, 33.80, และ 32.00 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าการที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก จึงทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันการบริหารตามแนวนโยบายของรัฐมุ่งเน้นให้มีการบริหารโดยองค์คณะบุคคล โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา มาร่วมกันทำงาน ร่วมกันบริหารสถานศึกษา ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาในทุกด้าน (ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. 2545 : 1-3) ซึ่งเมื่อมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก แสดงว่าคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนร่วมมือ ร่วมใจกันดำเนินการกิจในหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรจัดประชุมสัมมนา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรเสริมสร้างและพัฒนาความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์จากสภาพการณ์จริง

2.2 ควรศึกษาตัวแปรเชิงคุณลักษณะอื่น ๆ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรศึกษาผลของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายอื่น เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน คนในชุมชน เพื่อให้เห็นสภาพของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เจ.เอ็น.ที.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา กระทรวงฯ.
- กันยา สุวรรณแสง. (2540). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- กานดา ดัณฑพันธ์. (2545). การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจาย
อำนาจการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษร
บัณฑิต.
- กรมวิชาการ. (2542, มกราคม). "ทิศทางของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน," วิชาการ. 2(1)
: 17-30.
- กรมสามัญศึกษา. (2542). คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : กรมสามัญ
ศึกษา.
- (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการ
ศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- (2544). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถาน
ศึกษาในระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมพริ้ว.
- (2544). นโยบายกรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2545. กรุงเทพฯ :
ประชาชน.
- (2544). แนวทางสู่การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ :
กรมสามัญศึกษา.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : ศุภ
สมาคมพริ้ว.
- จรรยา ทอดสนิท. (2545). การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบวัดความ
เชื่อในความสามารถของตน ด้านความมีวินัยในตนเอง ตามแนวคิดของ BANDURA.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.

- จุฑามาศ มนัสชินันต์. (2535). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬาพร ดีสุคนธ์. (2537). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิรวรรณ ชาญญานันท์. (2526). การศึกษามโนทัศน์เกี่ยวกับประชาธิปไตยของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในเขตการศึกษา 10. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลุวิทย์ ดิวงค์. (2545). การมีส่วนร่วมบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2543). รายงานการวิจัยระบบการบริหารจัดการเพื่อการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชวาล แพรัตกุล. (2526). เทคนิคการวัดผล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ถวิล มาตรฐาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทองศักดิ์ ประสพกิตติคุณ. (2534). การประเมินค่าความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2525). คณะกรรมการพัฒนาและผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนวิทยา

- ศาสตร์ชุดการเรียนรู้การสอนสำหรับครูวิทยาศาสตร์ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น
ช่วงอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์. (2534). การบริหารกิจการนักเรียน. กรุงเทพฯ : โอ. เอส.
พรินต์ติ้งเฮาส์.
- นริวรรณ พรหมขุนและคณะ. (2537). การมีส่วนร่วมของกรรมการการศึกษาประจำ
โรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตยากจน จังหวัด
ขอนแก่น. คณะศึกษาศาสตร์ ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ศรีนวลนัด. (2536). การศึกษาสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ตามทัศนะของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอก
โรงเรียนจังหวัด. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิพนธ์ กิณวงศ์. (2523). หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศ
การศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์.
- นิภา วรรณรักษ์. (2541). การดำเนินงานของคณะกรรมการโรงเรียนตามแนวทางการ
ปฏิรูปสถานศึกษา ศึกษากรณีโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่
: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัลชัย โคตรพัฒน์. (2543,กันยายน-ธันวาคม). "บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานต่อการจัดการศึกษา," บริหารการศึกษามัธยมศึกษา. 3(2) : 1.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล. กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี เณรยอด. (2529). งานบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : อรุณ
ลาดพร้าว.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). การบริหารองค์คณะบุคคล. กรุงเทพฯ :
ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ประทีป จินนี่. (2539). ผลของการเตือนตนเองต่อการรับรู้ความสามารถของคนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสาธ อิศรปรีดา. (2523). จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กราฟิค.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2543, มกราคม). "การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา," สุขุทัย ธรรมมาธิราช. 13(1) : 41-53.
- ปัญญา แก้วกัญ. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- พนัส หันนาคินทร์. (2528). การมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์เศ.
- พินิจดา วีระชาติ. (2542). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พจนีย์ เทียมศักดิ์. (2543). ปฏิสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในชุมชนและโรงเรียน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : บริษัท ฟิงเกอร์พรีน แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- ภาวนา วงสวาท. (2541). การตัดสินใจแบบให้มีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- มัย สุขเอี่ยม. (2535). รูปแบบการวางแผนการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2541). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ

- การศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
เมธี ปิณฑานนท์. (2529). การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันท์. (2543, มิถุนายน). "การบริหารจัดการโดยสถานศึกษาเป็นฐาน,"
การศึกษาเอกชน. 11(95) : 2-16.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ลัดดา เสนาะพิน. (2537). ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ในการบริหารงานด้านการสร้าง
ความสัมพันธ์กับชุมชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย ดนัยดโมณฑ และ ไกร เกษทัน. (2543). การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- วรรณภา อธิธิไธยยะ. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อ
การบริหารอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม การจัดสวัสดิการและบริการของวิทยาลัย
อาชีวศึกษาภูเก็ต. ภูเก็ต : อาชีวศึกษาภูเก็ต.
- วิจัยและประเมินคุณภาพการศึกษา,สำนักงาน. (2544). แนวทางสู่การบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
- วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2523). การบริการโรงเรียนและการ
นิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. สมุทรปราการ : ขนิษฐการพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรือง.
- วิทย์ เทียงบุรณธรรม. (2537). พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- วีรนาถ มานะกิจ. (2533). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริกาญจน์ โกสมุทร. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. ปริญญาโท ศศ.ด.(พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2527). จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.
- สนอง เครือมาก. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. พิจิตร :

- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร.
 สวัสดิการกองคลัง. (2538). การบริหารงานการเงินและพัสดุสำหรับสถานศึกษา.
 กรุงเทพฯ : เค.พี.พรินติ้ง.
- สัญญา พันธไชย. (2545). ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สัมพันธ์ อุปลา. (2541). การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สรรพศรี วรอินทร์. (2545). การกระจายอำนาจทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. (2546). ทะเบียนโรงเรียนและจำนวนนักเรียน. ปราจีนบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- (2544). รายงานการประชุมแนวคิดและประสบการณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องการสร้างระบบความพร้อมรับผิดในระบบราชการ. กรุงเทพฯ : เจ.ปรีน.
- สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี. (2547). รายงานประจำปี 2544 จังหวัดปราจีนบุรี. ปราจีนบุรี : ปราจีนกราฟฟิค.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2540). การปฏิรูปการศึกษาสู่ความเป็นเลิศปี 2550. กรุงเทพฯ : cursaลาดพร้าว.
- (2543). การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- (2545). การบริหารเขตพื้นที่การศึกษา : เพื่อคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูประบบบริหารการศึกษา. (2542). การปฏิรูประบบบริหารการศึกษา แนวทางการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สายพิน เชื้อชูชาติ. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

- การศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สายสุดา กิจประยูร. (2544). การศึกษาการบริหารจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.(บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาพร สงวนจิตต์. (2544). การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะของโรงเรียนคาทอลิก ในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภรณ์ ศรีพหล. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหารการศึกษา เล่มที่ 1 หน่วยที่ 1-8 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). การบริหารโรงเรียน นวัตกรรม : เทคนิค : ประสพการณ์. กรุงเทพฯ : กรมฝึกหัดครู.
- สุรศักดิ์ นานากุล และ คนอื่น ๆ. (2537). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ภูมิบัณฑิต.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภ. (2521). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- สมบุญ สวงนญาติ. (2534). เทคโนโลยีการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาสนา.
- สมหวัง มหาวัง. (2544). ความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม.(บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- เหลือ เอกตะคุ. (2542). บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- หวน พันธุ์พันธ์. (2528). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮาส์.
- อำนวยการ ทรัพย์คง. (2542). *บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนปฏิรูปประถมศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในจังหวัดปราจีนบุรี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). *หลักสูตรและการจัดการมัธยม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *เอกสารชุดความรู้พื้นฐานหลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : เอส.ดี.เพรส.
- . (2542). *รายงานการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- Belk, James Douglas. (1998). "Examining School-Based Management Practices and School Change : A case study of an Elementary School," *Dissertation Abstracts International*. 59(05) : 1405-A.
- Cheng, Yin Cheong. (1993). "The Theory and Characteristics of School-based management," *International Journal of Educational Management*. 7(6) : 6-17.
- Faber, Charles F. and Gillbert F. Chearron. (1970). *Elementary School Administration*. New York : Holt Rinehart and Winston Inc.,
- Flippo, Edwin B. (1971). *Principle of Personnel Management*. 3rd ed. Tokyo : McGraw-Hill Kagakasha, Ltd.,
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Educational*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Kim, Heung-Hoi. (1998). "Structure, Leadership and Culture in School-Based Management Schools," *Dissertation Abstracts International*. 59(08) : 2797-A.
- Norflus, Julie Susan. (1998). "The Impact of School-Based Management on New York City Teachers," *Dissertation Abstracts International*. 59(01) : 43-A.
- Owens, Robert G. (1995). *Organizational Behavior in Education*. 5th ed. Needham Heights, MA .2194 : A Simon & Schuster Company.
- Phillips, Lawrence James. (1999). "School-Based Management, Expectations and

Outcomes : Edmonton Public Schools 15 years after Implementation,"

Dissertation Abstracts International. 37(03) : 721-A.

Ravitch, Diane & Viteritti, Joseph. (1996). "A new vision for city school," *Public Interest*. 122 : 3-16.

Stoops, Emory and M.L.Rafferty., Jr. (1961). *Practices and Trends in School Administration*. New York : Ginn Company.

Yoshida, Kosaku. (1994). "The Deming approach to education : A comparative study of the USA and Japan," *International Journal of Educational*. 8(5) : 29-40.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มารศรี สุธานี
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรื่อโท ไพบุลย์ อ่อนมั่ง
อาจารย์ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ทองหล่อ ชัยวงศ์ษา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จังหวัดนครนายก
5. อาจารย์สมพงษ์ มะใบ
ผู้อำนวยการโรงเรียนปรางจินราชวราราม จังหวัดปราจีนบุรี

ภาคผนวก ข
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างและ
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. โรงเรียนปราชญ์ราชูรอำรุง
2. โรงเรียนปราชญ์กัลยาณี
3. โรงเรียนกบินทร์วิทยา
4. โรงเรียนศรีมโหสถ
5. โรงเรียนกบินทร์บุรี
6. โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม
7. โรงเรียนประจันตราษฎร์บำรุง
8. โรงเรียนศรีรักรัษฎราษฎร์บำรุง
9. โรงเรียนมัธยมวัดป่ามะไฟ
10. โรงเรียนอดุลศาสนกิจศึกษา
11. โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์อำรุง
12. โรงเรียนจิตใจชื่น
13. โรงเรียนกระทุ่มแพ้ววิทยา
14. โรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์
15. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า กบินทร์บุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ค.๕๕

วันที่ ๖๖ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

 เนื่องด้วย นางศักดิ์ศรี เนตรหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ สุภากิจ และ รองศาสตราจารย์วิรัช วรรณรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มารศรี สุทธานิติ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

 จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางศักดิ์ศรี เนตรหาญ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ไพโรจน์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/2150



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปราชญ์ราษฎร์อารัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศุภมาส เนตรหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปราชญ์บุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วาระ สุภากิจ และ รองศาสตราจารย์ วิรัช วรรณรัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย โดยขอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประสิทธิผลของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดปราชญ์บุรี ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศุภมาส เนตรหาญ ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 037-211070 มือถือ 01-8891039

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง "คุณลักษณะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปราจีนบุรี" จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพ

-1. ผู้แทนผู้ปกครอง
-2. ผู้แทนครู
-3. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-4. ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
-5. ผู้แทนศิษย์เก่า
-6. ผู้ทรงคุณวุฒิ
-7. ผู้บริหารสถานศึกษา

2. อาชีพ.....(โปรดระบุ)

- | | | | |
|-------------|---|--|---|
| 3. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | ☐ สมณเพศ |
| 4. การศึกษา | ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี | ☐ สูงกว่าปริญญาตรี |
| 5. อายุ | ☐ ต่ำกว่า 30 ปี | ☐ 30 – 40 ปี | |
| | ☐ 41 – 50 ปี | ☐ มากกว่า 50 ปี | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	ความตระหนักในความสามารถ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความรู้					
2	ข้าพเจ้ามีความสามารถ					
3	โดยรวม ๆ ข้าพเจ้าค่อนข้างเป็นผู้ล้มเหลว					
4	ข้าพเจ้าทำสิ่งต่าง ๆ ได้เหมือนคนอื่น ๆ					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มีผลงานที่จะภาคภูมิใจมากนัก					
6	ข้าพเจ้ามีทักษะที่ดีต่อตนเอง					
7	โดยรวม ๆ แล้วข้าพเจ้าพอใจในความสามารถของตนเอง					
8	ข้าพเจ้ามีความเคารพในตนเอง					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความประนีประนอม					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยมีอะไรดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามมโนทัศน์ต่อการทำงานร่วมกัน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ต่อการทำงานร่วมกัน

ข้อที่	การทำงานร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษา					
2	คณะกรรมการฯ พยายามนิยามเป้าหมายและงานที่ต้องทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน					
3	คณะกรรมการฯ พยายามประสานความคิดของทุกฝ่าย					
4	ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีทำงาน และงานที่ต้องทำให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
5	ประธานคณะกรรมการฯ มีการชี้แนะการดำเนินงานตามกระบวนการเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์					
6	คณะกรรมการฯ ยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของกันและกัน					
7	คณะกรรมการฯ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน					
8	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการท่านอื่น ๆ					
9	ท่านรับทราบหน้าที่ของคณะกรรมการฯ เช่นใครทำหน้าที่หัวหน้าคณะทำงาน ผู้ประสานงาน ผู้ติดตาม					
10	คณะกรรมการฯ วิพากษ์วิจารณ์เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์					
11	ท่านมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน					
12	ท่านพึงพอใจในผลการดำเนินงานร่วมกันของคณะกรรมการฯ					
13	ท่านรู้สึกเวลาที่ให้กับการทำงานในฐานะคณะกรรมการฯ คุ่มค่า					
14	ท่านภูมิใจที่อยู่ในคณะกรรมการฯ แม้ว่าท่านไม่แน่ใจในเป้าหมายบางอย่างของการทำงาน					
15	ท่านมีความสุขในการทำงานในฐานะคณะกรรมการฯ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>การบริหารงานวิชาการ</u>					
1	การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และทิศทางการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3	มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น					
4	มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ท้องถิ่นหรือชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ทางการศึกษา					
5	มีการสนับสนุนและส่งเสริมการนำทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา					
6	มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
7	มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน					
8	มีการกำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอน					
9	มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา					
10	มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลหลักสูตร					
	<u>การบริหารงบประมาณ</u>					
11	ผู้บริหารให้การสนับสนุนการกำหนดนโยบายและการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดหาและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา					

ตอนที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	<u>การบริหารงบประมาณ</u>					
13	การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาพิจารณาตามลำดับความสำคัญของโครงการ					
14	การจัดสรรงบประมาณสามารถยืดหยุ่นเหมาะสมกับสภาพการ					
15	มีการบำรุงรักษาทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
16	มีการใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อการเรียนการสอน					
17	สถานศึกษามีระบบการตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษา					
18	มีการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผน					
19	สถานศึกษารายงานผลการใช้งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษาต่อสาธารณชน					
20	การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโปร่งใสตรวจสอบได้					
	<u>การบริหารงานบุคคล</u>					
21	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานและการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา					
22	มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา					
23	มีการจัดประชุม ฝึกอบรมบุคลากรภายในสถานศึกษาเพื่อให้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
24	มีการดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร					
25	มีการดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่นักเรียน					
26	บุคลากรมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4_(ต่อ)

ลำดับ ที่	การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
	<u>การบริหารงานบุคคล</u>					
27	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความยุติธรรม					
28	มีข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไป					
29	มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นแบบแผน					
30	มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกียรติประวัติของบุคลากรและนักเรียน					
	<u>การบริหารทั่วไป</u>					
31	การใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาคุ่มค่า					
32	การจัดระบบสำนักงานของสถานศึกษามีความคล่องตัว					
33	การจัดบุคลากรปฏิบัติงานธุรการเหมาะสมกับภาระงาน					
34	การจัดระบบการบริหารงาน การมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน					
35	การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาระงานของสถานศึกษาเป็นระบบ					
36	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาได้สะดวก					
37	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับองค์กรภายนอกและชุมชนเป็นไปด้วยดี					
38	มีการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน					
39	มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
40	มีการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสาธารณชน					

ภาคผนวก ง
ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
รายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบสอบถามความตระหนักในความสามารถของตน

ความตระหนักในความสามารถของตน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความรู้	4.21	0.52	มากที่สุด
2. ข้าพเจ้ามีความสามารถที่ดี	4.13	0.46	มาก
3. โดยรวม ๆ ข้าพเจ้าค่อนข้างเป็นผู้ล้มเหลว	4.34	0.77	มาก
4. ข้าพเจ้าทำสิ่งต่าง ๆ ได้เหมือนคนอื่น ๆ	4.05	0.70	มาก
5. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มีผลงานที่จะภาคภูมิใจมากนัก	4.15	0.84	มาก
6. ข้าพเจ้ามีทักษะที่ดีต่อตนเอง	4.21	0.53	มาก
7. โดยรวม ๆ แล้วข้าพเจ้าพอใจในความสามารถของตนเอง	4.19	0.59	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความเคารพในตนเอง	4.23	0.50	มาก
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความประพฤติดี	4.30	0.59	มาก
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่ค่อยมีอะไรดี	4.19	0.87	มาก
รวม	4.20	0.41	มาก

แบบสอบถามโน้ตส์ต่อการทำงานร่วมกัน

การทำงานร่วมกันของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ หมาย
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีทำงาน ของคณะกรรมการสถานศึกษา	3.86	0.73	มาก
2. คณะกรรมการฯ พยายามนิยามเป้าหมายและงานที่ต้องทำ ให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน	3.91	0.55	มาก
3. คณะกรรมการฯ พยายามประสานความคิดของทุกฝ่าย	4.08	0.58	มาก
4. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีทำงาน และ งานที่ต้องทำให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.04	0.58	มาก
5. ประธานคณะกรรมการฯ มีการชี้แนะการดำเนินงานตาม กระบวนการเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.95	0.70	มาก
6. คณะกรรมการฯ ยอมรับจุดแข็งและจุดอ่อนของกันและกัน	3.93	0.64	มาก
7. คณะกรรมการฯ รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน	4.14	0.58	มาก
8. ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะกรรมการ ท่านอื่น ๆ	4.13	0.53	มาก
9. ท่านรู้บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ เช่นใครทำหน้าที่ หัวหน้าคณะทำงาน ผู้ประสานงาน ผู้ติดตาม	4.06	0.54	มาก
10. คณะกรรมการฯ วิพากษ์วิจารณ์เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์	4.02	0.51	มาก
11. ท่านมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน	4.15	0.45	มาก
12. ท่านพึงพอใจในผลการดำเนินงานร่วมกันของคณะ กรรมการฯ	4.01	0.62	มาก
13. ท่านรู้สึกเวลาที่ให้กับการทำงานในฐานะคณะกรรมการฯ คุ้มค่า	3.84	0.69	มาก
14. ท่านภูมิใจที่อยู่ในคณะกรรมการฯ แม้ว่าท่านไม่แน่ใจ ในเป้าหมายบางอย่างของการทำงาน	3.55	0.99	มาก
15. ท่านมีความสุขในการทำงานในฐานะคณะกรรมการฯ	4.04	0.59	มาก
รวม	3.98	0.35	มาก

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ หมาย
<u>การบริหารงานวิชาการ</u>			
1. การกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และทิศทางการวางแผน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น	3.95	0.60	มาก
2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.97	0.61	มาก
3. มีการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียน เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น	3.94	0.64	มาก
4. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ท้องถิ่นหรือชุมชนเป็นแหล่ง เรียนรู้ทางการศึกษา	4.11	0.62	มาก
5. มีการสนับสนุนและส่งเสริมการนำทรัพยากรและภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา	4.14	0.64	มาก
6. มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน	4.19	0.62	มาก
7. มีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียน การสอน	4.09	0.59	มาก
8. มีการกำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอน	4.02	0.58	มาก
9. มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	4.08	0.63	มาก
10. มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผล หลักสูตร	3.98	0.66	มาก
<u>การบริหารงบประมาณ</u>			
11. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนจัดหาทรัพยากรสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ	3.94	0.72	มาก
12. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดหาและสนับสนุน ทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.02	0.68	มาก

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (ต่อ)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ หมาย
การบริหารงบประมาณ (ต่อ)			
13. การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาพิจารณาตามลำดับ ความสำคัญของโครงการ	4.04	0.64	มาก
14. การจัดสรรงบประมาณสามารถยืดหยุ่นเหมาะสม กับสภาพการ	4.07	0.62	มาก
15. มีการบำรุงรักษาทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.13	0.63	มาก
16. การใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อการเรียนการสอน	4.15	0.61	มาก
17. มีระบบการตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณ และทรัพยากรของสถานศึกษา	4.02	0.75	มาก
18. มีการกำกับ ติดตามและตรวจสอบการบริหารจัดการ งบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผน	4.08	0.69	มาก
19. มีการรายงานผลการใช้งบประมาณและทรัพยากร เพื่อการศึกษา	4.10	0.65	มาก
20. การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาโปร่งใสตรวจสอบได้	4.20	0.70	มาก
การบริหารงานบุคคล			
21. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน และการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา	3.94	0.74	มาก
22. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามความต้องการจากแหล่งภายนอกสถานศึกษา	4.07	0.66	มาก
23. มีการจัดประชุม ฝึกอบรมบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.21	0.61	มาก
24. มีการดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากร	4.07	0.67	มาก
25. มีการดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่นักเรียน	4.07	0.65	มาก
26. บุคลากรมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน	4.09	0.70	มาก

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน(ต่อ)

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความ หมาย
การบริหารงานบุคคล (ต่อ)			
27. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความยุติธรรม	4.01	0.69	มาก
28. มีข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรรับทราบเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาต่อไป	3.99	0.63	มาก
29. มีการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างเป็นแบบแผน	3.93	0.71	มาก
30. มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกียรติประวัติของบุคลากร และนักเรียน	4.06	0.64	มาก
การบริหารทั่วไป			
31. การใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาคุ่มค่า	4.21	0.58	มาก
32. การจัดระบบสำนักงานของสถานศึกษามีความคล่องตัว	3.99	0.63	มาก
33. การจัดบุคลากรปฏิบัติงานธุรการเหมาะสมกับภาระงาน	4.02	0.59	มาก
34. การจัดระบบการบริหารงาน การมอบหมายภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจน	4.13	0.64	มาก
35. การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาระงานของ สถานศึกษาเป็นระบบ	4.06	0.67	มาก
36. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงระบบข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาได้สะดวก	3.88	0.71	มาก
37. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับองค์กรภายนอก และชุมชนเป็นไปด้วยดี	4.18	0.65	มาก
38. มีการรับฟังข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน	4.15	0.62	มาก
39. มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.68	มาก
40. มีการรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาต่อคณะ กรรมการสถานศึกษาและสาธารณชน	4.03	0.71	มาก
รวม	4.06	0.44	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นางศักดิ์ศรี เนตรหาญ

วันเดือนปีเกิด

วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2506

สถานที่เกิด

อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

15 หมู่ 4 ต.บ้านพระ อ.เมือง

จ.ปราจีนบุรี 25230

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

อาจารย์ 2 ระดับ 6

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนปราชญ์ราษฎร์อารัง อ.เมือง

จ.ปราจีนบุรี 25000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2547

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ.2528

ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พ.ศ.2524

มัธยมศึกษาตอนปลาย

โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อ.เมือง จ.พิษณุโลก