

ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
ใน 14 จังหวัดภาคใต้

ปริญญาโท

ของ

พิน อังพูล

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒-๑ เส.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2529
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

176851

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน
..... กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
..... กรรมการ
..... กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวิทย์ ประทุมพรวิทย์ และ อาจารย์ ดร.อาคม วัคไชสง
ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์กวี กาญจนภา ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา
อาจารย์บุญมา สนิทวิทย์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส อาจารย์เปี่ยม
วรพันธุ์ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และอาจารย์ชุม สีสุข
อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดน้ำผุด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตรัง ที่กรุณา
ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อ
การวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้ขอขอบคุณ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้
ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณผู้มีส่วนช่วยเหลือทุกท่าน
ที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

พิน กงพล

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	38
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ลำดับขั้นตอนและเสนอผลการวิเคราะห์	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	83
วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
อภิปรายผล	88
ขอเสนอแนะทั่วไป	99
ขอเสนอแนะเพื่อวิจัยต่อไป	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	38
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ลำดับขั้นตอนและเสนอผลการวิเคราะห์	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้	83
วิธีดำเนินการศึกษาครั้งนี้	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	84
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	85
อภิปรายผล	88
ขอเสนอแนะทั่วไป	99
ขอเสนอแนะเพื่อวิจัยต่อไป	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	107

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และที่ได้รับคืน จำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ	39
2 จำนวนคณะกรรมการโดยตำแหน่งที่ควบคุมแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิ และวัยวุฒิ	45
3 จำนวนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ควบคุมแบบสอบถามจำแนกตามคุณวุฒิ และวัยวุฒิ	46
4 จำนวนคณะกรรมการโดยการเลือกทั้งที่ควบคุมแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิ และวัยวุฒิ	47
5 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีงานด้านการพิจารณาพิจารณาหาหนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการศึกษาของจังหวัด	48
6 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่องานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณเพื่อการประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด	49
7 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด	50
8 ค่าเฉลี่ยแบบความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งบริหารรวม ปรับปรุง เด็กมัธยมโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด	51

9	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่อ งานที่ปฏิบัติจริง ด้านการให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครูในสังกัด	52
10	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการขอระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	53
11	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย	54
12	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ภาค หวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาว่าคนนโยบายการดำเนินงานและแผน พัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด	55
13	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ภาคหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ	57
14	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่ภาค หวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ/ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด	58
15	ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ภาคหวังจะปฏิบัติงานด้านการจัดตั้ง บริการ รวม ปรับปรุง เลิกล้ม โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด	59

16	การเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณา ความถี่ความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสังกัด	60
17	การเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	61
18	การเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตาม ที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย	63
19	เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริงกับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้น ในด้านต่าง ๆ	64
20	วิเคราะห์ความแปรปรวน ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้ง ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	65
21	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะ กรรมการโดยตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการโดยการ เลือกตั้ง เป็นรายคู่ ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการประถมศึกษา (ด้านที่ 1)	67
22	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะ กรรมการการประถมศึกษาอำเภอโดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการ เลือกตั้ง เป็นรายคู่ในด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณ (ด้านที่ 2)	68

23	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้งเป็นรายคู่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ (ด้านที่ 3)	69
24	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้งเป็นรายคู่ในการพิจารณาจัดตั้งบริการ รวม ปรับปรุง เลิกล้มโรงเรียนประถมศึกษา (ด้านที่ 4)	70
25	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้งเป็นรายคู่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู (ด้านที่ 5)	71
26	เปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่องานที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และ โดยการเลือกตั้งเป็นรายคู่ในการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ (ด้านที่ 6)	72
27	เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่ง ที่มีวุฒิต่างกันในงานด้านต่าง ๆ	73
28	เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวุฒิต่างกันในงานด้านต่าง ๆ	74
29	วิเคราะห์ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวุฒิต่างกันในงานด้านต่าง ๆ	76

- 30 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิต่างกัน เป็นรายคู่ในการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย 78
- 31 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกทั้งจากผู้แทนข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิต่างกันในงานด้านต่าง ๆ 79
- 32 วิเคราะห์ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการโดยการเลือกทั้งจากผู้แทนข้าราชการครู ที่มีวุฒิต่างกัน ในงานด้านต่าง ๆ 81

ภูมิหลัง

ระบบบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบัน มีรูปแบบแตกต่างไปจากระบบบริหารการประถมศึกษาในอดีต และแตกต่างไปจากระบบบริหารของหน่วยราชการอื่น กล่าวคือ ระบบบริหารการประถมศึกษาในอดีตนั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการเรื่อง คน เงิน วัสดุ และการจัดการ อยู่กับบุคคลเพียงคนเดียว อาจเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี แล้วแต่กฎหมายจะกำหนด แต่ระบบบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบัน จัดระบบบริหารภายใต้พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 2523 : 8 - 9) ซึ่งบัญญัติให้บริหารโดยองค์คณะบุคคล เรียกว่า คณะกรรมการ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ระดับชาติ เรียกว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระดับจังหวัด เรียกว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ระดับอำเภอ เรียกว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ และระดับกลุ่มโรงเรียน เรียกว่า คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน การวินิจฉัยสั่งการของหัวหน้าหน่วยงานแต่ละระดับ จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว

เหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษาในครั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาประถมศึกษา (คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประถมศึกษา 2522 : 30) ได้สรุปเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรี มีสาระดังนี้คือ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2509 รัฐบาลได้กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ จึงได้โอนโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่นเดียวกับโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ที่โอนไปสังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. 2504 และโอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลทั่ว ๆ ไป ไปสังกัดเทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ตามกรณี เมื่อปี พ.ศ. 2506

เมื่อกระจายอำนาจให้องค์การปกครองท้องถิ่นบริหารกิจการของท้องถิ่นไปแล้ว ปรากฏว่า การดำเนินงานไม่เป็นไปตามหลักการ ซึ่ง กอ สวัสดิ์พานิช (กอ สวัสดิ์พานิช 2509 : 150) กล่าวว่า การกระจายอำนาจไม่สมดุลกัน ระหว่างการกระจายอำนาจทางการปกครอง กับ การกระจายอำนาจทางการศึกษา คือท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองท้องถิ่นในรูปของเทศบาล โดยกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนบริหารท้องถิ่นตนเอง ส่วนการกระจายอำนาจทางการศึกษาให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง คือยังมีเจ้าหน้าที่ในองค์การปกครอง ท้องถิ่น ที่เป็นข้าราชการสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนจังหวัด การกระจายอำนาจที่ไม่สมดุลกันนี้เอง ส่งผลให้การบริหารการประถมศึกษาเกิดปัญหาขึ้น ดังรายงาน ของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา (คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา 2518 : 246) กล่าวว่า การที่ประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น มีผลทำให้ การบริหารงานล่าช้า ถ่วงรอการตัดสินใจจากส่วนกลาง และการจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ความเป็นอยู่และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ช่วยในการพัฒนาระบบการปกครองของ ประเทศ ขาดการระดมสรรพกำลังจากประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ประกอบกับ การโอนการศึกษาประชาบาล ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีผลให้ครูซึ่งเป็นข้าราชการ พลเรือนเปลี่ยนสภาพไปเป็นข้าราชการส่วนจังหวัด ทำให้สิทธิและศักดิ์ศรีไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ พลเรือน จากสาเหตุดังกล่าวแล้ว จึงเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาที่สำคัญ 4 ประการ คือ ปัญหาเรื่อง เอกภาพของการจัดการศึกษา ปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจของครู ปัญหาเรื่องความไม่พร้อมขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด และปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษา

จากปัญหาพื้นฐานทั้งสี่ประการดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณา ปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาเสียใหม่ คณะกรรมการชุดนี้ได้พิจารณาปรับปรุง ระบบบริหารและโครงสร้างของการประถมศึกษาบนพื้นฐานของหลักการที่สำคัญแก่ประการ คือ

- (1) เอกภาพในการจัดการประถมศึกษา (2) ความพร้อมและความสามารถของท้องถิ่น
- (3) ความเสมอภาคของผู้เรียน (4) ขวัญกำลังใจและโอกาสก้าวหน้าของครู (5) การวินิจฉัย ตัดสินปัญหาโดยองค์กรระบอบกมล (6) การสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น (7) ความสอดคล้อง

ของระบบบริหารการประถมศึกษาและการปกครองประเทศ (8) ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร และ (9) ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

นอกจากนี้คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาชาติยังได้พิจารณาเห็นว่า การปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย จึงเสนอร่างกฎหมายแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหาร การประถมศึกษา รวม 6 ฉบับ กฎหมายดังกล่าวผ่านการดำเนินการนิติบัญญัติ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 97 ตอนที่ 158 เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2523 โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2523 จึงเป็นผลให้โครงสร้างระบบบริหารการประถมศึกษาเปลี่ยนแปลง ถึงรูปแบบในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาตามโครงสร้างและระบบบริหารใหม่นี้ กระจายความรับผิดชอบการบริหาร ให้คณะกรรมการ คณะกรรมการแต่ละระดับจะรับผิดชอบงานที่มีปฏิบัติแตกต่างกัน (เกษม ศิริสัมพันธ์ 2526 : 1 - 38) ได้สรุปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละระดับไว้ ดังนี้

1. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณ กำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาการประถมศึกษาของชาติ ควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ และการติดตามผล ประเมินผล
2. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ทำหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ควบคุมการจัด การประถมศึกษาของแต่ละจังหวัด ให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ
3. คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียน ทำหน้าที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ดำเนินไปบรรลุเป้าหมาย

เนื่องจากการบริหารการประถมศึกษาโดยองค์กรบุคคล เป็นการบริหารแนวใหม่ คณะกรรมการยังไม่ประสบความสำเร็จ เกษม ศิริสัมพันธ์ (เกษม ศิริสัมพันธ์ 2526 : 35) กล่าวว่า การนำระบบบริหารโดยองค์กรบุคคลมาใช้ นั้น อาจมีปัญหาในระยะแรก ๆ เพราะ ไม่สะดวก ไม่คล่องตัวและไม่เด็ดขาด การบริหารอาจล่าช้ามีขั้นตอนมาก ทำให้ผู้บริหารและผู้ถูก บริหารอึดอัดใจบ้าง ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สุวัชร ศิลปอนันต์ (สุวัชร ศิลปอนันต์ 2525 : 86) คือ การบริหารงานโดยองค์กรบุคคลนั้นผู้ปฏิบัติงานอาจยังไม่เข้าใจเรื่อง ของการทำงานนี้ บางท่านมีความรู้ดีกว่าอำนาจของคณะกรรมการ เป็นอำนาจของตัวจึงปรับตัวค่อนข้าง

ยากเพราะไม่เคยชินกับการบริหารงานแบบนี้ นอกจากนี้ฝ่ายรายงานการศึกษา กองสถิติและ
วิเคราะห์ภาวะการศึกษา (การศึกษาไทย ปี 2523 - 2524 2526 : 23) ได้สรุป
รายงานปัญหาการบริหารการประถมศึกษาไว้ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารการประถม
ศึกษาโดยฉับพลัน ทำให้เกิดปัญหาสองทาง คือ ทางฝ่ายบริหารในแต่ละระดับ ยกเว้นกลุ่มโรงเรียน
เคยมีอำนาจเต็มที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ เมื่อต้องปฏิบัติงานโดยผ่านคณะกรรมการเป็นผู้
ตัดสินใจสำคัญ ๆ จึงเกิดความไม่สะดวกใจในการทำงาน ผู้บริหารบางคนไม่สามารถปรับ
บทบาทของตนให้สอดคล้องกับระบบบริหารใหม่ได้ ปัญหาอีกประการหนึ่งเกิดจากคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่ความบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่กระจ่างชัดเจน ไม่สามารถ
ถือปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายได้ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจึง
เป็นไปในลักษณะขาดบางเกินบ้าง สุดแต่ความเข้าใจในตัวกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ นอกจากนี้
อุปสรรคที่ทำให้การบริหารงานในรูปของคณะกรรมการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เกิดจาก
ลักษณะสังคมไทย ดังที่ วีระบุษย์ วิเชียรโชติ (วีระบุษย์ วิเชียรโชติ 2513 : 35-42)
กล่าวว่า ระบบสังคมไทยเป็นระบบไมตรีสัมพันธ์ เป็นสังคมที่เคร่งครัดต่อประเพณีดั้งเดิม มีระบบ
เจ้าขุนมูลนาย เคารพยำเกรงผู้อาวุโส ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโต้แย้งผู้อื่น ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่ง
ที่ทำให้คนไทยขาดความกล้าในการตัดสินใจ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น ในการประชุม
คณะกรรมการ ซึ่งมีบุคคลที่อาวุโสในคุณวุฒิ วิทยวุฒิ และอาวุโสในระบบราชการ เข้าร่วมประชุม
อยู่ด้วยกัน กรรมการบางคนจึงไม่ค่อยแสดงบทบาทอย่างเต็มที่

เนื่องจากระบบบริหารการประถมศึกษาเป็นการบริหารแนวใหม่ ให้องค์คณะบุคคลเป็น
กรรมการบริหาร คณะกรรมการบางท่านยังขาดประสบการณ์ ผู้บริหารบางท่านไม่เคยชินกับการ
บริหารงานแบบนี้ จึงมีความรู้ว่าการบริหารไม่คล่องตัว ไม่เด็ดขาด ตลอดจนความไม่แจ่มชัด
ในบทบาทตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ
คณะกรรมการระดับต่าง ๆ เคยประสบปัญหาดังกล่าว และตระหนักว่า คณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัด เป็นคณะกรรมการระดับที่มีความสำคัญยิ่ง ในอันที่จะนำนโยบายของคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ ไปปฏิบัติให้การประถมศึกษาในจังหวัดเกิดประสิทธิภาพ จึงประสงค์ที่จะศึกษาว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเท่าที่ผ่านมา คณะกรรมการมีความพึงพอใจปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ระบุใด และควรปฏิบัติงานแต่ละด้านอย่างไร ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ จึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ เพื่อที่จะนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้แกตนเองและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในการเตรียมการประชุม เพื่อให้การประชุมคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดแต่ละครั้ง เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายยิ่ง ๆ ขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีต่องาน ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ตามทัศนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ปฏิบัติอยู่จริง กับระดับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติ ทั้งเจ็ดด้าน คือ
 - 1.1 การพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด
 - 1.2 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ เพื่อการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด
 - 1.3 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
 - 1.4 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครู ในสังกัด
 - 1.5 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิกตั้ง โรงเรียนประถมศึกษา
 - 1.6 การออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

1.7 การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติมอบหมาย

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ปฏิบัติงาน
ที่ปฏิบัติอยู่จริง กับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด คำนั่น ๆ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดแต่ละ
ประเภท ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ตามตัวแปรดังต่อไปนี้

3.1 ด้านคุณวุฒิ

3.2 ด้านวิทยวุฒิ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เข้าใจบทบาทหน้าที่
ของตนเองได้เด่นชัดขึ้น

2. ผลการวิจัยนี้จะเป็แนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปรับปรุงการเตรียม
การประชุม การจัดระเบียบวาระการประชุม คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อให้
การประชุมแต่ละครั้งมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยนี้จะเป็แนวทางให้สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ วางแผนพัฒนา
บุคลากร ในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และพิจารณากำหนดบทบาทหน้าที่และ
ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรคือ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุกคน ใน
14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 207 คน แยกตามประเภทได้ดังนี้

1. กรรมการโดยตำแหน่ง 56 คน
2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 68 คน
3. กรรมการโดยการเลือกตั้ง 83 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่ง

1.1.1 คุณวุฒิ

1.1.1.1 ทำท้าวปริญญาตรี

1.1.1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.2 วัยวุฒิ

1.1.2.1 31 - 40 ปี

1.1.2.2 41 - 50 ปี

1.1.2.3 51 ปีขึ้นไป

1.2 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 คุณวุฒิ

1.2.1.1 ทำท้าวปริญญาตรี

1.2.1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.2.2 วัยวุฒิ

1.2.2.1 31 - 40 ปี

1.2.2.2 41 - 50 ปี

1.2.2.3 51 ปีขึ้นไป

1.3 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกตั้ง

1.3.1 คุณสมบัติ

1.3.1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.3.2 วัยวุฒิ

1.3.2.1 31 - 40 ปี

1.3.2.2 41 - 50 ปี

1.3.2.3 51 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ทั้งเจ็ดด้าน

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง กับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แตกต่างกัน

2. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการ โดยการเลือกตั้ง มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แตกต่างกัน

3. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่ง ที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แตกต่างกัน

4. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แยกต่างหาก

5. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกตั้งที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แยกต่างหาก

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำบางคำที่ใช้กับงานวิจัยนี้ตรงกัน จึงให้คำจำกัดความของ คำศัพท์ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก รัก ชอบ สุขใจ เหนียวใจ หรือมีเจตคติที่ดี
2. บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่ แสดงออกทั้งการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และสถานภาพ
3. หน้าที่ หมายถึง ภารกิจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 7 ประการ ที่กำหนดไว้ในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523
4. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง องค์คณะบุคคลที่ทำหน้าที่บริหาร การประถมศึกษาระดับกรม จำนวน 31 คน ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงสาธารณสุข อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมการฝึกหัดครู อธิบดีกรมวิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้แทน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนหกคน ข้าราชการครู ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูจำนวนสิบสองคน เป็นกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นกรรมการและเลขานุการ

5. คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง องค์คณะบุคคลที่ทำหน้าที่บริหาร การประถมศึกษาภายในจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ข้าราชการครูผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูจำนวนหกคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้งจำนวนสองคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากประชาชนในจังหวัดจำนวน สามคน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นกรรมการและเลขาธิการ

6. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หมายถึง หน่วยงานที่ไม่มีฐานะเป็น กรมในกระทรวงศึกษาธิการ มีเลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ บังคับบัญชา ควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

7. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง หน่วยงานบริหารการประถมศึกษาใน จังหวัดเป็นหน่วยสังกัดส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ มีผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด บังคับบัญชา ควบคุมดูแลโดยทั่วไป ซึ่งราชการของสำนักงาน รับผิดชอบปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

8. ภาคใต้ หมายถึง พื้นที่ที่แบ่งตามสภาพภูมิศาสตร์ อยู่ทางตอนใต้ของประเทศไทย ประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ 14 จังหวัด คือ ชุมพร ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

9. คณะกรรมการโดยตำแหน่ง หมายถึง องค์คณะบุคคลที่เป็นกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดโดยไม่ต้องเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง คือเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปภายใน จังหวัดจะต้องเป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการ จังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

10. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง บุคคลที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการ การประถมศึกษาจังหวัด เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในจังหวัดซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเสนอชื่อไป ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้งจำนวนสองคน และจากการคัดเลือกจากประชาชน

ตามระเบียบคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน
ในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2523 จำนวนสามคน

11. คณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง หมายถึง ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการครู ตามระเบียบคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ ว่าด้วยการเลือกผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัด พ.ศ. 2523 จำนวนหกคน

12. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไปนี้ จะเริ่มตั้งแต่แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ ประเภทของคณะกรรมการ การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดของคณะกรรมการ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการของคน แรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างอำนาจหน้าที่ การประชุมและการดำเนินงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และตอนสุดท้ายกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศและต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยคณะกรรมการ

ปัจจุบันนี้ วงการบริหารทั่วไปทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ต่างก็พยายามค้นหาวิธีการบริหารงานรูปแบบต่าง ๆ มาปรับปรุงระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อจะใช้ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ การจัดการ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันได้มีการปรับปรุงองค์การให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเมื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารที่พัฒนา กระมล ทองธรรมชาติ (กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ 2525 : 8) กล่าวว่า นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารที่สำคัญสองประการ ประการแรก คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหลักการบริหารของกลุ่มฮอว์ธอน (Hawthorne Experiment) ที่ยึดถือกันมาแต่โบราณ เป็นความสัมพันธ์แบบกันเอง ความสัมพันธ์นี้ต่อมาเปลี่ยนแปลงเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจ เจตคติ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ประการที่สอง เน้นความสำคัญในบทบาทของกลุ่มที่มีความชำนาญเฉพาะอย่าง คือ กลุ่มสายอาชีพ ในวงราชการไทย เรียกว่า "ระบบคณะกรรมการเฉพาะกิจ" การบริหารตามระบบนี้เน้นที่การทำงานของกลุ่มทำงาน (Task Force) มากขึ้น

การบริหารงานระบบคณะกรรมการที่ยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม กำลังได้รับความนิยมน้อยมากในประเทศไทย ดังที่ ชิต นิลพานิช และ โสภณ ปภากพันธ์ (ชิต นิลพานิช และ โสภณ ปภากพันธ์ 2520 : 273) กล่าวว่า ทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติกร ต่างยอมรับว่าการสร้างทีมงาน มีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร ให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความสลับซับซ้อนและวิทยาการใหม่ ๆ ทำให้มนุษย์มีความต้องการและจำเป็นต้องให้การร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในทัศนะของ เกษม ศิริสัมพันธ์ (เกษม ศิริสัมพันธ์ 2526 : 15) เห็นว่าระบบกรรมการเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบ้านเมือง เป็นการรวมพลัง เป็นการสร้างความสามัคคี สร้างแนวทางที่แน่นอน และเป็นการปิดช่องว่างที่จะเกิดขึ้น ส่วนคณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาชน (คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาชน 2522 : 83) เสนอเหตุผลต่อคณะรัฐมนตรีที่เลือกรูปแบบระบบบริหารการประถมศึกษา ซึ่งจัดระบบบริหารโดยคณะกรรมการ เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่า รูปแบบนี้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และระบบบริหารการศึกษาของประเทศ เพื่อกระจายอำนาจให้บุคคลที่เกี่ยวข้องของทุกฝ่าย ได้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายวางแผนปฏิบัติ

นอกจากนี้ ชีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ (ชีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ 2526 : 3) อธิบายเพิ่มเติมการทำงานเป็นทีมว่า การตัดสินใจจะมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันตัดสินใจหลาย ๆ คน เป็นทีม ดีกว่าให้หัวหน้าองค์กรตัดสินใจเพียงลำพังคนเดียว ทั้งนี้เพราะการเปิดโอกาสให้หลายคนมีส่วนร่วมให้ข้อเท็จจริง จะได้อรรถมาขึ้น จะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น ทั้งยังป้องกันความเข้าใจผิดกันและกันได้อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สายหยุด จำปาทอง (สายหยุด จำปาทอง 2526 : 27) ที่ว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ เป็นการประสานงานของหลายฝ่าย มีเป้าหมายที่จะให้บุคคลหลายฝ่ายในคณะกรรมการ ได้มีบทบาทในเรื่องของนโยบาย การวางแผนปฏิบัติร่วมกับการสั่งการต่าง ๆ จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว

คณะกรรมการ เติม แยมเสมอ (เติม แยมเสมอ 2524 : 115) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่พิจารณาค้นหาคำตอบ หรือคำวินิจฉัย

โดยถือเป็นข้อตกลงร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีคำอื่น ๆ ที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ซึ่งนักวิชาการได้นำมาใช้ เช่น องค์คณะบุคคล กลุ่ม ทีม ส่วน โจเซฟ (Joseph. 1976 : 1321 - A) ให้ความหมายของ ทีม (Team หรือ Group) ว่า ควรใช้คำว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล เพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าใจผิดเป็นอย่างอื่น

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ที่ให้ทัศนะไว้เกี่ยวกับการบริหารระบบคณะกรรมการ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ ทั้งรัฐวิสาหกิจ ธุรกิจ และระบบราชการต่างเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารโดยคณะกรรมการ คือ การแต่งตั้งให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป บริหารงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ร่วมกัน ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือจนกว่าภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ โดยใช้วิธีการร่วมกันให้ข้อมูล ร่วมกันพิจารณา ร่วมกันตัดสินใจ หรือร่วมกันดำเนินการ ซึ่งนักบริหารในยุคปัจจุบันเชื่อว่า การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล เป็นวิธีการบริหารงานที่ดีที่สุดในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์ขึ้น การตัดสินใจรอบคอบขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นการระดมความคิดจากบุคคลหลายฝ่าย สามารถลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ทั้งยังเป็นการกระจายอำนาจการบริหารให้สอดคล้องกับการปกครองของประเทศได้อีกด้วย

ประเภทของคณะกรรมการ

การนำระบบคณะกรรมการมาช่วยในการบริหารงานนี้ กรมหลวงนครราชสีมา (กรมหลวงนครราชสีมา และคณะ 2525 : 8 - 10) ได้จำแนกประเภทของคณะกรรมการตามลักษณะงานไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการที่ปรึกษา มีฐานะเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงาน หรือของผู้บริหารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานประจำ มักจะแต่งตั้งจากฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยคณะกรรมการประมาณ 7 - 14 คน บุคคลผู้ควรได้รับเลือกเพื่อการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ควรเป็นบุคคลผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานมาแล้วเป็นอย่างดี เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน หรือเป็นตัวแทนของกลุ่ม เป็นต้น

2. คณะกรรมการด้านวิชาการ เป็นกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาคำถามที่ยากที่เกิดขึ้นในสังคม บุคคลผู้ได้รับเลือกเพื่อการแต่งตั้ง ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในสายงานนั้น ๆ

3. คณะกรรมการสายงานเฉพาะอย่าง เป็นกรรมการที่แตกต่างจากกรรมการที่กล่าวมาแล้ว การแต่งตั้งจากกลุ่มอาชีพเดียวกันทั้งหมด ตั้งขึ้นเพื่องานเฉพาะอย่าง เช่น งานค่านอุตสาหกรรม

4. คณะกรรมการเฉพาะกิจ เป็นกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นเรื่อง ๆ ไป ผลจากการปฏิบัติงานนั้น อาจมีผลไปยังคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะเป็นเรื่องปัญหาภายในองค์กร หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลายองค์กร ฐานะการเป็นคณะกรรมการอาจสลายตัวไปเมื่องานสิ้นสุดลง

3. คณะกรรมการเพื่อศึกษาวิจัย เป็นกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อหาข้อเท็จจริง ไม่มีการปฏิบัติงาน มักประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 5 - 20 คน

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

วาร์เนย์ (Varney. 1977 : 153) ให้ความหมายของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า ทีมเน้นความหมายมากกว่าการที่คนมารวมกันเฉย ๆ ทีมจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องได้มารวมกัน ให้ความสนใจต่อเจตคติ หักขะ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจของกลุ่ม หรือสมาชิกของกลุ่มได้ผสมผสานกันเป็นกลุ่ม ในรูปแบบใด ๆ และโครงสร้างที่มุ่งสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีม จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกัน
2. เข้าใจลักษณะของทีม และบทบาททั้งหมดในหน้าที่ขององค์การเป็นอย่างดี
3. เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีม เกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ

4. มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกันอย่างเต็มที่

5. เข้าใจกระบวนการกลุ่ม พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่ม
6. มีแนวทางทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นทีม ทั้งที่เกี่ยวกับงานและระดับความสำคัญ

7. มีความสามารถในการใช้ความขัดแย้ง ให้เกิดประโยชน์มากกว่าทำลาย
8. มีการร่วมมือประสานงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ลดการขัดแย้งเพื่อเอาชนะกัน
9. มีการเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่ม ในการทำงานรวมกันกับกลุ่มอื่นในองค์การเกี่ยวกับหรือต่างองค์การ

10. มีความรู้สึกในความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งต้องเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ส่วน คอรัเนลียุส เบรวูด (Cornelius Brewoord) อ้างอิงจาก ธรรมนูญของกรมราชทัณฑ์ (ธรรมนูญของกรมราชทัณฑ์ 2525 : 10) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในระบบคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพไว้อีกแนวทางหนึ่ง คือ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ก็เพราะมีการเปลี่ยนแปลงกานิยมในระบบการบริหารองค์การ ส่วนหนึ่งก็คือ การเปลี่ยนปรัชญาองค์การจาก

1. เน้นหน้าที่งานเฉพาะอย่าง มาเป็นวิธีการนำสายงานต่าง ๆ มาใช้
2. เน้นการวินิจฉัยสั่งการเพียงคนเดียว มาเป็นวินิจฉัยสั่งการแบบประชาธิปไตย
3. เน้นระบบการควบคุมในแง่ลบ มาเป็นควบคุมในแง่บวก
4. เน้นการมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะไปดำเนินงาน มาเป็นมอบหมายให้กลุ่มดำเนินการ

5. เน้นการถือความตามแนวตั้ง มาเป็นระบบการสื่อสารความระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับ โสภณ ภูเก้าล้วน (โสภณ ภูเก้าล้วน 2524 : 36 - 37) เสนอแนะไว้ว่าทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องมียุทธลักษณะสำคัญของทีมงาน 8 ประการ คือ

1. มีวัตถุประสงค์ และวัตถุประสงค์นั้นต้องให้ทุกคนรับรู้ ช่วยกันสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ให้ได้

2. มีการวางแผนไว้อย่างรัดกุม และแผนนั้นจะต้องมีข้อมูลที่เหมาะสมที่สุด
3. มีการมอบหมายภาระหน้าที่ แต่ละคนจะต้องได้รับมอบหมายงานตามความถนัด
4. คนในทีมงานจะต้องทำงานไปตามหน้าที่ ไม่สร้างความขัดแย้งขึ้นในทีมงาน
5. มีการควบคุมเป็นระบบ งานทุกอย่างต้องมีกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ให้ทุกคนรู้ว่าเมื่อทุกคนปฏิบัติตามกฎและระเบียบแล้วจะได้อะไร
6. ต้องมีการปฏิบัติตามระเบียบ ถ้าใครทำผิดก็ต้องลงโทษ ต้องอยู่ในระเบียบวินัย เพราะถ้าหากวินัยไม่เข้มงวดก็จะเป็นไปไม่ได้
7. มีความรู้สึกร่วมกันขององค์กรเดียวกัน
8. ต้องมีการสื่อสารที่ดี การสื่อสารที่ดีจะประสานรอยร้าวเข้าหากันได้ จะทำให้งานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้กล่าวมาแล้ว เกติณี หงสนันท์ (เกติณี หงสนันท์ 2515 : 12) ได้กล่าวไว้ ได้สำรวจครอบคลุมอย่างละเอียด คือ ลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม หรือคณะผู้ทำงาน ที่จะให้เกิดผลและมีประสิทธิภาพสูงนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับการจัดองค์การและลักษณะของงานขององค์การนั้น ๆ ส่วนลักษณะอื่นจะต้องประกอบด้วย

1. จะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างสูง ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน
2. จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นที่พอใจ และมีคุณค่าสูงหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย จะต้องใช้ความรอบคอบ ความพยายาม ที่จะให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย ทุกวิธีทาง
3. การแก้ปัญหาใด ๆ ตลอดจนการวินิจฉัยกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม จะต้องไม่บรรยากาศของการสนับสนุนร่วมกัน เช่น การแนะนำ การท้วงติง การเสนอแนวความคิด และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ซึ่งถึงปัญหาการกระทำดังกล่าว จะต้องมีความรู้ของเรา มีใจของกันและกันหรือของกันนี้ และประการสำคัญทั้งสองฝ่าย คือผู้ให้และผู้รับข่าวสาร จะต้องมีความเข้าใจตรงกัน เป็นอย่างเดียวกัน
4. ต้องมีการร่วมมือกันเป็นอย่างดี ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

5. กลุ่มหรือคณะทำงานควรรู้คุณค่าของ "การสร้างความคิดเห็นร่วมกัน และจะต้องรู้ว่าควรจะทำมาใช้เมื่อใด และมีความมุ่งหมายอย่างไร

6. กลุ่มหรือคณะทำงาน ต้องมีความรู้ลึกซึ้งเกี่ยวกับ ในการวินิจฉัยการใด ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสม เพราะปรัชญาในการปฏิบัติงานและการเข้าใจกันอย่างแจ่มชัดนั้น จะช่วยสร้างพื้นฐานที่มั่นคง

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จากทัศนะของหลายท่านที่ย่ยมากล่าวแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ทีมงาน หรือคณะกรรมการจะร่วมกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลในคณะกรรมการจะต้องมีคุณภาวะในการทำงานสูง มีภาวะผู้นำและให้ความเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

2. มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เชื่อมโน้และไว้วางใจกัน

3. จะต้องไม่รบกวนการสนับสนุนร่วมกัน

4. กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของสมาชิก ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การไว้อย่างชัดเจน

5. มีการวางแผนการดำเนินงานไว้อย่างมีระบบ แผนนั้นจะต้องมีข้อมูลที่สามารถเชื่อถือได้ และจะต้องมีการควบคุมติดตามประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน

ความล้มเหลวของระบบคณะกรรมการ

สาเหตุที่ทำให้การบริหารงานระบบคณะกรรมการล้มเหลวนั้น มีหลายประการ เกคินี หงสนันท์ (เกคินี หงสนันท์ 2515 : 17 - 18) รวบรวมไว้หกประการคือ

1. เนื่องจากความไม่เอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารที่จะใช้คณะกรรมการนั้น ช่วยในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ แต่ใช้กรรมการเป็นเครื่องมือในการแก้เรื่อง หรือดึงความสนใจจากปัญหานั้น

2. เนื่องจากการทำงานในระบบกรรมการต้องการคนที่มีความรู้ความชำนาญการ และมีทักษะในสายอาชีพ ระบบนี้จึงเหมาะในสังคมหรือองค์กรที่เพียบพร้อมด้วยบุคคลประเภทดังกล่าว ความผิดพลาดจะบังเกิดขึ้น ถ้าระบบนี้มาใช้ในสังคมซึ่งยังไม่พร้อม หรือสังคมกำลังพัฒนา ซึ่งขาดผู้ชำนาญการในสายงานต่าง ๆ เพราะแทนที่ระดับหัวหน้าจะมอบหมายงานไปตามบุคคลที่เหมาะสม แต่เนื่องจากความจำกัดในตัวบุคคล การมอบหมายงานจึงอยู่ในวงจำกัด ตัวบุคคลที่ไปอยู่เต็มมีลักษณะที่คอยความสามารถ

3. ระบบคณะกรรมการทำให้เปลืองทั้งคนและเวลา เพื่อให้แน่ใจ การพิจารณาจะเป็นไปอย่างล้าช้า กรรมการแต่ละคนมีความเห็นของตน ต้องใช้เวลาในการถกเถียงหาเหตุผลและข้อยุติ และโดยปกติแล้ว คณะกรรมการต้องมีคำตอบแทนให้ ในรูปของเบี่ยงประชุมอีกด้วย

4. ระบบนี้ไม่เหมาะกับการนำมาใช้กับงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระบบที่มีระเบียบและกฎเกณฑ์คอยควบคุม ให้อยู่ในขอบเขตและความถูกต้องโดยมีผู้รับผิดชอบตามลำดับขั้นตอนของการบริหาร อันเป็นลักษณะของงานประจำ

5. การแต่งตั้งข้าราชการผู้ใหญ่ เป็นกรรมการมากคณะจนเกินไป ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาปฏิบัติงานได้ทั่วถึง และการมอบหมายให้ข้าราชการรอง ๆ ลงไป ไปประชุมแทนบุคคลเหล่านั้น อาจไม่กล้าเสนอความคิดเห็นได้

6. การขาดระบบระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ เป็นระยะ ๆ ทำให้ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการ และไม่ทราบว่าได้ดำเนินการสำเร็จ ตามที่ทั้งความมุ่งหมายไว้ มากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ยังมีบุคคลหลายท่านที่แสดงทัศนะไว้เกี่ยวกับการบริหารงาน ของคณะกรรมการ ที่ขาดประสิทธิภาพ เช่น นิพนธ์ ศศิธร (นิพนธ์ ศศิธร 2523 : 242) กล่าวว่า ในเรื่องของระบบคณะกรรมการ เป็นที่เฟื่องฟูมากในระบบบริหารราชการแผ่นดินไทย แต่ในฐานะเป็นคณะเรายังไม่มีสัมฤทธิ์ภาพสมควรปรารถนา เพราะเป็นโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมความไม่รับผิดชอบร่วม ซึ่งใคร ๆ ก็นิยม และยังเปิดช่องให้มีโอกาสได้ร่วมประชุมเพื่อฟังคำสั่งของบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ไ้ด้วย ส่วน เฉลิม บุญธรรมเจริญ (เฉลิม บุญธรรมเจริญ 2524 : 3)

กล่าวว่า โดยทฤษฎีแล้ว คาดการณ์ว่า ระบบการบริหารอันใหม่ จะเป็นผลดีต่อการศึกษาของชาติ ในขณะเดียวกันก็มีเหตุการณ์เกิดขึ้นหลายท้องที่ ที่บ่งชี้ว่าเป็นลบ เป็นต้นว่า เกิดความแตกแยก ระหว่างครูกับครู ระหว่างศึกษานิเทศก์กับครู มีการวางแผนในระดับผู้บริหาร เพื่อให้ได้มาซึ่ง คณะกรรมการ ที่จะมาเป็นฐานอำนาจให้แก่ตนเอง และอื่น ๆ ซึ่งสรุปได้ว่า เกิดจากผลประโยชน์ ส่วนตน

ดังนั้นถ้าพิจารณาถึงความล้มเหลวของคณะกรรมการ ตั้งแต่การเลือกตั้งผู้แทนเข้ามาเพื่อ ร่วมในคณะกรรมการ นี่ก็คือเป็นการเริ่มต้นของความขัดแย้งแตกแยกกันภายในองค์กร ต่อสู้ แข่งขันกันทุกวิถีทางเพื่อเอาชนะกัน ส่วนความรู้ความสามารถ และวุฒิภาวะในการทำงานที่ไม่ เท่าเทียมกัน จะไปสร้างความแตกแยกความขัดแย้งทางความคิด เกิดความวุ่นวายในการประชุม ความไม่ชัดเจนในบทบาทก่อให้เกิดการปฏิบัติงานก้าวๆ กัน และยังเป็นเครื่องมือให้กับผู้บริหารที่ไม่รับผิดชอบ คือไม่ต้องตัดสินใจอีกด้วย

ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ใ้มีผู้ให้ความหมายไว้ หลายความหมายด้วยกัน แต่ส่วนใหญ่ความหมายเหล่านั้นจะคล้ายคลึงกัน เป็นต้นว่า กูด (Good. 1973 : 13) ให้ความหมายว่า ระดับความพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของ บุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ ส่วน โยเกอร์ (Yoder. 1959 : 445) ให้ความหมายว่า หมายถึงผลรวมของความรู้สึกของผู้นับถืองานคนใดคนหนึ่ง ว่าชอบหรือไม่ชอบต่อ สภาพต่าง ๆ ในงานของเขา เป็นเรื่องของความรู้สึกที่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ และ มอร์ส (Morse. 1955 : 27) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียด มาก จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดเป็นผลรวมจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดจะลดน้อยลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจ

ในการทำงาน สเตาส์ และ เซลส์ (Stauss and Sayles, 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางค้ำานวัตถุและจิตใจ และสนองความต้องการพื้นฐานของเขา และแอปเปิลไวท์ (Applewhite, 1965 : 6 - 7) ให้ความหมายว่า หมายถึงความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกัน

จากความหมายของความพึงพอใจในการทำงานหลาย ๆ ความหมายดังกล่าวนี้ พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางค้ำานวัตถุและทางค้ำานจิตใจ ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองความต้องการมาก เขาจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งเป็นผลให้เขามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงานและทำงานด้วยความอดุสาหะ เกิดเป็นความอดุสาหะความเพียรพยายามในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความเครียด ซึ่งเป็นผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การที่ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ทั้งที่เป็นตัวงานและสภาพแวดล้อม ฉะนั้นความนึกเกี่ยวกับเรื่องการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอันจะได้อะไรแสดงความสามารถและความรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อค้ำานเงินกิจการค้ำาน ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงเป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหาร สิ่งจูงใจที่สำคัญก็คือการตอบสนองความต้องการนั่นเอง ดังที่ นิวคัมเมอร์ (Newcomer, 1955 : 44 - 45) เสนอแนวคิดไว้ สรุปได้คือวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานนั้น ต้องรู้ความต้องการเป็นหลัก เพราะมนุษย์จะทำทุกอย่างแม้ว่าจะเสี่ยงก้อชีวิตเพื่อให้ได้มาในสิ่งซึ่งตนต้องการ

แนวความคิดดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับความคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 108) ที่ว่า วิธีการที่นักบริหารจะผสมจิตใจของทีมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ลุล่วงไปได้ นั้นมากมายหลายวิธี แต่วิธีที่ได้รับความนิยมและนิยมยกย่องกันมากวิธีหนึ่ง คือ การจูงใจ แต่การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมของผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) และเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ (Needs) และยิ่งได้กล่าวเสริมต่อไปอีกว่า ความต้องการเป็นพลังผลักดันในมนุษย์ของต่อสูตินั้น โดยมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีอารมณ์ (Emotion) และความคิด (Thinking) มีความหวัง (Hope) ความภาคภูมิใจ (Pride) แต่อย่างไรก็ตาม ขนาดความต้องการของแต่ละอย่างแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน ทั้งนี้ เพราะแต่ละคนแตกต่างกัน

ความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้น สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2515 : 388-391) เห็นว่า บุคคลมีความต้องการคล้ายคลึงกัน 10 ประการ คือ ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ความเสมอภาค ความมั่นคง การยอมรับนับถือ และความพอใจในสภาพการทำงาน ส่วน จารูวรรณ เสวกวรรณ (จารูวรรณ เสวกวรรณ 2518 : 16) กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า ความต้องการต่าง ๆ เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ถ้าองค์การหรือหน่วยงานสามารถจัดบริการสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหน่วยงานไม่สามารถจัดสนองความต้องการได้ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พอใจ อัตรการลาออกจากงานอาจเพิ่มขึ้น และวิธีสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ชูเคน และเชอร์แมน (Chruden and Scherman. 1963 : 269) เห็นว่า วิธีที่สนองความต้องการของมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น โดยทั่วไปใช้วิธีสนองความต้องการในทางบวกมากกว่าทางลบ โดยที่ การให้รางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทน

ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจนี้ ไคน์นักจิตวิทยาได้อธิบายไว้มากมาย แต่ศาสตราจารย์ Abraham H. Maslow ซึ่งเป็นคนแรกที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เรียกว่า (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายจนทุกวันนี้ สมมติฐานดังกล่าวมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Maslow, 1943 : 370 - 396)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการนี้อยู่ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามลำดับขั้นตามความสำคัญ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

3.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อน

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทางร่างกาย ความปลอดภัยทางจิตใจ ความมั่นคงในชีวิตทรัพย์สิน อาชีพ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร ความรักจากเพื่อน

3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - Actualization) ซึ่งเป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในที่ เป็นเครื่องกระตุ้น ให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส (Non Material Opportunity) ได้แก่ โอกาสที่จะมีอำนาจ มีชื่อเสียง หรือได้ตำแหน่งดี ๆ

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ (Desirable Physical Condition) ได้แก่ เครื่องมือเครื่องมือง่าย ๆ ที่ช่วยให้สภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น

4. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศอันดีมีมิตรภายในหน่วยงาน

5. สิ่งจูงใจให้คนมีความภูมิใจในงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยให้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอ

6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพการทำงานเหมาะสมกับทัศนคติของผู้ทำงาน

7. จูงใจโดยการให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการสื่อสาร โดยจัดให้มีการคล่องตัว

ซาเลซนิค และคณะ (Zaleznik and Others. 1958 : 323 - 324) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการให้รางวัล เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในงาน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็นสองประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External Rewards) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สถานภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดการ สภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Rewards) เป็นรางวัลที่ปฏิบัติงาน ได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากเกิดจากความต้องการตามพฤติกรรมของมนุษย์แล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่นอีกที่มาเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและงานมีประสิทธิภาพ บุคคลที่สำคัญยิ่งคนหนึ่งซึ่งสร้างทฤษฎีแรงจูงใจ คือ เฮอรัลด์เบอร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) เขาได้ทำการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจากการทำงานมีอยู่สองประการ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงาน เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation) ทำประการ
 - 1.1 การได้รับความสำเร็จ
 - 1.2 การยอมรับนับถือ
 - 1.3 ลักษณะของงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้า
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรียกว่า องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 11 ประการ
 - 2.1 เงินเดือน
 - 2.2 โอกาสก้าวหน้า
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้นับถือบังคับบัญชา
 - 2.4 ฐานะของอาชีพ
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้นับถือบังคับบัญชา
 - 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2.7 การนิเทศงาน
 - 2.8 นโยบายและการบริหาร
 - 2.9 สภาพการทำงาน
 - 2.10 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 2.11 ชีวิตส่วนตัว

นอกจากนี้ ฌีอูเญ่ สาธ (ฌีอูเญ่ สาธ 2517 : 273 - 278) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาได้รับ วิธีให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรนั้น เรียกว่า "วิธีให้ฮามิส" ซึ่งแบ่งออกได้หกประเภท คือ

1. สิ่งรูปใดที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งรูปใจเกี่ยวกับโอกาส

3. สภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุคมคติ
5. แรงดึงดูดทางสังคม
6. ปรับปรุงการทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น

สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน 2517 : 75 - 76) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้คนอยากปฏิบัติงาน แยกได้เป็นสองประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ซึ่งสามารถให้การจูงใจทางตรงและทางอ้อมได้ การจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง การจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ การรักษายาบาล และผลประโยชน์อื่นๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน แต่เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทางด้านจิตใจ ได้แก่ การยกย่องชมเชย การยอมรับจากหมู่คณะ ความมั่นคงของงาน

องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังที่ยกมากล่าวไว้ข้างต้น ส่วนใหญ่เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกัน จะแตกต่างกันบ้างในส่วนเล็กน้อยเท่านั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจของงานที่ปฏิบัตินั้น องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหาร สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมของงาน เงินเดือนค่าจ้าง ความมั่นคง สุขภาพส่วนตัว ทัศนคติเรื่อของหน่วยงาน ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ

องค์ประกอบเหล่านี้ ถ้าหน่วยงานสามารถสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจ

องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 กำหนดอำนาจหน้าที่ องค์ประกอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด การพ้นจากตำแหน่ง การประชุมไว้โดย หมวด 2 ว่าด้วยคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดประกอบด้วย
 ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
 ศึกษาธิการจังหวัด นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
 ผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครูภายในจังหวัด จำนวนหกคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการ
 การประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้ง จำนวนสองคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากประชาชนในจังหวัด จำนวน
 สามคน เป็นกรรมการ และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นกรรมการและเลขาธิการ
 กรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนจากข้าราชการครู กรรมการซึ่งคณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติแต่งตั้ง กรรมการซึ่งเลือกจากประชาชนในจังหวัด มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่
 กรรมการซึ่งคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้ง จะเป็นกรรมการได้ไม่เกินสองวาระ
 ติดต่อกัน การเลือกตั้งผู้แทนข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การเลือก
 ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชนในจังหวัด จะต้องเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
 กำหนด นอกจากนี้ยังได้กำหนดไว้อีกว่า บุคคลใดจะเป็นกรรมการในคณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอหรือ
 คณะกรรมการการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ในขณะเดียวกันได้เพียงตำแหน่งเดียว

การพ้นจากตำแหน่ง กรรมการซึ่งคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้งกรรมการ
 ซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครู พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นบุคคลล้มละลาย
4. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
5. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งให้ขอยกกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่
 เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
6. คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ออก สำหรับผู้ที่คณะกรรมการการประถมศึกษา
 แห่งชาติแต่งตั้ง

7. พ้นจากการเป็นข้าราชการครู สำหรับกรรมการซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นผู้แทนข้าราชการครู ในกรณีที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แต่งตั้งผู้เป็น กรรมการแทน หรือให้มีการเลือกตั้งข้าราชการครูเป็นกรรมการแทน แล้วแต่กรณี เว้นแต่วาระ การดำรงตำแหน่งของกรรมการจะเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน

อำนาจหน้าที่ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

1. พิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการประถมศึกษา ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกล้ม โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
4. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้า การประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่ โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
6. ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบของ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
7. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มอบหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดอาจมอบหมายให้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้ปฏิบัติ หรือเตรียมขอเสนอให้คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดพิจารณาคำใบการได้ สำนักงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เรียกว่า

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานบริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
2. ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย
3. จัดทำนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาในจังหวัด เสนอต่อ

คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

4. จัดทำงบประมาณเพื่อการประถมศึกษาในจังหวัด
5. เสนอจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกโรงเรียนในสังกัด
6. เสนอแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ

ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่โรงเรียนในสังกัด

7. ติดตาม ประเมิน คุณภาพมาตรฐาน และส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนใน

สังกัด และรายงานให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทราบ

8. รวบรวมข้อมูล วิจัย และส่งเสริมการวิจัย เกี่ยวกับการประถมศึกษาในจังหวัด
9. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นว่า อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แยกจากกันและต่างชุดกันอยู่ กล่าวคือ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบหรือทำหน้าที่อนุมัติแต่เพียงอย่างเดียว ส่วนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทำหน้าที่เป็นผู้เสนอ ซึ่งเมื่อเสนอไปแล้วคณะกรรมการไม่เห็นชอบก็จะต้อนนำมาพบทวนใหม่ หรือหาข้อมูลเพิ่มเติม ในขณะที่เดียวกัน คณะกรรมการก็ไม่มีสิทธิ์พิจารณาเรื่องใด ๆ ได้ หากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดไม่เสนอ

การประชุมคณะกรรมการ ในการประชุมคณะกรรมการ มาตรา 9 กำหนดว่า ถ้า ประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้เสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด และในการประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ ผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาจังหวัด ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบทบาทอื่น ๆ มาอ้างอิงไว้เป็นแนวการวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ประศักดิ์ นีयर (ประศักดิ์ นีयर 2513 : 104 - 105) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เมื่อปี พ.ศ. 2513 โดยใช้องค์ประกอบ 7 ประการ คือ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์โดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในอาชีพและศักดิ์ศรี อยู่ในระดับสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างอาจารย์หญิงกับอาจารย์ชาย อาจารย์ในส่วนภูมิภาคกับอาจารย์ในส่วนกลาง ปรากฏว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระชาติ แก้วไสย (วีระชาติ แก้วไสย 2518 : 60 - 65) ศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ของครูจังหวัดเชียงราย โดยนำเอาทฤษฎีของ เฮิร์สเบอร์ก มาใช้เมื่อปี พ.ศ. 2518 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูส่วนใหญ่มีความพอใจงาน ที่บอกว่าไม่พอใจมีเพียงร้อยละ 16.34
2. ครูพอใจระดับสูงในเรื่องความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความปลอดภัยในงาน
3. ครูมีแนวโน้มไม่พอใจในเรื่องนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ลักษณะงาน และฐานะอาชีพครู ในสายตาของสังคม

จารุวรรณ เสวกรรม (จารุวรรณ เสวกรรม 2518 : 93 - 94) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงเรียนพยาบาลกรุงเทพมหานคร เมื่อปี พ.ศ. 2518 ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลประจำ หัวหน้าตึกผู้ตรวจการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล จำนวน 4 กลุ่ม กลุ่มละ 80 คน รวม 320 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครโดยส่วนรวมปานกลาง มีความพึงพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง มีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลของเอกชน กับของรัฐบาล พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในเรื่อง เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่อง เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพการทำงาน ส่วนพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพ มีความพึงพอใจในระดับกลางในเรื่องสภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และความมั่นคงปลอดภัย ส่วนที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ กับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

บุญญ บุญเชิด (บุญญ บุญเชิด 2519 : 121 - 123) วิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด เมื่อปี พ.ศ. 2519 ประชากรกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด ที่ประจำอยู่ตามจังหวัดทั่วประเทศ สุ่มตัวอย่างมาเขตการศึกษาละ 3 จังหวัด รวมทั้งสิ้น 36 จังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 354 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ศึกษานิเทศก์พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ลักษณะงาน 84.75%

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 84.75%

- 1.3 ความรับผิดชอบและปริมาณ 82.90%
- 1.4 สกภาพของงานและตำแหน่ง 80.75%
- 1.5 การยอมรับนับถือในผลงาน 72.86%
- 1.6 นโยบายของการนิเทศ 71.37%
- 1.7 ยอดสัมฤทธิ์ของงาน 53.43%
2. ศึกษานิเทศก์รู้สึกไม่พอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้
 - 2.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 62.50%
 - 2.2 ความก้าวหน้าและความมั่นคงของงาน 59.48%
 - 2.3 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล 57.25%
 - 2.4 การบริหาร 54.42%

และได้สรุปงานวิจัยดังกล่าวไว้ดังนี้คือ องค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์พอใจได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบและปริมาณ สภาพของงาน ตำแหน่ง การยอมรับนับถือในผลงาน นโยบายการนิเทศการศึกษา ยอดสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ศึกษานิเทศก์ไม่พึงพอใจ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้า ความมั่นคงของงาน และการบริหาร

ฮัทชีสัน (Hutchison. 1971 : 4289 อ้างอิงมาจาก วิญญู มณีจันทร์ 2520 :

- 23 - 24) วิจัยเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า
1. ครูส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียน
 2. ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา
 3. บุคลากรในสำนักงานและครู มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น
 4. ผู้ที่เป็นสมาชิกองค์การคนงาน จะมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานมากกว่าคนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกองค์การคนงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้ามนโยบายการศึกษาของท้องถิ่นและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

6. การให้ความช่วยเหลือโดยการแนะนำ มีส่วนทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

7. ปัจจัยค่าตอบแทนและปัจจัยกระตุ้นของบุคลากรในโรงเรียน มีลักษณะคล้ายคลึงกับหน่วยงานในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

8. บุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไปชอบงานและมีทัศนคติที่ดีต่องานมากกว่าคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม

เซอร์จิโอฟานนิ (Sergiovanni, 1973 : 191) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจจากครูในมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก ใช้วิธีการเช่นเดียวกับเฮิร์สเมอร์ทุกประการ เว้นแต่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ผลการวิจัยเป็นไปตามทฤษฎีของเฮิร์สเมอร์ คือ องค์ประกอบที่ทำให้ครูพอใจมากที่สุดสามประการ ได้แก่

1. การได้รับความสำเร็จ

2. การยอมรับนับถือ

3. ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่

1. วิธีการนิเทศงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

3. นโยบายของโรงเรียนและการบริหาร

4. ชีวิตส่วนตัว

5. ความอดุติธรรม

6. สถานะของอาชีพ

เขาได้สรุปความเห็นเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ เงินค่าจ้าง
ของงานโดยตรง ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงาน

มนุษย์ มนุษย์ (มนุษย์ มนุษย์ 2519 : 42) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของ วาร์เลน

เรื่อง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายนอกของงานของผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยรัฐโคโลราโดว่า องค์ประกอบภายนอกของงานได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงาน
เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล สภาพสภาพของงาน การบริหารและการควบคุมงาน ความมั่นคงในงาน
นโยบายขององค์การบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในของงาน ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบในงาน และความเจริญก้าวหน้า
ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์
เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพอใจใน
การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จึงสรุปได้ว่า ในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนั้น ตัวแปรที่จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ
ได้แก่ คุณวุฒิและวิทยวุฒิ ของคณะกรรมการ ซึ่งจะส่งผลถึงวุฒิภาวะในการทำงาน ความรับผิดชอบ
อีกด้วย จึงได้ใช้ตัวแปรดังกล่าวมาหาคำตอบต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ที่มีต่อการตามแบบหาหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่จริงทั้งเจ็ดด้าน กับ ความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ โดยต้องการหาคำตอบว่า กรรมการแต่ละประเภท ตามตัวแปรที่ศึกษาวิจัย มีความพึงพอใจต่อการตามแบบหาหน้าที่แตกต่างกันหรือไม่ ในบทนี้กล่าวถึง ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีรวบรวม ข้อมูล วิธีจัดกระทำข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ กรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุกคน ทุกจังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งดำรงตำแหน่งตามวาระ ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม 2524 ถึง 18 มกราคม 2528 จำนวน 207 คน แยกตามประเภทของคณะกรรมการได้ดังนี้

คณะกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 56 คน

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 68 คน

คณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง จำนวน 83 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง (ดูภาคผนวกหน้า ข) ประกอบด้วยคำถาม 23 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 กานเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ คือ ประเภท ของคณะกรรมการ คุณวุฒิ และวัยวุฒิ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ข้อมูลโดยรวมมิได้นำมาตรวจให้คะแนนแยกอย่างใด แต่นำมาจำแนกเป็นประเภท และตัวแปรในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ตัวอย่าง

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศสูงสุดของท่าน คือ

1.1 ☐ เพศชาย

1.2 ☐ เพศหญิง

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบ

สอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ให้ผู้ตอบพิจารณา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแบบภาพหน้าของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ปฏิบัติอยู่จริง กับที่คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้น ในแต่ละข้อว่ามีความพึงพอใจระดับใด ตามความรู้สึกรจริง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 20 ข้อ

ตัวอย่าง

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ การประถมศึกษาจังหวัด ที่ปฏิบัติอยู่จริง และที่คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้น ๆ

คำแนะนำ โปรดพิจารณาความตามแบบภาพหน้าของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ท่านปฏิบัติอยู่จริงและข้อที่ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด และระดับความพึงพอใจที่ท่านคาดหวังจะปฏิบัติงานนั้นควรอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ ความรู้สึกจริง ๆ ของท่านมากที่สุด แต่ละข้อท่านจะต้องทำเครื่องหมายสองครั้ง ให้ระดับ ที่ปฏิบัติอยู่จริง และให้ระดับที่คาดหวังจะปฏิบัติ

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ									
		ที่ปฏิบัติอยู่จริง					ที่คาดหวังจะปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(๐)	พิจารณาให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารโรงเรียน					✓		✓			

จากตัวอย่างข้างบนนี้ แสดงว่า งานนี้เท่าที่ปฏิบัติมานานมาท่านพึงพอใจน้อยที่สุด แต่งานข้อนี้ท่านคาดหวังว่า จะปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้นจะพึงพอใจ

สำหรับข้อมูลที่รวบรวมได้จากครั้งนี้ จะนำมาแปลงเป็นคะแนน หากำเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากเกณฑ์ประเมินค่าความเห็น ของเบสต์ (Best. 1977 : 174) ดังนี้

- 1.0000 - 2.3333 มีความพึงพอใจน้อย
- 2.3334 - 3.6667 มีความพึงพอใจปานกลาง
- 3.6668 - 5.0000 มีความพึงพอใจมาก

ขั้นตอนและวิธีการในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ของกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เอกสารการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชินบุรีโลก จัดทำขึ้น
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจาก หลักการวิจัยทางการศึกษา ของ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 : 135-137)
3. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยยึดเอกสาร ตามข้อ 1 และ ข้อ 2 เป็นหลัก แล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อพิจารณารูปแบบของแบบสอบถาม จำนวนข้อคำถาม และข้อเสนอนะต่าง ๆ ในการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท ให้ผู้เชี่ยวชาญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 4 คน ตรวจสอบความครอบคลุมในงาน ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโทอีกครั้งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อความสมบูรณ์ในการนำไปรวบรวมข้อมูลต่อไป

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วนั้น ไปทดสอบเพื่อหาความเชื่อมั่น กับคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ซ้ำซ้อนกับประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้รับแบบสอบถาม จำนวน 15 ฉบับ จากนั้นได้นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านความพึงพอใจที่ปฏิบัติจริง .89 และด้านความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติ .94 ซึ่งได้ความเชื่อมั่นสูง

วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมรายชื่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ในปฏิทินหน้าใญ่ในปี พ.ศ. 2527 จัดทำทะเบียนไว้ทุกคน ทุกจังหวัด เฉพาะใน 14 จังหวัดภาคใต้
2. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย
3. ส่งแบบสอบถามไปยังคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด พร้อมหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา กำกับไปทุกคน และสละของปิดแสตมป์ ำหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามจำนวน 207 ฉบับ ที่ส่งไปยังคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุกคน ได้รับคืนทั้งสิ้น 167 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.67 รายละเอียดปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน จำแนกตามประเภทของคณะกรรมการ คือ คณะกรรมการโดยตำแหน่ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง

ประเภทของคณะกรรมการ	ส่งไป	ได้รับคืน	สมบูรณ์	คิดเป็นร้อยละ
คณะกรรมการโดยตำแหน่ง	56	38	38	67.87
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	68	54	49	72.06
คณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง	83	75	71	85.54
รวม	207	167	158	76.33

เมื่อได้รับแบบสอบถามกันมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 167 ฉบับนั้น สมบูรณ์ จำนวน 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.33 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
2. แยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ตามประเภทของคณะกรรมการ และแยกตามตัวแปร แล้วตรวจให้คะแนน โดยเปลี่ยนค่าระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็นระดับคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ
3. คำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความแปรปรวน (S^2) ของคะแนนค่าที่ปฏิบัติอยู่จริง และค่าที่คาดหวังจะปฏิบัติ แยกตามงานแต่ละงาน
4. ทดสอบสมมติฐานของตัวแปรต่าง ๆ จากค่าเฉลี่ย โดยใช้ t-test และ ANOVA

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_2^2} \right]$$

(อ่าน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2524 : 171)

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_1^2$ แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_2^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. ใช้ร้อยละ ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น}}{\text{ความถี่ของทั้งหมด}} \times 100$$

3. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อจัดลำดับงานตามความพึงพอใจ ที่ปฏิบัติอยู่จริง และความพึงพอใจ ที่คาดว่าจะปฏิบัติงานนั้น และนำไปสู่การกีดกันงาน ทดสอบสมมติฐาน

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

(Ferguson, 1971 : 62)

เมื่อ X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

4. หาค่าความแปรปรวน (s^2) เพื่อนำไปสู่การกีดกันงาน สถิติทดสอบสมมติฐาน

$$s^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

(Ferguson, 1971 : 62)

เมื่อ s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละค่ายกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ค่ายกกำลังสองของผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนคน

5. ใช้ t - test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีสองกลุ่ม

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

(Ferguson, 1971 : 152)

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s_1^2, s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

6. ใช้ ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่มีมากกว่าสองกลุ่ม

$$F = \frac{MSb}{MSw}$$

(อ่าน สายยศ และ อังคภา สายยศ 2524 : 108)

เมื่อ F แทน ค่าความแรงของ F

MSb แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSw แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

7. ใช้ Newman Keuls Method เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย เป็นรายคู่ เมื่อค่า F ของ ANOVA มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$q = \sqrt{\frac{MSw}{n}}$$

(คูศรี วงศ์รัตน์ 2525 : 164)

เมื่อ q แทน ค่าที่ได้จากตาราง Distribution of the Studentized Range Statistic

n แทน จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

MSw แทน Mean Square within Group

8. ใช้ t -test ความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระจากกัน

$$t = \frac{\Sigma D}{\sqrt{\frac{n \Sigma D^2 - (\Sigma D)^2}{n - 1}}}$$

(คูศรี วงศ์รัตน์ 2525 : 133)

เมื่อ T แทน คะแนนแจกแจงแบบ t

D แทน ความแตกต่างคะแนนแต่ละคู่

D แทน ผลรวมการแยกทางกะเนนแต่ละคู่

D^2 แทน การการแยกทางกะเนนแต่ละคู่ยกกำลังสอง

n แทน จำนวน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายข้อมูล ซึ่งรวบรวมมาจากแบบสอบถามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ใน 14 จังหวัดในภาคใต้ ส่งคืนมา โดยเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้น การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ จะเสนอเป็น 8 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ชาย และ หญิง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ในด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริงกับที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยเลือกทั้ง ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ทรงวัยวุฒิต่างกัน ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่

ตอนที่ 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยเลือกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนคณะกรรมการโดยตำแหน่ง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิและวัยวุฒิ

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.	คุณวุฒิ		
	1.1 ทำกว่าปริญญตรี	2	5.26
	1.2 ปริญญาตรีขึ้นไป	36	94.74
2.	วัยวุฒิ		
	2.1 31 - 40 ปี	11	2.63
	2.2 41 - 50 ปี	15	39.47
	2.3 51 ปีขึ้นไป	22	57.90

จากตาราง 2 แสดงว่า

1. คณะกรรมการโดยตำแหน่ง มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป คิดถึงร้อยละ 94.74 ซึ่งคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 5.26

2. วัยวุฒิของคณะกรรมการโดยตำแหน่ง อายุ 51 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด ร้อยละ 57.89 รองลงมาคืออายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 39.47 ส่วนอายุ 31 - 40 ปี มีน้อยที่สุดคือร้อยละ 2.63

2.3334 - 3.6667

3.6668 - 5.0000

การกระจายเฉลี่ย ปานกลาง

การกระจายเฉลี่ย มาก

ตาราง 3 จำนวนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิและวัยวุฒิ

ร.พ.	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.	คุณวุฒิ		
	1.1 ทำกว่าปริญญาดร.	27	55.10
	1.2 ปริญญาดร.ขึ้นไป	22	44.90
2.	วัยวุฒิ		
	2.1 31 - 40 ปี	4	8.16
	2.2 41 - 50 ปี	18	36.74
	2.3 51 ปีขึ้นไป	27	55.10

จากตาราง 3 แสดงว่า

1. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวุฒิทำกว่าปริญญาดร.มากกว่าผู้มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาดร.ขึ้นไป คือ ร้อยละ 55.10 : ร้อยละ 44.90

2. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด คือร้อยละ 55.10 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 - 50 ปี คือร้อยละ 36.74 ส่วนอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือร้อยละ 8.16

ตาราง 4 จำนวนคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามคุณวุฒิและวัยวุฒิ

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. คุณวุฒิ			
1.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	23	32.39
1.2	ปริญญาตรีขึ้นไป	48	67.61
2. วัยวุฒิ			
2.1	31 - 40 ปี	26	36.62
2.2	41 - 50 ปี	33	46.48
2.3	51 ปีขึ้นไป	12	16.90

จากตาราง 4 แสดงว่า

1. คณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมากกว่าผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี คือร้อยละ 67.61 : 32.39

2. คณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีมากที่สุด คือร้อยละ 46.48 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี คือร้อยละ 36.62 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คือร้อยละ 16.90

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ในด้านต่าง ๆ เจ็ดด้านตามแบบภาพหน้าที่ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ของ เบสต์ (Best. 1981 : 184) ดังนี้

1.0000 - 2.3333	การระดับเฉลี่ย น้อย
2.3334 - 3.6667	การระดับเฉลี่ย ปานกลาง
3.6668 - 5.0000	การระดับเฉลี่ย มาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีผลงาน
ด้านการกำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณาแผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปี	2.6392	1.5951	2	ปานกลาง
2	พิจารณาบททวนนโยบายการจัดการประถมศึกษา	2.4684	1.3206	3	ปานกลาง
3	พิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อำเภอ/ กิ่งอำเภอ	2.4494	1.4465	4	ปานกลาง
4	พิจารณากำหนดนโยบายเพื่อการประถมศึกษา ของจังหวัด	2.8671	1.4536	1	ปานกลาง
เฉลี่ยหั้งองค์ประกอบ		2.6060	1.4753		ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีผลงานที่ปฏิบัติอยู่จริง
ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด ระดับ
ความพึงพอใจเฉลี่ยหั้งองค์ประกอบ ปานกลาง
2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้พบว่า งานกำหนดนโยบายมีความพึงพอใจ
มากที่สุด ($\bar{x} = 2.8671$) รองลงมาได้แก่การพิจารณาแผนพัฒนาประจำปี ($\bar{x} = 2.6392$)

การพิจารณาพบทวนนโยบาย ($\bar{x} = 2.4684$) และงานที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
พึงพอใจน้อยที่สุด ในงานด้านนี้คือ การพิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องาน
ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ เพื่อการประถมศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับ ความพึงพอใจ
1	พิจารณาคำขอของงบประมาณประจำปีของโรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.2911	1.6090	2	ปานกลาง
2	พิจารณาจัดสรรงบประมาณ และพัสดุครุภัณฑ์ ให้แก่โรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.5823	1.0384	1	ปานกลาง
	เฉลี่ยทั้งสองข้อประกอบ	3.4367	1.4404		ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง
ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ย
ทั้งสองข้อประกอบปานกลาง ($\bar{x} = 3.4367$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดสรร
งบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์ ให้แก่โรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการพึงพอใจมากกว่า
การพิจารณาคำขอของงบประมาณ ($\bar{x} = 3.5823 : \bar{x} = 3.2911$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีผลงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง (ย้าย) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.3924	1.6412	3	ปานกลาง
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา (แต่งตั้งใหม่)	4.0443	0.9343	1	มาก
3	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา (ย้าย)	3.9973	1.2610	2	มาก
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	3.8080	1.3605		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีผลงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ มาก ($\bar{x} = 3.8080$)
2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้พบว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา (แต่งตั้งใหม่) คณะกรรมการมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{x} = 4.0443$) รองลงมาคือการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารสถานศึกษา

($\bar{x} = 3.9973$) ส่วนการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.3924$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลือกโรงเรียนในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งโรงเรียน โรงเรียนใหม่ โรงเรียนสาขา เปลี่ยนชื่อโรงเรียน โรงเรียน และการยุบรวมโรงเรียน	2.9494	1.8063	2	ปานกลาง
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบเปิดขยายชั้นเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนสาขา	3.0063	1.6879	1	ปานกลาง
	เฉลี่ยทั้งสองประกอบ	2.9778	1.7424		ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลือกโรงเรียนในสังกัด ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งสองประกอบ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.9978$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเปิดขยายชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนสาขา คณะกรรมการมีความพึงพอใจ

มากกว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ โรงเรียนสาขา และการเปลี่ยนชื่อโรงเรียน ระดับความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.0063$: $\bar{X} = 2.9494$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีท้องถิ่นที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครูในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ	3.4747	1.7541	2	ปานกลาง
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ และกรณีพิเศษของข้าราชการครู	3.8608	1.3818	1	มาก
3	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ และกรณีพิเศษ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.2278	1.7185	3	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ		3.5211	1.6793	ปานกลาง	

จากตาราง 9 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีท้องถิ่นที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี ของข้าราชการครู ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.5211$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ และกรณีพิเศษของข้าราชการครู คณะกรรมการมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{x} = 3.8608$) รองลงมาคือการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.4747$) ส่วนการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติและกรณีพิเศษของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.2278$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีทองงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ร/ด	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	ออกระเบียบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	2.7785	2.0844	2	ปานกลาง
2	ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน	2.2595	1.4418	4	น้อย
3	ออกระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครู	2.8165	1.9597	1	ปานกลาง
4	พิจารณาพบนวน ปรับปรุงระเบียบที่ออกไปแล้ว ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	2.3354	1.5364	3	ปานกลาง
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	2.5475	1.8107		ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการออกกระเปียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.5475$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การออกกระเปียบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู คณะกรรมการมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 2.1865$) รองลงมาได้แก่การออกกระเปียบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ($\bar{X} = 2.7785$) ส่วนการออกกระเปียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน คณะกรรมการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.2595$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง ด้านการปฏิบัติงานอื่นที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณาเปลี่ยนแปลงเกณฑ์อายุการเกณฑ์เด็กเข้าเรียน	1.9114	1.4316	2	น้อย
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดหนังสือเรียน ในชั้นประถมศึกษา	2.4430	1.5222	1	น้อย
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	2.1772	1.5431		น้อย

จากตาราง 11 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง
ด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย
ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ น้อย ($\bar{X} = 2.1772$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาเปลี่ยนแปลงเกณฑ์อายุ
การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน คณะกรรมการมีความพึงพอใจมากกว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน
การกำหนดหนังสือเรียนในชั้นประถมศึกษา ($\bar{X} = 2.4430 : \bar{X} = 1.9114$)

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน
ด้านต่าง ๆ ทั้งเจ็ดด้าน ตามบทบาทหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวัง
จะปฏิบัติงานด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของ
จังหวัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S^2	ลำดับที่	ระดับ ความพึงพอใจ
1	พิจารณาแผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปีของ จังหวัด	3.7975	1.5460	3	มาก
2	พิจารณาบทพจนนโยบายการจัดการประถมศึกษา	3.8797	0.7434	2	มาก
3	พิจารณาสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อำเภอ/ กิ่งอำเภอ	3.7468	0.7381	4	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
4	พิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อ การประถมศึกษาของจังหวัด	3.8987	0.5248	1	มาก
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	3.8307	1.0457		มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน
ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด ระดับ
ความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ มาก ($\bar{x} = 3.8307$)
2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจของคณะกรรมการที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน
ในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานเพื่อการประถมศึกษา มากที่สุด ($\bar{x} =$
3.8987) รองลงมาคือ การพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษา ($\bar{x} = 3.8797$) และ
การพิจารณาแผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปี ($\bar{x} = 3.7975$) ส่วนงานเกี่ยวกับการพิจารณารายงาน
ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ คณะกรรมการพึงพอใจ
คาดหวังจะปฏิบัติต่อยุทธศาสตร์ ($\bar{x} = 3.7468$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวัง
จะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณเพื่อ
การประถมศึกษา ให้แก่โรงเรียนในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับ ความพึงพอใจ
1	พิจารณาคำขอของงบประมาณประจำปีของโรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ	4.0316	0.6805	2	มาก
2	พิจารณาจัดสรรงบประมาณและพัสดุครุภัณฑ์ ให้แก่โรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ	4.0696	1.3964	1	มาก
	เฉลี่ยทั้งสองประกอบ	4.0507	1.0355		มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน
ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณเพื่อการประถมศึกษา ระดับ
ความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งสองประกอบ มาก ($\bar{x} = 4.0507$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาจัดสรรงบประมาณ พัก
ครุภัณฑ์ ให้แก่โรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการพึงพอใจคาดหวังที่จะปฏิบัติ มากกว่า
การพิจารณาคำขอของงบประมาณประจำปีของโรงเรียน อำเภอ/กิ่งอำเภอ ($\bar{x} = 4.0696$: $\bar{x} =$
4.0316)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง (ย้าย) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	4.0316	0.9735	1	มาก
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา (แต่งตั้งใหม่)	3.8544	1.8959	3	มาก
3	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารสถานศึกษา	3.9114	1.2851	2	มาก
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	3.9325	1.3844		มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ ($\bar{x} = 3.9325$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ คณะกรรมการพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{x} = 4.0316$) รองลงมา

โดยที่ การพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ($\bar{x} = 3.9114$) และที่คณะกรรมการพิจารณาข้อร้องเรียนที่ผู้ใดได้แก่ การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษา (แต่งตั้งใหม่) ($\bar{x} = 3.8544$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวัง จะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุงและเลิกโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ โรงเรียนสาขา การเปลี่ยนชื่อโรงเรียน และการยุบรวมโรงเรียน	3.8038	0.8339	2	มาก
2	พิจารณาเปิดขยายชั้นเรียนในโรงเรียนสาขา และหรือเปิดขยายถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	3.8924	0.8610	1	มาก
	เฉลี่ยทั้งสองประกอบ	3.8481	0.8465		มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกโรงเรียนประถมศึกษา ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งสองประกอบ มาก ($\bar{x} = 3.8481$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานค่านี พบว่า การพิจารณาเปิดขยายชั้นเรียนในโรงเรียนสาขา และหรือเปิดขยายถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คณะกรรมการพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติมากกว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ โรงเรียนสาขา การเปลี่ยนชื่อโรงเรียน และการยุบรวมโรงเรียน ($\bar{x} = 3.8924 : s^2 = 3.8038$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน คำนการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครูในสังกัด

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู	3.8797	1.6476	3	มาก
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติและกรณีพิเศษ ของข้าราชการครู	3.9304	1.4154	1	มาก
3	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติและกรณีพิเศษ ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ	3.9304	0.9442	1	มาก
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	3.9135	1.2504		มาก

จากตาราง 16 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครู ระบายความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ ภาค ($\bar{X} = 3.9135$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติและกรณีพิเศษ ให้ข้าราชการครู คณะกรรมการพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 3.9304$) และการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติและกรณีพิเศษ ของหัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ส่วนการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณา ความดีความชอบของข้าราชการครู คณะกรรมการพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.8797$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวัง จะปฏิบัติงาน ด้านการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
1	ออกระเบียบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	3.6582	1.5204	3	ปานกลาง
2	ออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.5570	1.3310	4	ปานกลาง
3	ออกระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีของข้าราชการครู	3.6646	1.4982	2	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{x}$	s^2	ลำดับที่	ระดับความพึงพอใจ
4	พิจารณาบททวนปรับปรุงระเบียบ ที่ออกไปแล้วให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	3.6709	0.1869	1	มาก
	เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ	3.6377	1.3112		ปานกลาง

จากการวาง 17 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.6377$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาบททวนปรับปรุงระเบียบที่ออกไปแล้ว คณะกรรมการพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{x} = 3.6709$) รองลงมาได้แก่ การออกระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู ($\bar{x} = 3.6646$) และการออกระเบียบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ($\bar{x} = 3.6582$) ส่วนการออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียน คณะกรรมการพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.5570$)

ตาราง 18 การเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวัง
จะปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติมอบหมาย

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S^2	ลำดับที่	ระดับ ความพึงพอใจ
1	พิจารณาเปลี่ยนแปลงเกณฑ์อายุการเกณฑ์เด็ก เข้าเรียน	3.5506	1.3065	2	ปานกลาง
2	พิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนด หนังสือเรียน ในชั้นประถมศึกษา	3.7975	0.9268	1	มาก
	เฉลี่ยทั้งสองประเภท	3.6741	1.1283		มาก

จากตาราง 18 แสดงว่า

1. ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน
ด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย
คณะกรรมการพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติ ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งสองประเภท รวม ($\bar{X} =$
3.6741)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของงานด้านนี้ พบว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน
การกำหนดหนังสือเรียนในชั้นประถมศึกษา คณะกรรมการพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติ มากกว่า
การพิจารณาเปลี่ยนแปลงเกณฑ์อายุการเกณฑ์เด็กเข้าเรียน ($\bar{X} = 3.7975 : \bar{X} = 3.5506$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่อ
งานที่ปฏิบัติอยู่จริงกับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้น ในด้านต่าง ๆ

ตาราง 19 เปรียบเทียบความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีงานที่
ปฏิบัติอยู่จริงกับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้น ในด้านต่าง ๆ

รายการงานที่ปฏิบัติ	ΣD	ΣD^2	t-test
การพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนา การประถมศึกษาของจังหวัด	784	7201	12.5300 ^o
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ เพื่อการประถมศึกษา	209	1214	6.4081 [*]
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่	70	1905	1.6119
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลือกโรงเรียนประถมศึกษา	274	1358	9.1925 ^{**}
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี ของข้าราชการครู	166	3016	3.1042 ^{**}
การออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่	654	8180	8.8123 ^{**}
การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย	476	2398	15.3624 ^{**}

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มีความพึงพอใจ
คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ สูงกว่าระดับความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่จริง อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติระดับ .01 ในงานหลักด้าน เว้นงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ที่แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความแปรปรวน หาค่าความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษา
จังหวัด ที่เป็นการรวมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการโดยการเลือกตั้งที่ทำงาน
ด้านต่าง ๆ

ตาราง 20 วิเคราะห์ความแปรปรวน ความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
ที่เป็นการรวมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการโดยการเลือกตั้ง คาดหวังจะ
ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ด้านที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ระหว่างกลุ่ม	2	111.7092	55.8546	6.0894 ^{**}
	ภายในกลุ่ม	155	1421.7338	9.1725	
2	ระหว่างกลุ่ม	2	44.0801	22.0401	6.1156 ^{**}
	ภายในกลุ่ม	155	558.6034	3.6039	
3	ระหว่างกลุ่ม	2	79.2119	39.6060	4.4647 ^{**}
	ภายในกลุ่ม	155	1374.9970	8.8709	

ตาราง 20 (ต่อ)

กานที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
4	ระหว่างกลุ่ม	2	33.1465	16.5733	6.8099 [*]
	ภายในกลุ่ม	155	377.2269	2.4337	
5	ระหว่างกลุ่ม	2	156.9443	78.4722	9.1145 ^{**}
	ภายในกลุ่ม	155	1334.4924	8.6096	
6	ระหว่างกลุ่ม	2	213.9747	106.9875	6.8340 [*]
	ภายในกลุ่ม	155	2426.5631	15.6552	
7	ระหว่างกลุ่ม	2	21.3443	10.6722	2.7797
	ภายในกลุ่ม	155	595.0924	3.8393	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
โดยตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการเลือกตั้งที่คาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นั้น ปรากฏว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง

หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ ส่วนที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีงานค่าต่อไปนี้ คือ

1. การพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษา
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ
3. การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิกตั้งโรงเรียน
4. การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี
5. การออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ส่วนงานดำเนินการปฏิบัติงานนั้นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย แตกต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบว่าคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้ Newman keuls Method ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยของงานเป็นรายด้าน เพื่อหาว่าที่แตกต่างกัน ดังตาราง 21 - 26

ตาราง 21 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ โดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการโดยการเลือกตั้ง เป็นรายคู่ ในด้านการพิจารณา กำหนดนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการประถมศึกษา (ด้านที่ 1)

ประเภท	7	14	15.7959	16.0563
โดยตำแหน่ง	14	-	1.7959**	2.0563**
ผู้ทรงคุณวุฒิ	15.7959		-	0.2604
โดยการเลือกตั้ง	16.0563			-
q.99 (R, 158)			3.64	4.12
$q \sqrt{\frac{MSw}{n}}$			1.5696	1.7765

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกตั้งและ
ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงาน
และแผนพัฒนาการประถมศึกษาสูงกว่า กรรมการโดยตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ
โดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้ง เป็นรายข้อ ในด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ (ค่าที่ 2)

ประเภท	$\bar{x}$	8.3878	8.5915	8.5915
โดยตำแหน่ง	7.2895	-	1.0983*	1.3020*
ผู้ทรงคุณวุฒิ	8.3878	-	-	0.2037
โดยการเลือกตั้ง	16.0563	-	-	-
$q_{.99}(R, 158)$			3.64	4.12
$q \sqrt{\frac{MSw}{n}}$			1.5696	1.7765

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกตั้งและ
ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงาน
และแผนพัฒนาการประถมศึกษาสูงกว่า กรรมการโดยตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิและโดยเลือกตั้ง เป็นราย
ในด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ (ค่าที่ 3)

ประเภท		10.6579	11.9776	12.4366
โดยตำแหน่ง	10.6579	-	1.3217 ^a	1.7787 ^a
ผู้ทรงคุณวุฒิ	11.9796	-	-	0.4570
โดยการเลือกตั้ง	12.4366	-	-	-
q.95 (R,158)			2.77	3.31
$q \sqrt{\frac{MSw}{n}}$			1.1745	1.4034

^a มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการโดยการเลือกตั้ง มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้
ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน
อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ สูงกว่ากรรมการโดยตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด โดยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิและโดยการเลือกทั้งเป็นรายคู่ ในงานการ
พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุงและเลือกโรงเรียนประถมศึกษา
(ค่าที่ 4)

ประเภท	$\bar{X}$	7.0789	7.6122	8.2113
โดยกำหนด	7.0789	-	0.5333	1.1324
ผู้ทรงคุณวุฒิ	7.6122	-	-	0.5991
โดยการเลือกทั้ง	8.2113	-	-	-
$\alpha.99 (R, 158)$			3.64	4.12
$q \sqrt{\frac{MSw}{n}}$			1.5204	1.7209

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการ
โดยการเลือกทั้ง มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง
บริหาร รวม ปรับปรุง เลือก โรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่าคณะกรรมการโดยกำหนด และ
ผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัดโดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้ง เป็นรายกลุ่ม ในด้านการ
พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู (ค่าที่ 5)

ประเภท	ข	9.8684	12.1831	12.1245
โดยตำแหน่ง	9.8684	-	2.3147	2.3561*
ผู้ทรงคุณวุฒิ	12.1831	-	-	0.0414
โดยการเลือกตั้ง	12.1245	-	-	-
q.99 (R,152)			3.64	4.12
$q \sqrt{\frac{MSw}{n}}$			1.5204	1.7209

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการโดยการเลือกตั้ง มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการพิจารณาให้
ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูสูงกว่าคณะกรรมการ
โดยการแต่งตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 เปรียบเทียบความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด โดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้ง เป็นรายตัว ในด้านที่รอการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ (ถาพที่ 6)

ประเภท	$\bar{x}$	12.2895	14.7635	15.1690
โดยตำแหน่ง	12.2895	-	2.3840	2.8795**
ผู้ทรงคุณวุฒิ	14.6735		-	0.4955
โดยการเลือกตั้ง	15.1690			-
$q.99 (R, 158)$			3.64	4.12
$q \sqrt{\frac{MSw}{n}}$			2.0504	2.3208

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการโดยการเลือกตั้ง มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงาน ด้านการออก ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ สูงกว่าคณะกรรมการโดยตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิและวิทยุต่างกัน ที่มีงานด้านต่าง ๆ

ตาราง 27 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่ง
ใช้วัดต่างกัน ในงานค้ำทาง ๆ

ตำแหน่งปฏิบัติ	41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
การพิจารณากำหนดนโยบาย					
การดำเนินงานและแผนพัฒนา					
ประจำปี	14.2000	14.3143	14.5000	5.7857	-0.2719
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน					
การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ	7.4667	2.1238	7.5000	4.3333	-0.0885
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน					
การแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษา					
อำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการ					
โรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่	11.0667	6.6381	10.8636	9.5519	0.2169
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน					
การจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง					
เลือกโรงเรียนประถมศึกษา	7.2000	1.0286	7.3182	2.6082	-0.2732
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน					
การพิจารณาความดีความชอบประจำปี					
ของข้าราชการครู	10.1333	11.2667	10.1364	10.1234	-0.0028
การพิจารณาออกระเบียบเกี่ยวกับ					
การปฏิบัติงานในหน้าที่	12.2000	11.0286	13.0000	17.8095	-0.6423

ตาราง 27 (ต่อ)

	41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษา กระทรวงมหาดไทย	6.6667	2.8095	7.0909	2.4675	-0.7751

จากตาราง 27 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยตำแหน่งที่มีวิทยุติด
ทางกัน มีความพึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณวุฒิ และวิทยุติดกัน ที่ไม่ทำงานด้านต่าง ๆ

ตาราง 28 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวิทยุติดกัน ในงานด้านต่าง ๆ

	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
การพิจารณากำหนดนโยบาย การดำเนินงานและแผนพัฒนา	16.0741	10.4558	15.4545	12.7359	0.6303

ตาราง 28 (ต่อ)

คํานงนที่ปฏิบัติ	ค่ากวาปริณนตรี		ปริณนตรีขึ้นไป		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ	8.7407	17.4316	7.9545	3.2845	1.2068
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน การแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่	12.4074	5.0969	14.4545	7.1385	-2.1139 *
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน การจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลือกมโรงเรียน	7.5556	5.4013	7.6818	2.8939	-0.2191
การให้ความเห็นชอบในการพิจารณา ความดีความชอบ	12.3519	6.4387	11.5000	10.7857	1.5836
การออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ศึกษาแห่งชาติ	15.1852	15.6952	14.0454	9.2835	1.7546
	7.7037	5.8319	7.3636	3.7662	0.5465

จากตาราง 28 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจจากคหังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่นว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่งานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 วิเคราะห์ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวิทยุวุฒิต่างกันในงานด้านต่าง ๆ

ด้านที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ระหว่างกลุ่ม	2	4.7185	2.395	0.2013
	ภายในกลุ่ม	46	539.2407	11.7226	
2	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7809	0.3905	0.0668
	ภายในกลุ่ม	46	268.8518	5.8446	
3	ระหว่างกลุ่ม	2	2.8222	1.4111	0.2403
	ภายในกลุ่ม	46	270.1574	5.8729	
4	ระหว่างกลุ่ม	2	7.1882	3.5941	0.8503
	ภายในกลุ่ม	46	194.4445	4.2271	

ตาราง 29 (ต่อ)

งานที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
5	ระหว่างกลุ่ม	2	10.1232	5.0616	0.5410
	ภายในกลุ่ม	46	430.4074	9.3567	
6	ระหว่างกลุ่ม	2	41.8958	20.9479	1.6704
	ภายในกลุ่ม	46	576.8797	12.5409	
7	ระหว่างกลุ่ม	2	229.1356	114.5678	9.0318**
	ภายในกลุ่ม	46	584.1297	12.6985	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีวิทยุต่างกัน มีความพึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่งานด้านที่ 7 คือ ปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบว่าคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้ Newman Keuls Method ทดสอบความแตกต่างจากคะแนนเฉลี่ยของงานเป็นรายด้าน เพื่อหาว่าแตกต่างกันในตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวัยวุฒิต่างกันเป็นรายกลุ่มในการปฏิบัติงาน กับ
ปฏิบัติงานอื่นตามที่ถูกหมายกำหนดและตามคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

อายุ	$\bar{x}$	σ	13.6111	15.0741
31 - 40 ปี	7	-	6.6111**	8.0741**
41 - 50 ปี	13.6111		-	1.4630
51 ปีขึ้นไป	15.0741			-
q.99 (R,49)			3.82	4.37
q MSW				
q n			4.6002	5.2625

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวัยวุฒิต่างกัน เป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีอายุ
41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่มีอายุ
31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดย
เลือกทั้งจากผู้แทนข้าราชการครู ที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน ที่คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ตาราง 31 เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกทั้ง
จากผู้แทนข้าราชการครู ที่มีคุณวุฒิต่างกัน ในงานด้านต่าง ๆ

ด้านงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
การพิจารณากำหนดนโยบายดำเนินงาน และแผนพัฒนาประจำปี	15.8696	9.6640	15.8163	8.6489	0.1206
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน การจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ	7.8261	4.1502	8.7755	1.8444	-2.0330 *
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน การแต่งตั้ง และผู้บริหารโรงเรียน	12.0000	25.0000	12.3878	173.1590	-0.5563
การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน การจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลือกโรงเรียน	8.5217	1.5336	7.8979	1.6975	2.0412 *

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้านงานปฏิบัติ	ค่าทางปริมาตร		ปริมาตรขึ้นไป		t
	$\bar{x}$	s^2	$\bar{x}$	s^2	
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู	12.0869	5.4466	11.9796	9.3746	0.1639
การพิจารณาออกระเบียบเกี่ยวกับปฏิบัติงานในหน้าที่	15.1304	9.0276	14.8776	22.8178	1.3524
การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย	7.7391	2.6562	7.4694	3.4633	0.6250

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการเลือกตั้งจากตัวแทนข้าราชการครู ที่มีคุณสมบัติต่างกัน มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เว้นแต่วงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ กับงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวมปรับปรุง เลิกโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 32 วิเคราะห์ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นคนละ
กรรมการ โดยการเลือกตั้งจากคณะกรรมการครู ที่มีวิทยุต่างกัน ในงานด้านต่าง ๆ

งานที่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ระหว่างกลุ่ม	2	58.8341	29.4171	2.6321
	ภายในกลุ่ม	69	771.1520	11.1761	
2	ระหว่างกลุ่ม	2	5.6227	2.8114	1.0301
	ภายในกลุ่ม	69	118.3217	2.7293	
3	ระหว่างกลุ่ม	2	5.2085	2.6043	0.2432
	ภายในกลุ่ม	69	738.776	10.7069	
4	ระหว่างกลุ่ม	2	2.7681	1.3841	0.8056
	ภายในกลุ่ม	69	118.5513	1.7181	
5	ระหว่างกลุ่ม	2	11.4167	5.7084	0.7052
	ภายในกลุ่ม	69	558.5694	8.0952	

ตาราง 32 (ต่อ)

การ การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
6	ระหว่างกลุ่ม	2	15.5580	7.7790	0.4196
	ภายในกลุ่ม	69	1279.3170	18.5408	
7	ระหว่างกลุ่ม	2	6.3973	3.1987	1.0061
	ภายในกลุ่ม	69	219.3805	3.1794	

จากตาราง 32 แสดงว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นคณะกรรมการ
 โดยคัดเลือกจากผู้แทนข้าราชการครู ผู้มีวาระทางก็มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงาน
 ภายนอก ๆ ทั้งเจ็ดด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทสุดท้ายนี้ เป็นการเสนอผลสรุปของการวิจัย ซึ่งจะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ตามลำดับดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ใน 14 จังหวัดภาคใต้ เกี่ยวกับงานความบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ที่ปฏิบัติอยู่จริง กับความคาดหวังที่จะปฏิบัติงานทั้งเจ็ดด้าน และเพื่อเปรียบเทียบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แต่ละประเภท ที่มีคุณสมบัติและวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจ กับงานที่ปฏิบัติอยู่จริงและคาดหวังจะปฏิบัติงานทั้งเจ็ดด้านนั้น แตกต่างกันหรือไม่

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดที่เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ ที่ดำรงตำแหน่งตามวาระ ถึงแต่วันที่ 16 มกราคม 2524 ถึงวันที่ 18 มกราคม 2528 แยกตามประเภทของคณะกรรมการคือ คณะกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 56 คน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 68 คน และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้งจากชุมชนข้าราชการครู จำนวน 83 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข รับรองว่าถูกต้องสามารถใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัยครั้งนี้ได้ แบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่น .89 ด้านความพึงพอใจคาดหวัง ที่จะปฏิบัติ .94 ทั้งสองด้านได้ความเชื่อมั่นสูง ประถมด้วยคำถาม 23 ข้อ แบ่งออกเป็นสองตอน

ตอนที่ 1 การเก็บข้อมูลส่วนหัวของแบบสอบถาม จำนวนสามข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาจำแนกตัวแปร ไม่มีการตรวจให้คะแนน

ตอนที่ 2 การเก็บเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่มีผลงานที่ปฏิบัติงานจริง และพึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ทั้งเจ็ดข้อ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบสองครั้ง คือ ให้พิจารณาระดับความพึงพอใจที่มีต่อผลงานที่ปฏิบัติงานจริงและความพึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติ มีชุดคำถามจำนวน 20 ข้อ ข้อมูลที่รวบรวมได้ในตอนนี้นำมาตรวจแปลงเป็นคะแนน มากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน แล้วหาค่าทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระทำด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปยังคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทุกท่านใน 14 จังหวัดภาคใต้ พร้อมด้วยหนังสือขออนุญาตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกำกับไปทุกฉบับ และขอของบิตคอมพิวเตอร์จากสำนักงานถึงผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในการส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 167 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.33 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น และแยกตามประเภทของคณะกรรมการได้ดังนี้ คณะกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 38 ฉบับ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 49 ฉบับ และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง จำนวน 71 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติต่อไปนี้ คือ

1. ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) หาค่าความแปรปรวน (s^2) เพื่อนำไปสู่การหาค่าขนาดทดสอบสมมติฐาน

2. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความถี่ของ เบสต์ (Best) ประเมินระดับความพึงพอใจ
ผู้ทำงานที่ปฏิบัติงานจริง และที่คาดหวังจะปฏิบัติ
3. ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
4. ใช้ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า
สองกลุ่ม และใช้ Newman Kuuls Method ทดสอบความแตกต่างรายคู่
5. ใช้ค่า t เปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการประเมินศึกษาจังหวัด คำนวณที่มีต่อ
งานที่ปฏิบัติงานจริงกับความพึงพอใจจากคหังจะปฏิบัติงานนั้น ๆ ทั้งเจ็ดค่า

รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการการประเมินศึกษาจังหวัด

1.1 คณะกรรมการการประเมินศึกษาจังหวัด พึงพอใจงานที่ปฏิบัติงานจริง เฉลี่ยทั้ง
องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้า
การประเมินศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ได้แก่ งานด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประเมินศึกษาประจำปี
การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การพิจารณาให้ความเห็นชอบใน
การจัดตั้ง บริการ รวม ปรับปรุง และเลือกโรงเรียนประเมินศึกษา การพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู และการพิจารณาออกระเบียบเกี่ยวกับการ
การปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่วนด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการ
การประเมินศึกษาแห่งชาติมอบหมาย คณะกรรมการมีความพึงพอใจเฉลี่ยทั้งองค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย

1.2 คณะกรรมการการประเมินศึกษาจังหวัด พึงพอใจจากคหังจะปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ของคณะกรรมการการประเมินศึกษาจังหวัด เฉลี่ยทั้งองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งาน
ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประเมินศึกษา ด้านการพิจารณาให้

ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง
บริหาร รวมปรับปรุงและเลือกโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบใน
การพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครู และด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมาย
กำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย ส่วนงานด้านการออกระเบียบ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ คณะกรรมการมีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับ
งานที่ปฏิบัติอยู่จริงกับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้น พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ได้แก่ งานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/
กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่คาดหวังจะปฏิบัติมีระดับสูงกว่าระดับที่ปฏิบัติอยู่จริง
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ งานด้านการพิจารณากำหนดนโยบายดำเนินงาน
และแผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปี ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง จัดสรร
งบประมาณ ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลือก
โรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
ของข้าราชการครู ด้านการพิจารณาออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และด้านการปฏิบัติงานอื่น
ตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แยกตาม
ประเภทของคณะกรรมการ พบว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กับคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง มี
ความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง
มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แตกต่างกับคณะกรรมการโดยตำแหน่ง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ งานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอและผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ งานด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนา

การประเมินศึกษาประจำปี ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ
 ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกโรงเรียน
 ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาคำขอขอยกเลิกของข้าราชการ และ
 การพิจารณาออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ สำหรับด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมาย
 กำหนดและตามที่คณะกรรมการการประเมินศึกษาแห่งชาติมอบหมายนั้น คณะกรรมการโดยตำแหน่ง
 คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติ
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีคุณวุฒิ และวัยวุฒิ
 ต่างกัน คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งเจ็ดด้าน พบว่า คณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีวัยวุฒิ
 ต่างกัน มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานในต่าง ๆ ทั้งเจ็ดด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ส่วนด้านคุณวุฒิไม่สามารถเปรียบเทียบได้ เนื่องจากคณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีวุฒิต่ำกว่า
 ปริญญาตรี มีน้อยเกินไปคือ มีเพียงสองคนเท่านั้น

5. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิ
 ต่างกัน คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งเจ็ดด้าน พบว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิต่างกัน
 มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แตกต่างกันในงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบ
 ในการแต่งตั้งหัวหน้าการประเมินศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 คือผู้ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านนี้สูงกว่าคณะกรรมการ
 ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนงานด้านอื่น ๆ อีกหกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผล
 การเปรียบเทียบด้านวัยวุฒิ พบว่า คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุ
 50 ปีขึ้นไป พึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่
 คณะกรรมการการประเมินศึกษาแห่งชาติมอบหมาย สูงกว่าคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีอายุระหว่าง
 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

6. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของคณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง ที่มีคุณวุฒิและ
 วัยวุฒิต่างกัน คาดหวังจะปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งเจ็ดด้าน พบว่า คณะกรรมการโดยการเลือกตั้ง

ที่ผู้ศึกษาปริญญาตรี พึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณเพื่อการประณตึกษาสูงกว่าคณะกรรมการที่ผู้ศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ผู้ศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจจากหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณา ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลือกโรงเรียนประถมศึกษา สูงกว่า คณะกรรมการโดยการเลือกทั้งที่ผู้ศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ค่าเฉลี่ย ผลการเปรียบเทียบ ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปปรายผล

1. จากผลการวิจัยนี้ สามารถเรียงลำดับความพึงพอใจที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง และความพึงพอใจที่จากหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ตามความถึคเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้ โดยถือเกณฑ์ตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ตามลำดับ ดังนี้

1.1 งานด้านที่ปฏิบัติอยู่จริง

ลำดับ 1 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/ กิ่งอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับ 2 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของข้าราชการครู

ลำดับ 3 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณเพื่อ การศึกษา

ลำดับ 4 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลือกโรงเรียนประถมศึกษา

ลำดับ 5 การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการศึกษา

ลำดับ 7 การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดพึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ชัดเจนตรงกับหลักการบริหารงานขององค์การแผนใหม่ในปัจจุบัน สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 239) คือ ในบรรดาทรัพยากรบริหารนั้น ปัจจัยสำคัญที่นักวิชาการและนักบริหาร ให้ความสำคัญเสมอมา ไม่ว่ายุคใดสมัยใดคือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ นั่นเอง เป็นความจริงที่ว่า ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศ ถ้าต้องนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คนสำคัญยิ่งกว่าการเงิน และสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว การให้ค่าเห็นใจรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานก็ ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดา ผู้ใฝ่บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมี กำลังใจดี และ สมาน แสงมลิ (สมาน แสงมลิ 2527 : 2) กล่าวว่า งานครุมีลักษณะไม่เหมือน งานอื่น ๆ จึงต้องแยกมาบริหารเป็นเอกเทศ การบริหารบุคคลที่เป็นครุมนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ มากกว่าการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และเรื่องอื่น ๆ ดังนั้นความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดในภาคใต้ซึ่งจัดเรียงลำดับความพึงพอใจงานไว้เป็นเครื่องชี้ว่า สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดได้เตรียมวาระการประชุมเป็นไปตามหลักการดังกล่าวแล้ว หรือหากจะมองอีกแง่หนึ่ง เหตุที่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเตรียมวาระการประชุมเป็นไปตามหลักการนี้เกิดจาก จำนวน ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดมีจำนวนมาก จึงมีการแต่งตั้ง (ย้าย) หรือแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน (แก่งทั้งใหม่) หรือมีการเลื่อนตำแหน่งกับบ่อย ๆ เป็นเหตุให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรมาก แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่าแนวปฏิบัติดังกล่าวนี้ น่าจะ ถูกต้องแล้วควรถือปฏิบัติต่อไป

1.2 ด้านความพึงพอใจที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดคาดหวังจะไปปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ ตามความเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้ เรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับ 1 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณเพื่อ การประถมศึกษา

ลำดับ 2 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/
กิ่งอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับ 3 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของ
ข้าราชการครู

ลำดับ 4 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิกชั้น
โรงเรียนประถมศึกษา

ลำดับ 5 พิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานและ
แผนพัฒนาการประถมศึกษา

ลำดับ 6 การปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

ลำดับ 7 การพิจารณาออกระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
ในภาคใต้ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้านงบประมาณมากกว่าพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้านบุคลากร ทั้งนี้
เพราะเหตุว่า การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อนละเอียดอ่อนกว่างานด้านการงบประมาณ
โธมัส ปัทมพันธ์ (โธมัส ปัทมพันธ์ 2521 : 13) ได้พรรณนาไว้ว่า โดยหลักจิตวิทยาแล้ว พฤติกรรม
ของคนจะประกอบด้วย ห้าองค์ คือ ความเชื่อ อารมณ์ และความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเหล่านี้
เป็นอารมณ์ที่มีความละเอียดอ่อน และ อรุณ วัชรธรรม (อรุณ วัชรธรรม 2517 : 63) กล่าวไว้
ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อาบอา
ส่าพักผ่อน ร่ำรวยสิ่งอื่น ๆ ภาย นอก ผลการ การยอมรับนับถือ และความรู้สึกของตนเองเป็นเจ้าของ
ทุกอย่างไว้ก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนเต็มและพอใจ ทั้ง ๆ ที่
ได้รับอยู่แล้ว จึงน่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จัดลำดับ
ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้านนี้ไว้เป็นลำดับรอง ส่วนสาเหตุอีกประการหนึ่งที่น่าจะหยิบยกรมา
พิจารณาก็คือ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้ ให้ความสำคัญต่อคน และเงิน ใน
ลำดับแรกนั้น น่าจะเป็นสาเหตุสำคัญมาจากการขาดความรับผิดชอบ ซึ่งกำหนดไว้ตามมาตรา 47

แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 138) กล่าวว่า อำนาจหน้าที่เป็นผลที่เกิดจากความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่นี้มีลักษณะ เป็นสิทธิที่จะออกคำสั่ง มีอำนาจที่จะโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นับเป็นแหล่งแห่งอำนาจประการหนึ่ง

เมื่องานบริหารเกี่ยวกับคน เงิน ทำให้ผู้บริหารมีอำนาจบารมี งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็น ต่อไปอีกว่า การแสวงหาโอกาสที่จะเข้าร่วมในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เป็นสิ่งที่ ข้าราชการครูส่วนหนึ่งพึงพอใจปรารถนาตำแหน่งนี้ จึงต้องใช้ความพยายามทั้งในรูปแบบและนอก รูปแบบ เป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกในวงข้าราชการครูประถมศึกษา ดังที่ เฉลิมา บุญธรรมเจริญ 2524 : 3) แสดงทัศนะไว้ว่า โดยเหตุนี้แล้วคาดการณ์ว่า ระบบการบริหารแบบใหม่นี้ น่าจะเป็น ผลดีกับการศึกษาของชาติ ในขณะที่เดียวกันก็มีเหตุการณ์เกิดขึ้นหลายท้องที่ บ่งชี้ว่าเป็นลบ เป็นต้นว่า เกิดความแตกแยกระหว่างครูกับครู ระหว่างศึกษานิเทศก์กับครู มีการวางแผนในระดับผู้บริหาร เพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการที่จะมาเป็นฐานอำนาจให้แก่ตนเองและอื่น ๆ ซึ่งสรุปได้ว่าเกิดจาก ผลประโยชน์ส่วนตน

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การบริหารงานโดยองค์กรบุคคล เป็นระบบที่ดี สามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้มาก แต่ปัญหาคืออยู่ที่คนในระบบมีวุฒิภาวะในการบริหารงานยังไม่พร้อมจึง เป็นเหตุให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ตามหลักทฤษฎีการพัฒนาองค์กร โสภณ ปรากฏ (โสภณ ปรากฏ 2521 : 14) ให้เป็นหลักการในการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ เมื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน โดย วิถีปฏิบัติ และโดยวิถีชีวิตและการไม่เหมาะสมแล้ว การเปลี่ยนแปลงโดยมีแผนไว้ล่วงหน้า จึงเป็น วิถีการที่เหมาะสมที่สุด งานวิจัยนี้ควรจะให้ข้อคิดเห็นแก่ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็น ผู้บริหารการประถมศึกษาและรับผิดชอบงานด้านนี้สูงที่สุดในระดับจังหวัด วางแผนการเลือกตั้งผู้แทน ข้าราชการครู ในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดให้รัดกุมในสมัยต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ พึงพอใจ กาดหวังจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่สูงกว่าความพึงพอใจที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริงถึงหกด้าน เว้นงาน ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สติศ แก้วเชื้อ (สติศ. แก้วเชื้อ 2525 : 59) ซึ่งวิจัยพบว่า คณะกรรมการประจำวิทยาลัยครู และอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความคาดหวังต่อบทบาททุกด้านสูง แต่มีความเห็นต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงต่ำทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ กุนเกียรติ (ประจวบ กุนเกียรติ 2528 : 197) ที่พบว่า คณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 3 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีทัศนะต่อการบริหารงานที่ปฏิบัติจริงต่ำกว่าการบริหารงานที่ควรปฏิบัติ เพราะมีความคาดหวังจะปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจสูงกว่าความพึงพอใจที่ทำงานที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้น น่าจะเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

ระบบการบริหารการประถมศึกษาในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปฏิบัติคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 2526 : 25) มีระบบการบริหารอยู่ 2 ส่วน ส่วนหนึ่งเรียกคณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในลักษณะพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อการบริหารทรัพยากรบริการที่สำคัญ ๆ อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า สำนักงาน มีอำนาจหน้าที่ในลักษณะของการเสนอและสนอง ทั้งสองส่วนมีอำนาจหน้าที่สอดคล้องสัมพันธ์กันโดยตรงอยู่อย่างกัน จากการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ในลักษณะนี้ น่าจะเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมีความรู้ดีกว่าตนได้เข้ามาบริหารงานเพียงหนึ่งส่วนในบางส่วน คือได้ปฏิบัติเพียงชั้นพิจารณาตัดสินใจให้ความเห็นชอบเท่านั้น ส่วนชั้นเตรียมการเพื่อเสนอคณะกรรมการและชั้นสนองถือดำเนินการเมื่อคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเป็นหน้าที่ของสำนักงาน จึงทำให้มีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ต่ำ และคาดหวังจะปฏิบัติให้มากกว่าที่เป็นอยู่จึงจะพึงพอใจ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ สมพงษ์ เกษมนั่น (สมพงษ์ เกษมนั่น 2521 : 245) ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป และความต้องการจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มของการต้องการและแรงจูงใจ เสถียร เหลืองอร่าม (เสถียร เหลืองอร่าม 2526 : 68) กล่าวว่า ความเข้มของการต้องการขึ้นอยู่กับส่วนประกอบสำคัญ 2 อย่าง คือ ความแตกต่างระหว่างระดับความหวังกับระดับความพึงพอใจที่มีอยู่ และคุณค่าเปรียบเทียบหน่วย สุกแล้วก็จะตั้งระดับความหวังเอาไว้ การบริหารงานแบบองค์คณะบุคคลเป็น

แนวคิดใหม่ที่น่าสนใจในระบบการบริหารของสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการ
โดยตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และโดยการเลือกตั้ง ซึ่งมาเป็นคณะกรรมการบริหารยังไม่เข้าใจบทบาท
อันแท้จริงของตัว ดังที่ สุรัสวดี กิลาพันธ์ (สุรัสวดี กิลาพันธ์ 2525 : 86) กล่าวว่า การทำงาน
โดยองค์คณะบุคคลนั้น ผู้ปฏิบัติงานอาจยังไม่เข้าใจเรื่องของการทำงานก็ บางท่านมีความรู้สึกว่า
อำนาจของคณะกรรมการเป็นอำนาจของตัว จึงปรับตัวค่อนข้างยาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า เมื่อมี
การเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการแล้วชุด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ควรจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดก่อนเสมอ

3. ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้ คณะกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ กับคณะกรรมการโดยการเลือกตั้งจากผู้แทนข้าราชการครู มีความพึงพอใจในงานที่
ปฏิบัติอยู่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่คณะกรรมการทั้งสองคณะนี้ มีความพึงพอใจในงาน
ที่ปฏิบัติอยู่สูงกว่าคณะกรรมการโดยตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในงานด้านต่าง ๆ
ถึงหกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ งานด้านที่คณะกรรมการทั้งสามประเภทมีความพึงพอใจ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ งานด้านการปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ
ชน จุฑาทฤกษ์ (ชน จุฑาทฤกษ์ 2525 : 71) ที่วิจัยพบว่า ทัศนะของคณะกรรมการ
การประถมศึกษาอำเภอโดยตำแหน่งและโดยการเลือกตั้งในเขตการศึกษา 4 ที่มีบทบาทหน้าที่
ความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอด้านการเสนอแนะแต่งตั้งผู้บริหาร
สถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

เป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่แตกต่างกับกรรมการโดยเลือกตั้งจากผู้แทนข้าราชการครู แต่
แตกต่างกับกรรมการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้จะมีสาเหตุมาจาก

3.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแต่งตั้ง จำนวนสองคน
โดยทั่วไปจะแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด และหรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค
วิทยาลัยเกษตรกรรม วิทยาลัยพลศึกษาและหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในวงการศึกษานี้ ส่วน

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกมาจากประชาชน จำนวนสามคนนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่เคยรับราชการครู ประถมศึกษามาก่อน ดังนั้นความคิดความเชื่อจึงไม่แตกต่างไปจากคณะกรรมการโดยการเลือกตั้งจากผู้แทนข้าราชการครู ส่วนคณะกรรมการโดยตำแหน่งนั้นมีความเคยชินกับการบริหารงานในสำนักงาน ซึ่งตนเองสามารถวินิจฉัย สักลั่นใจ สั่งการเพียงคนเดียว มีอำนาจเด็ดขาด ส่วนการบริหารงานในระบบคณะกรรมการ อำนาจการตัดสินใจเป็นของคณะบุคคล อาจเกิดความรู้สึกว่า หมดความสำคัญไป ดังที่ฝ่ายรายงานการศึกษาของสถิติและวิเคราะห์ภาวะการศึกษา (การศึกษาไทย 2526 : 23) สรุปว่า การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารการศึกษาโดยฉับพลัน ทำให้เกิดปัญหาสองทางคือ ทางฝ่ายบริหารในแต่ละระดับ ยกเว้นกลุ่มโรงเรียน เคยมีอำนาจเต็มที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ เมื่อต้องปฏิบัติงานโดยต้องผ่านคณะกรรมการ เป็นผู้ตัดสินใจที่สำคัญ ๆ จึงเกิดความไม่สะดวกใจในการทำงาน ผู้บริหารบางคนไม่อาจปรับบทบาทของตน ให้สอดคล้องกับระบบบริหารใหม่ได้

3.2 คณะกรรมการโดยตำแหน่ง เป็นผู้บริหารงานในระดับสูงที่สุดของหน่วยงานในระดับจังหวัด ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรที่สำคัญ ๆ อยู่เป็นประจำ และเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรในจังหวัดอยู่แล้ว เมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาจังหวัด ซึ่งต้องทำหน้าที่ในเรื่องนโยบาย เรื่องการบริหารทรัพยากรบริหารที่สำคัญ ๆ เช่นเดียวกับงานประจำ จึงไม่เห็นความแปลกใหม่ ส่วนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการโดยการเลือกทั้งจากผู้แทนข้าราชการครู มีประสบการณ์บริหารระดับต่ำกว่า เมื่อได้บริหารงานในระดับที่สูงขึ้น มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้รู้สึกได้รับเกียรติเท่าเทียมกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด เกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติสูงขึ้น สมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2521 : 138) ที่ว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นอำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะเป็นสิทธิ หมายถึงอำนาจหน้าที่ที่บุคคลใดก็ตามที่เป็นกรรมการ ย่อมจะทรงสิทธินั้นและหัดเทียมกันทุกคน

จากสาเหตุทั้งสองประการดังกล่าวแล้วนั้น จึงน่าจะเป็นผลให้คณะกรรมการการศึกษาจังหวัด โดยการเลือกตั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ถ่างกับกรรมการโดยตำแหน่ง แยกถึงแม้ว่าจะแตกต่างกันก็จริงอยู่ หากพิจารณาให้ละเอียดลงไปอีกจะพบว่า ความแตกต่างกันในความคิดส่วนนี้จะไม่ก่อให้เกิด

เกิดปัญหาการบริหารงานของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดแก้อย่างใด เพราะคณะกรรมการ ทั้งสามประเภทต่างพึงพอใจที่ไปปฏิบัติงานกลางแจ้ง ๆ ในระดับสูงเหมือนกัน ส่วนการแก้ปัญหาในเรื่องการปรับบทบาทระหว่างบทบาทของตำแหน่งหน้าที่กับบทบาทในคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด ของคณะกรรมการโดยตำแหน่งนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าจะปรับปรุง เรื่องระบบข้อมูล การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ ๆ แก่คณะกรรมการ จะทำให้เกิดความเท่าทันกันในการอธิบายปัญหาต่าง ๆ ในที่ประชุม จะไม่สร้างความอึดอัดใจให้กับคณะกรรมการโดยตำแหน่ง เพราะคณะกรรมการโดยตำแหน่ง มีเวลาที่จะแสวงหาข้อมูลสะสม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารและเป็นข้อเสนอแนะอภิปราย น้อยมาก เพราะมีข้อจำกัดกับงานประจำ ในเรื่องความสำคัญของข้อมูลนั้น โสภณ ภูเก้าล้วน (โสภณ ภูเก้าล้วน 2524 : 36) กล่าวว่า ทีมจะสำเร็จได้จะต้องมีการวางแผนในเรื่อง ระบบข้อมูลไว้อย่างรัดกุม และสมบูรณ์ที่สุด

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีคุณวุฒิ และวัยวุฒิต่างกัน แยกตามประเภทของคณะกรรมการ ที่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้

4.1 คณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีอายุต่างกัน คืออายุ 31 - 40 ปี อายุ 41 - 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่า มีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ การประถมศึกษาจังหวัด ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร แก้วลาย (สมมาตร แก้วลาย 2528 : 97) ที่วิจัยพบว่า การบริหารงานด้านบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดตรัง ที่มี วัยวุฒิต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยนี้กลับได้ผลตรงกันข้ามกับผลการวิจัยของ วาร์เลซ (Warles, 1972 : 997) ที่วิจัยความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์กรภายนอก ของงานของผู้บริหารงานในมหาวิทยาลัยรัฐโคโลัมเบีย ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่า ระดับการศึกษา กำหนดช่วงเวลาในการดำรงตำแหน่ง มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน นอกจากนี้คณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีความพึงพอใจในงานตามบทบาทหน้าที่

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดไม่แตกต่างกัน น่าจะเกิดจาก คณะกรรมการ โดยตำแหน่งมีประสบการณ์ทางการบริหารงานสูงและมีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปถึง ร้อยละ 94.74 ทำให้ การที่ความบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดไว้ชัดเจนไม่แตกต่างกัน

4.2 คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีกับคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ งานกาหาพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษา อำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารโรงเรียน ส่วนงานอีกหกด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เฉพาะงาน ด้านนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนงานด้านอื่น ๆ อีกหกด้าน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร แก้วลาย (สมมาตร แก้วลาย 2528 : 95) ที่วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ นิโรธ งามสน (นิโรธ งามสน 2527 : บทสรุปย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้บริหารตามความต้องการของกฎโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 2 ซึ่งพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเกิดจากการกำหนดระดับความพึงพอใจโดยประเมินจากความพึงพอใจที่ตนเองได้มีโอกาสเข้าร่วมในคณะกรรมการเป็นพื้นฐานและเป็นความพึงพอใจเฉลี่ยระดับสูงอีกด้วย ส่วนงานด้านนี้ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหาร โรงเรียนที่เห็นต่างกัน น่าจะเป็นผลมาจากประสบการณ์ทางการศึกษา ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าย่อมจะใส่ใจดูข้อเท็จจริงพิจารณาแก้ปัญหาละเอียดรอบคอบกว่าผู้ที่มีพื้นฐานทางการศึกษาต่ำกว่า ผลการวิจัยจึงออกมาว่าคณะกรรมการที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจ งานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดสูงกว่าคณะกรรมการที่มี วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

4.3 คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีอายุต่างกัน คืออายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระหว่าง 41 - 50 ปี และระหว่าง 51 ปีขึ้นไป พบว่ามีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่

การรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แยกต่างกันไปเพียงคนเดียว คือ
 ตำแหน่งงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย
 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนงานอีกหกตำแหน่งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่แตกต่างกัน
 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ งานวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ อุนเคียร
 (ประจวบ อุนเคียร 2528 : 217) ที่วิจัยพบว่า ทิศนะการบริหารงานที่ปฏิบัติอยู่จริงกับ
 การบริหารงานที่ควรปฏิบัติ ของคณะกรรมการบริหารกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอายุต่ำกว่า
 35 ปี 35 - 44 ปี 45- 54 ปี และ 54 ปีขึ้นไป โดยส่วนรวมแตกต่างกันทุกด้าน แต่สอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ เนติ นิลสาย (เนติ นิลสาย 2517 : 70) ที่วิจัยบทบาทของศึกษาธิการอำเภอ
 ตามทัศนะของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า บทบาทของศึกษาธิการอำเภอ
 ตามทัศนะของครูใหญ่มีอายุต่างกัน มีทัศนะค่อนข้างจริง ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านบริหาร
 บุคลากร ด้านงานพิเศษ ไม่แตกต่างกัน

นอกจากการวิจัยครั้งนี้พบสิ่งที่น่าสนใจอย่างหนึ่งประการหนึ่งคือ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 มีอายุต่างกัน ทั้งขอใจทำงานด้านต่าง ๆ ที่ปฏิบัติอยู่จริง ในส่วนที่เป็นการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ ๆ
 ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่าในการบริหารงานนี้
 กรรมการตัดสินใจร่วมกัน ประสานประโยชน์กัน เกิดเป็นความพอใจเฉลี่ย ทุกคนจึงพึงพอใจ ดังนั้น
 อายุจึงมิใช่ตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่างในระบบการทำงานของคณะกรรมการ ส่วนงาน
 ตำแหน่งงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย
 มีความพึงพอใจแตกต่างกันนั้น น่าจะเกิดจากทัศนะของคนที่มีต่อระเบียบ คำสั่ง ซึ่งเป็นที่ทราบกันดี
 อยู่แล้วว่า คนที่มีอายุมากเคยชินกับการปฏิบัติตามระเบียบ ปฏิบัติงานยึดถือระเบียบ ไม่ชอบ
 ความเสี่ยง ส่วนคนที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ถือว่าเป็นผู้ที่อยู่ในวัยการปฏิบัติงานที่แสวงหา
 สิ่งที่ดีกว่า ชอบทำงานเสี่ยงเพื่อแสวงหาประสบการณ์ ท่องการอิสระในคำความคิด ไม่ชอบ
 การควบคุม ดังที่ โสภณ ปรากฏณ์ (โสภณ ปรากฏณ์ 2521 : 3) กล่าวว่า องค์การที่มีลักษณะ
 เป็นระบบราชการ มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์น้อยมาก ลักษณะขององค์การที่ใช้แบบ
 การบริหารระบบราชการจึงขัดแย้งกับพฤติกรรมใหม่ทางการบริหาร

4.4 คณะกรรมการโดยการเลือกตั้งจากผู้นั้นข้าราชการครู ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับที่มีวุฒิทั้งแปดปริญญาตรีขึ้นไป พบว่า มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด แยกต่างกันในด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ กับด้านพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิกล้มโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสองด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาตร แก้วลาย (สมมาตร แก้วลาย 2528 : 95) ที่วิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิ ทั้งแปดปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ไม่แตกต่างกัน ส่วนงานด้านอื่น ๆ อีกสี่ด้าน คณะกรรมการ โดยการเลือกตั้งจากผู้นั้นข้าราชการครูมีความเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นั้นข้าราชการครูที่มีวุฒิต่างกันทั้งสองกลุ่ม ประเมินงานที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โดยการกำหนดระดับความพึงพอใจตามเจตคติ และ การตีค่าของตำแหน่งไว้สูง ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านที่ต่างกันนั้นน่าจะเกิดจาก ประสบการณ์ทางการศึกษา และความคาดหวังว่าจะช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานได้มาก แล่นที่จริงแล้ว ในการพิจารณาจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณนั้นคณะกรรมการได้เสนอแนะค่อนข้างน้อย เพราะระเบียบกำหนดไว้รัดกุม มีกรอบกำหนดแนวปฏิบัติไว้ จึงเป็นเหตุให้คณะกรรมการที่มีวุฒิทั้งแปด ปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจน้อยกว่ากรรมการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และงานด้านพิจารณาให้ ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิกล้มโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีความพึงพอใจ ากัน น่าจะเกิดจากสภาพปัจจุบัน การคมนาคมสะดวกขึ้น การเดินทางไปกลับของนักเรียน กอสมสะดวกสบายขึ้น จากที่เคยมีความจำเป็นต้องสร้างโรงเรียนไว้ทุกหมู่บ้าน ความจำเป็นลดน้อยลง ประกอบกับโครงการทุนกำเนิดของรัฐบาลได้ลดเกินเป้าหมาย ทำให้นักเรียนลดลงอย่างรวดเร็ว วนเป็นปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างครูในโรงเรียนมีเกินเกณฑ์ สำนักงานการประถมศึกษาต้องวาง มาตรการเฉลี่ยครู ทั้งระดับประเทศ ระดับจังหวัด ด้วยเหตุดังกล่าวคณะกรรมการที่มีวุฒิทั้งแปด

ปริญญาครีขึ้นไป ซึ่งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ดีกว่า จึงพึงพอใจที่จะให้มีการบูรณาและ
เลือกโรงเรียน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา

4.5 คณะกรรมการโดยการเลือกทั้งจากผู้แทนข้าราชการครู ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แลผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ บุญเชิด (มนูญ บุญเชิด 2519 : 131) ที่เปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงานงานของศึกษานิเทศก์ฝ่าย
สามัญศึกษาประจำจังหวัดที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี กับ 40 ปีขึ้นไป พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะเป็น
เป็นเพราะว่า การบริหารโดยองค์คณะบุคคล การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยเรื่องใดก็ตาม จะต้องมีการอภิปรายถึงตามรายละเอียด เสนอแนะ เมื่ออภิปรายเป็นที่พอใจแล้วจึงขอมติ นั่นก็คือเป็น
การตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้นอายุจึงมิใช่ตัวแปรทำให้ความคิดเห็นของคณะกรรมการแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด มีความพึงพอใจที่ได้
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ในระดับสูง ถึงหกด้าน ในขณะที่มีความเห็นว่างานที่
ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ความนึกเห็นที่แตกต่างกันนี้ น่าจะเป็นสัญญาณเตือนหน่วยงานเจ้าสังกัด
ใกล้เคียง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องจัด
อบรมสัมมนาคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด เพื่อทำความเข้าใจลักษณะงานตามบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการ มิฉะนั้นจะเกิดความขัดแย้ง เกิดความสับสนในบทบาท เพราะขณะนี้คณะกรรมการ
แต่ละคนมีหลายบทบาท เช่น ผู้แทนข้าราชการครู นอกจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว
ยังเป็นประธานหรือเป็นกรรมการกลุ่มบ้าง เป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาอำเภอบ้าง เป็น
กรรมการในองค์กรอื่นเกี่ยวกับท้องถิ่นบ้าง อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานตามบทบาท
หน้าที่ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผลให้ขาดประสิทธิภาพได้

2. การบริหารโดยองค์คณะบุคคล ก่อให้เกิดภาวะของอำนาจรวมกัน จะเกิดขึ้นได้ทั้งที่
เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และถ้ากรรมการถูกผลักดันเข้ามาโดยอิทธิพลภายนอก อำนาจ

ภายนอกอาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับวงการภายในของคณะกรรมการ ทำให้เกิดการแข่งขัน หรือร่วมมือ หรือถ่วง การตัดสินใจ การวินิจฉัยปัญหา หรือการตัดสินใจอาจเบี่ยงเบนไปทางเนื้องาน โดยคณะกรรมการ ผลเสียจะเกิดกับระบบการบริหารได้ การประชุมถือเป็นวิธีการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ในการบริหารงานโดยคณะกรรมการ การเปิดโอกาสให้พูด อภิปราย ชักถามปัญหา แสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหา เป็นการปรับแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และเป็นการส่งเสริม ความร่วมมือ การประสานงานที่ดี ดังนั้นประธานในที่ประชุมและเลขานุการจะต้องมีความเข้าใจและ ต้องปรับบรรยากาศการประชุมและพยายามขจัดอิทธิพลจากภายนอก

3. เอกสารการประชุมเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้การประชุมแต่ละครั้ง ประสพผลสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าเอกสารไม่สมบูรณ์ถูกต้อง ข้อมูลไม่ละเอียด คณะกรรมการจะเกิดความเครียด เกิดการระงับตัวป้องกันตัว ทางฝ่ายเลขานุการ หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จะต้องเป็นผู้ประสานงานที่ดี และจะต้องเตรียมการประชุมให้พร้อม โดยเฉพาะการกำหนดนัดหมาย วัน เวลา การจัดสถานที่ บริการสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ให้ สมบูรณ์ และจะต้องรอบรู้ในเรื่องที่ประชุมโดยละเอียดทุกแง่มุมและทุกชั้นตอน

4. ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ทั้งที่เป็นคณะกรรมการโดย ตำแหน่ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้งจากผู้แทนข้าราชการครู จะมีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 43.30 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 40.90 ซึ่ง ส่วนใหญ่จะมีอายุมาก คณะกรรมการไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดจะบริหารงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์และกรอบ จึงพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานสูง จะสะท้อนให้ เห็นว่างานจะไม่ค่อยพัฒนา ไม่แสวงหาหรือคิดค้นแนวปฏิบัติใหม่ ๆ จึงควรกำหนดอายุชั้นสูงของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการโดยการเลือกตั้งไว้ไม่เกิน 50 ปีบริบูรณ์ในวันเสนอชื่อ หรือในวันรับสมัครเลือกตั้ง

5. จากผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด คณะกรรมการปฏิบัติในระดับหลัง เป็นคตินัยอย่างหนึ่งชี้ให้เห็นว่า ระบบ การติดตามผลการประเมินผล ในกระบวนการบริหารที่สำคัญยิ่งกระบวนการหนึ่งนั้น คณะกรรมการ

ได้ปฏิบัติน้อย ควรที่จะกระตุ้นให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด รายงานให้มากขึ้นอีก จะเป็น
ข้อมูลย้อนกลับมาทบทวนงานบริหารที่กำลังดำเนินการไปแล้ว เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน
ยิ่ง ๆ ขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่มีต่องานตาม
บทบาทหน้าที่ ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุง
ระบบการบริหารโดยคณะกรรมการให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้แทนข้าราชการครู ในคณะกรรมการ
การประถมศึกษาจังหวัด เพื่อหาทางพัฒนาบุคลากรในสังกัดต่อไป
3. ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานด้านวิชาการ ของผู้อำนวยการการประถมศึกษา
จังหวัด ซึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด และเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดของ
จังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมลด พงษ์ธรรมชาติ การอภิปรายเรื่องปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย 2525, 229 หน้า

_____ และคนอื่น ๆ รายงานการวิจัยเรื่อง การทำงานในระบบคณะกรรมการ 2525, 92 หน้า อักสำเนา

กถ สวัสดิ์พานิช "องค์การปกครองท้องถิ่นกับการศึกษา" บทความและรายงานสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพิมพ์สมาคมสังคมนักศึกษาแห่งประเทศไทย 2509, 189 หน้า

เกษม ศิริสัมพันธ์ "คำบรรยายพิเศษเรื่องนโยบายและแนวทางในการจัดการประถมศึกษา" คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โรงพิมพ์คุรุสภา 2526, 425 หน้า

เกศิณี หงสนันท์ การเลือกสมาชิกคณะกรรมการในองค์การ เอกสารการศึกษา สาขารัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เล่มที่ 9, 2515

คณะกรรมการพิจารณาปัญหาการศึกษาประชาชาติ ระบบบริหารการศึกษาประชาชาติ รายงานการวิจัยเสนอคณะรัฐมนตรี 2522, 90 หน้า อักสำเนา

วรุณ นาสุวรรณ "อาชีพครูอาชีวศึกษา" งานการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบนักเรียน ครั้งที่ 36 พ.ศ. 2516 โรงพิมพ์คุรุสภา 2516, 85 หน้า

จารุวรรณ เสวกรวรรณ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 115 หน้า

ชิต นิลพานิช และ โสภณ ปภากพันธ์ "การพัฒนาองค์การ" ปัญหาและการบริหารงานฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2520, 273 หน้า

เกษม แยมเสมอ การบริหารการประถมศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ โรงพิมพ์อักษรสมัย 2524, 137 หน้า

ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์ "ทฤษฎีแมค" เอกสารประกอบการสอน 2526, 5 หน้า อักสำเนา

ประสิทธิ์ อวณเจริญ การประเมินที่กระแแห่งชาติ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง รวม 8 ฉบับ

โรงพิมพ์อักษรนิติ 2523, 144 หน้า

ประศักดิ์ นิยมกร สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู วิทยาลัยเทคนิค
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2512, 127 หน้า

พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ

เล่ม 97 ตอนที่ 158 วันที่ 13 ตุลาคม 2523

ไพฑูริย์ ศศิธร การจัดระเบียบองค์การบริหารส่วนตำบลและอนาคตก โรงพิมพ์พิมพ์เนตร 2523, 299 หน้า

วิบูลย์ สาธร การบริหารงานบุคคล ไบวันวัฒนาพาณิชย์ 2517, 587 หน้า

บุญญ บุญเชิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษาประจำจังหวัด

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 140 หน้า

รุ่ง แก้วแดง การอธิบายเรื่องการกระจายอำนาจทางการบริหารการประถมศึกษา ทฤษฎี

และการปฏิบัติ เอกสารการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยานิพนธ์ 2524 อุดมศึกษา

อ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 หอวิชาการพิมพ์

2524, 287 หน้า

วิจิตร ศรีธำรง และคณะ เอกสารการสอนชุดวิชา หลักและระบบบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2523, 159 หน้า

วิบูลย์ นิลจันทร์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520,

80 หน้า อุดมศึกษา

วิรัชชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ 2518, 76 หน้า

วิระยุทธ วิเชียรโชติ สังคมไม่ควรมีสัมพันธภาพกับการพัฒนาประเทศ วารสารจิตวิทยา 1 : 35 :

42, 2513

สัจฉิ์ แก้วเชื้อ บทบาทคณะกรรมการประจำวิทยาลัยครู ตามความคิดเห็นของกรรมการประจำ

วิทยาลัยครูและอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญญาทิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2525, 80 หน้า อักสำเนา

เสถียร เหลืองอร่าม มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 2526, 346 หน้า อักสำเนา

ธนากร แสงมณี ชาวประถมศึกษา ปีที่ 3 ฉบับที่ 171 สิงหาคม 2527

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแบบใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2516, 531 หน้า

สุรัฐ ศิลปอนันต์ การอภิปรายปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบบริหารงานบุคคลสำหรับ

ข้าราชการครู การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู 2525

สายหยุด จำปาทอง "โครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษา" ข่าวครูไทย ฉบับพิเศษ

ฉบับพิเศษ (28) ปักษ์หลัง สิงหาคม 2526

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ไทยวัฒนาพานิช 2522, 155 หน้า

ไฉยม ภูเกื้อล้วน "ผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม" บทบาททางวิชาการสำหรับผู้บริหาร

โรงเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2524

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เอกสารการสัมมนาคณะกรรมการการประถมศึกษา

จังหวัด โรงเรียนพืชรุสกา 2525, 76 หน้า

_____ คู่มือคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด โรงเรียนพืชรุสกา 2526, 452 หน้า

_____ รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา

2522, 161 หน้า อักสำเนา

อรุณ รักธรรม "การทำงานเป็นทีม" วารสารข้าราชการ 9 : 73 - 77 กันยายน 2523

- Appelwhite, P.B. Organizational Behavior. New York, Prentice-Hall Inc., 1964. 741 p.
- Best, John W. Research in Education. 4 th. ed., New Jersey, Prentice-Hall, 1981. 431 p.
- Chester I. Barnard. The Functions of the Executive. Massachusetts, Harvard University Press, 1968. 410 p.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. 4 th. ed., New York, McGraw-Hill Book Company, 1976. 529 p.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York, McGraw-Hill Book Company, 1973. 681 p.
- Herzberg, Frederick. and others. The Motivation to Work. New York, John Wiley and Sons, 1959. 389 p.
- Joseph, John. "Administration Team and Supportion Theory" in Dessertation Abstracts International. September, 1976 V. 37 p.
- Maslow, A.H. "A Theory of Human Motivation." Psychological Review. 50 (40 : 370-396, 1943)
- Newcomer, Mabel. The big Business Executive. Columbia University, New York, 1955
- Stuass, George and Sayles, Leonard R. Personal the Human Problems of Management. U.S., Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1960. 500 p.
- Varney, Elenn H. Organization Development for Managers. Mass, Addison Wesley, 1977. 233 p.
- Yoder, Dale. Personal Principle and Policies. New Jersey, Prentice-Hall, 1959. 599 p.
- Wales, Richard Frederick. "The Elementary School Principal's Leader Behavior and Teacher Morale." Dessertation Abstracts. V. 32, 1971.
- Zalesnik and others. The Motivation Productivity and Satisfaction of Workers. Boston, Harvard University Press, 1958. 859 p.

ព័ត៌មាន

ภาคผนวก ก

(สำเนา)

ที่ ทม 1018/ว.2890

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

900000

28 ธันวาคม 2527

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายวิน กงพล นิธิปวิทยาโท ปีที่ 2 วิชาเอกการบริหาร
การศึกษา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรวิทย์ ประทุมทรัพย์
และอาจารย์อากม วัชโรสง กำลังทำปริญญาโทเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาท
หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดในภาคใต้ และได้
เลือกคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดนี้ เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยดังกล่าวถูกต้องสมบูรณ์ และเกิดประโยชน์แก่การประถมศึกษา
แห่งชาติ มหาวิทยาลัยจึงขอความร่วมมือจากท่าน ได้โปรดอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
ของ นายวิน กงพล ให้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) กาญจนา หาสิตะพันธุ์

(นางกาญจนา หาสิตะพันธุ์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 313153

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ

คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด

ใน 14 จังหวัดภาคใต้

ผู้วิจัย

นายสิน คงพูล

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรฤดี ประทุมพรรัตน์ ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.อาคม วัคไซสง กรรมการ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ท่านเป็นคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดประเท

1.1 ○ โดยตำแหน่ง

1.2 ○ ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.3 ○ โดยการเลือกทั้งจากผู้แทนข้าราชการครู

2. คุณวุฒิสูงสุดที่ท่านได้รับคือ

2.1 ○ ถ้าหากว่าปริญญตรี

2.2 ○ ปริญญาตรีขึ้นไป

3. วัยวุฒิของท่าน คือ

3.1 ○ 31 - 40 ปี

3.2 ○ 41 - 50 ปี

3.3 ○ 51 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจที่มีต่องานตามบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ที่ปฏิบัติอยู่จริง และที่คาดหวังจะปฏิบัติ
งานนั้น ๆ ตามความรู้ที่จริง ๆ ของท่าน

คำแนะนำ โปรดพิจารณาว่าท่านพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานตามบทบาท
หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ในแต่ละระดับใด
และท่านพึงพอใจคาดหวังที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับความรู้ที่จริง ๆ ของท่านมากที่สุด แม้จะขอท่านจะต้องทำเครื่องหมาย
2 ครั้ง คือ ให้ระดับความพึงพอใจที่ปฏิบัติจริง และให้ระดับความพึงพอใจที่คาดหวังจะปฏิบัติ
โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น ท่านพึงพอใจมากที่สุดและหรือท่าน
คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้นให้มากที่สุด

มาก หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น ท่านพึงพอใจมาก และหรือคาดหวังจะ
ปฏิบัติงานนั้นให้มาก

ปานกลาง หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นท่านพึงพอใจปานกลาง และหรือ
ท่านคาดหวังจะปฏิบัติงานนั้นปานกลาง ๆ

น้อย หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น ท่านพึงพอใจน้อย และหรือท่านคาดหวังจะ
ปฏิบัติงานนั้นให้น้อย

น้อยที่สุด หมายถึง งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นท่านพึงพอใจน้อยที่สุด และหรือท่าน
คาดหวังจะปฏิบัติงานนั้นให้น้อยที่สุดด้วย

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ									
		ที่ปฏิบัติจริง					ที่คาดว่าจะปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
(๐)	การพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง (ย้าย) ผู้บริหารโรงเรียน					/		/			

คำอธิบายตัวอย่าง

จากตัวอย่างข้างบนนี้แสดงว่า งานนี้เท่าที่ได้ปฏิบัติมา ท่านพึงพอใจน้อยที่สุด
 งานนี้ท่านคาดว่าจะปฏิบัติให้มากจึงจะพึงพอใจ

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ความตั้งใจที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของ
คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด
ใน 14 จังหวัดภาคใต้

บทคัดย่อ
ของ
พิน กงพูล

เสนอคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2529

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจของคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัด เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่จริง กับที่คาดหวังจะปฏิบัติ งานทั้งเจ็ดด้าน ความทัศนะของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ และเพื่อเปรียบเทียบว่า คณะกรรมการแต่ละประเภทพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ และคณะกรรมการแต่ละประเภทที่มีคุณวุฒิ วิทยุติต่างกันจะพึงพอใจ คาดหวังจะปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่ ประชากรที่ใช้ศึกษาได้แก่ คณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้ทุกคน รวมทั้งสิ้น 207 คน ในการรวบรวมข้อมูล ใช้แบบ สอดถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 23 ข้อ ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ถามระดับความพึงพอใจที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่จริง และคาดหวังจะปฏิบัติ จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า เมื่อรวบรวมข้อมูล ได้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน แล้วใช้ t-test และ ANOVA ทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ใน 14 จังหวัด ภาคใต้ มีความพึงพอใจคาดหวังที่จะปฏิบัติงานระดับสูงกว่าที่ปฏิบัติอยู่จริงทุกด้าน และคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และที่เลือกตั้งมาจาก ผู้แทนข้าราชการครู มีความพึงพอใจคาดหวังจะปฏิบัติงานแตกต่างไปจากคณะกรรมการ โดยตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในงานหกด้านคือ ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงาน และแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณเพื่อการประถมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้ง หัวหน้า การประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ด้านการพิจารณา ให้ความเห็นชอบในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการครูในสังกัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งบริหาร รวม ปรับปรุง เลิกหล่ม โรงเรียน ประถมศึกษา และด้านการออกกระเปียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ และที่

ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

และเมื่อแยกประเภทของคณะกรรมการทดสอบสมมติฐานแล้ว พบว่า คณะกรรมการโดยตำแหน่งที่มีคุณวุฒิ วัยวุฒิต่างกัน ฟังพหุใจคาดหวังจะปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกันนั้น ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานอีกหกด้าน คือ ด้านการพิจารณากำหนดนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาของจังหวัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณเพื่อการประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง เลิกชม โรงเรียนประถมศึกษา และค่าการออกกระเปียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาทางด้านวัยวุฒิ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และ 50 ปีขึ้นไป มีความฟังพหุใจคาดหวังจะปฏิบัติงานแตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดโดยการเลือกตั้งที่มีวุฒิต่างกัน ฟังพหุใจคาดหวังจะปฏิบัติงานด้านการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ และการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกชมโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทางด้านวัยวุฒินั้น ปรากฏว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

THE JOB SATISFACTION AMONG PROVINCIAL
PRIMARY EDUCATION COMMITTEE MEMBERS
IN THE 14 SOUTHERN PROVINCES

AN ABSTRACT
BY
PIN KONGPOON

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
Songkhla Campus
February 1986

This research aimed to study the provincial primary education committee's satisfaction with its actual and expected role in seven aspects, the satisfaction as perceived by members of the provincial primary education committees of the 14 southern provinces; and to seek comparative data on the satisfaction of committee members along the variables of member category, educational qualification, and age. The total population of members, 207 in size, of primary education committees in all the 14 southern provinces made up the subjects of the research. The data-gathering instrument was a 23-item questionnaire designed by the researcher to ask about the respondent's status (three items) and about the level of satisfaction with actual and expected work (20 rating-scale items). The data collected were analyzed into means and standard deviations, and subjected to t-test and ANOVA for hypothesis testing.

The findings were the following. The satisfaction with expected work was higher in all aspects than the satisfaction with actual work. The committee members of the expert category and the category of teacher representative differed from the ex officio members in the satisfaction with expected work, at levels of statistical significance of .05 and .01 respectively, in these six aspects : the setting of operational policy and provincial primary education development plans, and five other aspects involving decision-making about budgetary proposals from primary schools, appointments of district/sub-district primary education officers and school administrators, pay-raise reviews, organizational changes of primary schools, and formulation of work regulations. No statistically significant difference was found for the aspect of work performance in other areas as prescribed by law and as assigned by the National Commission of Primary Education.

When the committee members were considered within their own categories, the ex officio members with sub-degree education had a higher expectation than those who held a bachelor's degree of higher educational qualification, at .05 level of statistical significance. No statistically significant difference was found on the six above-stated aspects. Age-wise,

the committee members in the 41-50 and 50-upward age groups differed in expectation from those in the 31-40 age group, at .01 level of statistical significance. Among elected members, those with different educational qualifications varied in their expectations regarding budgetary decision-making and primary school organizational changes, at .05 level of statistical significance; no statistically significant difference was found on the other aspects, nor was there a difference at statistically significant level between age groups.