

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภोजังหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑



น้องนุช ขาวนาเสียว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

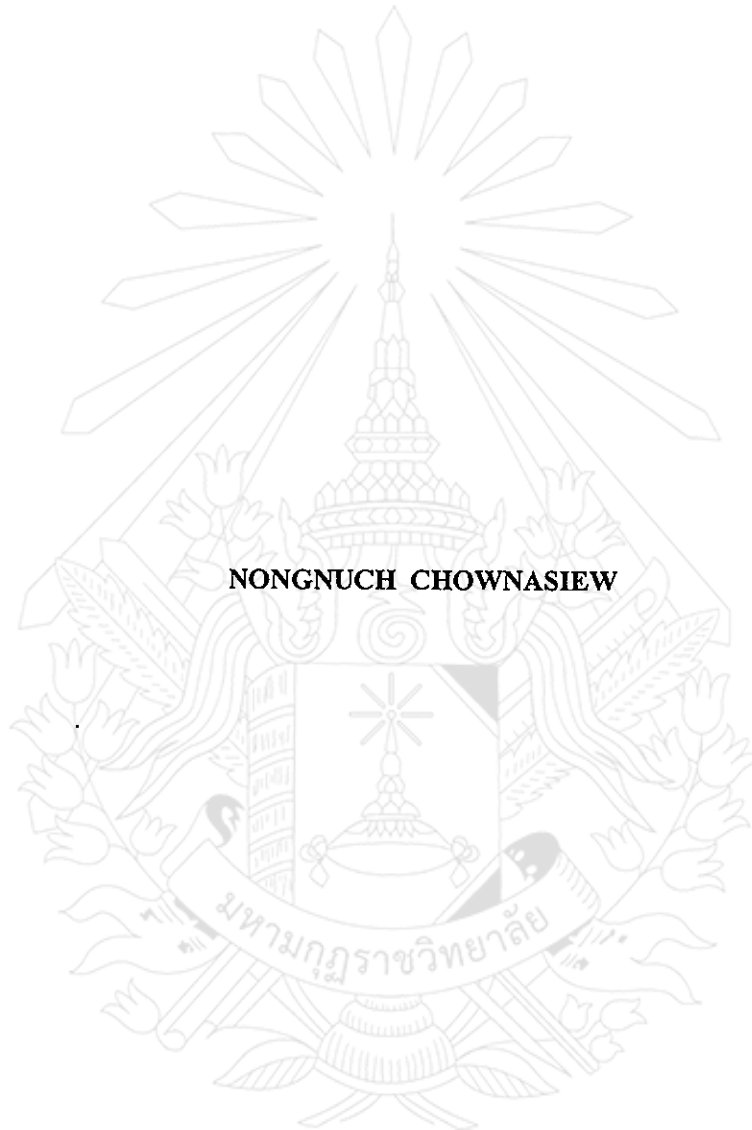
สาขาวิชาการจัดการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 17315

**FACTORS INFLUENCING STUDENTS' LEARNING AT MATHAYOM III LEVEL
IN EXTENDED SCHOOL : A CASE STUDY OF CHANG HAN DISTRICT,
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, ROI-ET, ZONE I**



NONGNUCH CHOWNASIEW

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF EDUCATION MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2551 (2008)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภोजังหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ชื่อนักศึกษา : นางน่องนุช ชาวนาเสียว

สาขาวิชา : การจัดการศึกษา

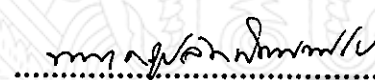
อาจารย์ที่ปรึกษา : พระสุทธิสารโสภณ


อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. สุนทร อางนิยม

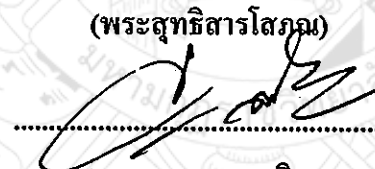
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาดตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(พระสุทธิสารโสภณ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผศ. สุนทร อางนิยม)


..... กรรมการ
(ผศ. ดร. เจริญชัย ขนไพโรจน์)


..... กรรมการ
(ผศ. เกียรติศักดิ์ วงศ์มุกดา)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Factors Influencing Students' Learning at Mathayom III Level in Extended School :
A Case Study of Chang Han District, Educational Service Area Office, Roi-Et, Zone I

Student's Name : Mrs. Nongnuch Chownasiew

Department : Education Management


Advisor : Phrasutthisarasophon

Co-Advisor : Asst. Prof. Suntorn Artniyom


Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.


..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

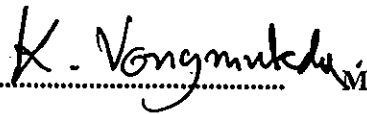
Thematic Committee


..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)


..... Advisor
(Phrasutthisarasophon)


..... Co-Advisor
(Asst. Prof. Suntorn Artniyom)


..... Member
(Asst. Prof. Dr. Jarernchai Chonpairot)


..... Member
(Asst. Prof. Keatisak Vongmukda)

หัวข้อสารนิพนธ์ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภोजังหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ชื่อนักศึกษา : นางน้องนุช ชวนาเสียว

สาขาวิชา : การจัดการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระสุทธิสารโสภณ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. สุนทร อางนิยม

ปีการศึกษา : ๒๕๕๑

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ และ ๒. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑
คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓
ใน โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา (ปีการศึกษา ๒๕๕๐) รวมทั้งสิ้น ๗๑ คน ในเขตพื้นที่ โรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ทางสถิติแบบพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล
ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการยังไม่มี
ความเป็นระบบ ระเบียบที่ชัดเจน หลักสูตร ไม่สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันและผู้สอนไม่ยึดหลักสูตรประกอบ
การเรียนการสอนงบประมาณ ที่ใช้จ่ายยังไม่ครอบคลุมงานบริหารทุกอย่างเหมาะสม

และอาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอ ขาดห้อง ข้อมูลสารสนเทศ สวัสดิการของทั้งครูและนักเรียนมีไม่เพียงพอ โดยมีข้อเสนอแนะ คือ การบริหารงานบุคคลควรส่งเสริมความรู้ความสามารถครูจัดระบบ ระเบียบให้ชัดเจน ควรปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรใหม่ทุกสิ้นปีการศึกษา ส่งเสริมให้ครูยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน งบประมาณ จัดหางบบริจาคเพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมงานบริหารอย่างเหมาะสม และควรมีการวางแผนงาน โครงการอย่างเป็นระบบ จัดอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยตรง จัดสวัสดิการ เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและเรื่องของประกัน จัดการบริการสารสนเทศอย่างทั่วถึง



Thematic Title : **Factors Influencing Students' Learning at Mathayom III Level in Extended School :
A Case Study of Chang Han District, Educational Service Area Office, Roi-Et, Zone I**

Student's Name : **Mrs. Nongnuch Chownasiew**

Department : **Education Management**

Advisor : **Phrasutthisarasophon**

Co-Advisor : **Asst. Prof. Suntorn Artniyom**

Academic Year : **B.E. 2551 (2008)**

ABSTRACT

This thematic paper's objectives 1. Were to study of factors influencing students' learning at Mathayom III level in extended school, Chang Han District, Educational service area office, Roi-Et, Zone I, 2. Study of suggestions toward administration problem manages extended school, Chang Han District, Educational service area office, Roi-Et, Zone I. Samplers were school executive of extended school, educational committee, teacher of extended school, and student Mathayom III level in extended school (academic year : B.E. 2550), totaling 71 persons in all. In extended school, Chang Han District, Educational service area office, Roi-Et, Zone I area. The tool used for conducting research was the questionnaires. Data were to analyzed, statistics utilized to describe : frequency, mean, percentage and standard deviation.

Research findings were as follows :

Factors influencing students' learning at Mathayom III level in extended school, Chang Han District, Educational service area office, Roi-Et, Zone I, in the overall aspect at the high level. The arrange with the highest to low mean was that technical administration, the next one was that of personnel management, general administration, besides low mean was that budget administration.

Suggestions toward administration problem manages extended school, Chang Han District, Educational service area office, Roi-Et, Zone I. personnel management problem, the administration manages don't still system, regulations is distinct. Course doesn't correspond be presently, and instructor doesn't course assembles instruction education. Budget that buy don't cover administrative everything work is appropriate. And Place building not enough, have not data information room. Welfare of teacher and student has not enough; by have suggestion is personnel management should encourage ability knowledge, systematize the regulations distinctly,

and should new adjust develop every course and academic year end. Encourage a teacher course assembles instruction education. Budget, procure budget donates; allocate budget cover the administrative work appropriately. And be supposed to planning work project systematically, very place building help instruction education directly, very the welfare about the health and guarantee. Manage serve type information throughout.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ก็เพราะได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากสถาบันศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้ขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับ มหามัธยมศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าศึกษาในสถาบันอันทรงเกียรติแห่งนี้

ขอกราบนมัสการและกราบขอบพระคุณ พระคุณ พระสุทธิสาร โสภณ รองอธิการบดี มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. สุนทร อัจฉริยะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำและข้อชี้แนะในการจัดทำสารนิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงลงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ บุคลากร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำและข้อชี้แนะใน การดำเนินงานด้านเอกสาร

ขอกราบนมัสการและกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน คือ พระครูปลัด สัมผัสพัฒนวิริยาจารย์ คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ประธานกรรมการ และกรรมการทุกท่าน

ขอขอบคุณผู้ให้การสนับสนุนและให้การอนุเคราะห์ ที่เป็นสมาชิกในครอบครัว เพื่อน ๆ และนักศึกษารุ่นพี่ที่เป็นกำลังใจ คอยให้ความช่วยเหลือเป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุนงานด้านเอกสาร ที่ใช้ในการประกอบทำสารนิพนธ์นี้เป็นอย่างดี และบุคลากร พร้อมทั้งคณาจารย์ โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา อำเภอจังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

คุณประโยชน์แห่งสารนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมไว้เพื่อเป็นเครื่องสักการบูชาคุณของพระรัตนตรัย อันมีพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ คุณของบิดา มารดา ครูและอาจารย์ ที่สั่งสอนอบรมเลี้ยงดูและให้วิชาความรู้มา ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ได้สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ ขอทุกท่านจงเป็นผู้มีส่วน ในความสำเร็จ ที่เกิดจากงานวิจัยในครั้งนี้ด้วย

นางนื่องนุช ชาวนาเสียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๕ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย	๕
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	๑๖
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส	๒๕
๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	๔๔
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๒
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๒
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๓
๓.๓ การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๕๔

	๗
	หน้า
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๕
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๘
๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๘
๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑	๖๐
๔.๓ การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑	๖๘
บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๖๙
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๖๙
๕.๒ อภิปรายผล	๗๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๗๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๗๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๗๕
บรรณานุกรม	๗๖
ภาคผนวก	๗๙
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๘๐
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	๘๒
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๘๖
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๘๘
ประวัติผู้วิจัย	๙๓

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๒.๑ จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	๒๓
ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑	๕๓
ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	๕๗
ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	๕๕
ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	๕๕
ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมและรายด้าน	๖๐
ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ	๖๑
ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้อ	๖๒
ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ	๖๔
ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ	๖๕
ตารางที่ ๔.๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑	๖๗

สารบัญตาราง

ภาพประกอบที่ ๒.๑ แสดงองค์ประกอบของการงูใจ

หน้า

ภาพประกอบที่ ๒.๒ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

๕

๑๓



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดทิศทางการบริหารไว้ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และ กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ซึ่งหมายความว่า ทั้งเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะมีอำนาจอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ด้วยตนเองมากขึ้น เป็นการปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารและจัดการศึกษาใหม่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาของชาติ โดยมุ่งหวังให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ได้กำหนดความเสมอภาคในสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย และให้ถือเป็นหน้าที่ของพลเมืองที่จะรับการศึกษาอบรม นอกเหนือจากหน้าที่ในด้านอื่น ๆ โดยได้กำหนดบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อบรม และการฝึกอาชีพเป็นต้น^๑

ความสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้มีโอกาสมากยิ่งขึ้นของสถานศึกษา โดยได้คำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจและจัดสรรอำนาจหน้าที่ในแต่ละระดับขององค์กร ที่มีหน้าที่ในการบริหารการศึกษา คือ ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงานบุคคลไปบุคคลไปยังสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการตัดสินใจการบริหารจัดการในการสั่งการเกี่ยวกับการบริหาร โรงเรียนทั้งด้านหลักสูตร การเงิน งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป การขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

^๑คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

นับเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เพราะเป็นการยกระดับการศึกษาของประชาชนทั่วประเทศให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อจะได้ทันกับเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในปัจจุบัน รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดไว้ในนโยบายการจัดการศึกษาเพื่อเร่งขยาย การศึกษาขั้นพื้นฐานจาก ๖ ปี เป็น ๘ ปี โดยทั่วถึง โดยเร็วอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มี ๒ ประเภท คือ โรงเรียนประถมศึกษา เปิดสอนภาค บัณฑิต ๖ ปี และ โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น^๒

ปัญหาการบริหารงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสถานศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ นี้ ยังมีปัญหาที่สถานศึกษาต้องแก้ไข เพราะเนื่องจากการขยายโอกาส ทางการศึกษาตามนโยบายของภาครัฐ ยังไม่สามารถที่จะกระจายครอบคลุมถึงพื้นที่ทางการศึกษาตาม เป้าหมายได้ทั้งหมด และการดำเนินการยังไม่เกิดประสิทธิภาพสมบูรณ์ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้าน การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวนี้ จึงต้องศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่เป็นอุปสรรค โดยอาศัยกระบวนการที่สำคัญ ๓ ประการ คือ กระบวนการบริหาร การเรียนการสอน และการนิเทศการ ศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดภาระงานในการจัดการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษาไว้ ๔ งาน ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านกิจการนักเรียนและ นักศึกษา งานด้าน บริหารและส่งเสริมการศึกษา และงานด้านสัมพันธ์กับชุมชนที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบ หน้าที่งาน ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ แนวทางการบริหารงาน ดังกล่าวนี้ หากสถานศึกษาสามารถ พัฒนาหรือแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคต่างๆ ให้สำเร็จลงด้วยดีแล้ว ก็จะสามารถถือได้ว่าเป็นการพัฒนากระบวนการศึกษาของไทยให้ก้าวหน้าไปได้ในอีกระดับหนึ่ง ซึ่งจะมีผล ต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวมให้มีความเจริญและรุ่งเรืองต่อไปด้วย^๓

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจ และประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภोजังหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ซึ่งจะทำได้สารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของจังหวัดร้อยเอ็ด ให้ดียิ่งขึ้น บรรลุตามความมุ่งหมายและตามหลักการของการศึกษาต่อไป

^๒ ภิญญา สาทร, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๖.

^๓ การปกครองอำเภोजังหาร, "เอกสารบรรยายสรุปอำเภोजังหาร", ร้อยเอ็ด : ที่ทำการปกครอง อำเภोजังหาร, ๒๕๕๐, (อัคราเสนา).

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวนเป็น ๔ ด้าน คือ

- ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ
- ๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล
- ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๘ คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๓๒ คน ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๕๘ คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ปีการศึกษา ๒๕๕๐) จำนวน ๒๓๔ คน รวมทั้งสิ้น ๓๓๒ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๔.๑ ทำให้ทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๑.๔.๒ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๑.๕ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล, หนทาง เช่น การศึกษาเป็นปัจจัยเกิดความรู้ความสามารถ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลสำเร็จทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหารสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ มี ๔ ด้าน

๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการ สำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน ฯลฯ

๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ การประสาน และระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบ และการจัดการศึกษามีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา ฯลฯ

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษา ฯลฯ

๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ สถานศึกษามีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียน และชุมชน ฯลฯ

สัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งวัดได้จากระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักเรียน จำแนกเป็น ๓ ระดับ ๓.๐๐ ขึ้นไป, ๒.๐๐ ถึง ๒.๙๙, และต่ำกว่า ๒.๐๐

โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในอำเภอจันทหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต

การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของการจัดการศึกษา ซึ่งมุ่งศึกษาการบริหารงานการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน รวมถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ฯ ที่เป็นเพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๐ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพในการเป็นผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๕๐ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หัวข้อสำคัญ ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษา

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย

๒.๑.๑ ทฤษฎีปัจจัย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนี้ ผู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้า คือ Herzberg หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) จะเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับ ๒ สิ่ง คือ

๑. ปัจจัยภายใน (Motivators)

๒. ปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors)

ทฤษฎีนี้ จะมีความเกี่ยวพันใกล้ชิดกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslo ซึ่ง Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขา ได้ทำการศึกษากับทัศนคติที่มีต่องานทางด้านสถานศึกษา ฆนาคาร, นักบัญชี และลูกค้าของฆนาคารที่มาใช้บริการ ได้สรุปความพอใจ และความไม่พอใจ หรือสภาพปัญหาที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดผลสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามมา ไม่ได้เกิดมาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะเกิดมาจากปัจจัย ๒ กลุ่ม คือ มีปัจจัยทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า สภาพปัญหา อุปสรรค สภาพแวดล้อม ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นผลต่อความพอใจหรือความไม่พอใจที่ทำให้เกิดขึ้นได้เสมอ ได้แก่

๑. ด้านสถานที่

๒. ด้านบุคลากร

๓. ด้านระเบียบปฏิบัติ
๔. ด้านพฤติกรรม
๕. ด้านการบริหารจัดการ
๖. ด้านการให้บริการ ฯลฯ^๑

จากการสรุปในกลุ่มของการทดลองของ Herzberg ในครั้งนี้ มีกลุ่มการทดลองของการบริหารงานในทางธนาคาร ซึ่งได้สรุปผลการศึกษาของสภาพปัญหาไว้เป็นแนวทางกว้าง ๆ เพื่อสนับสนุนทฤษฎีของ Herzberg ไว้ดังนี้ คือ

๑. ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตัวของลูกจ้างเอง เช่นทัศนคติ ค่านิยม หรือการกระทำต่าง ๆ บางประการที่เกิดจากตัวของลูกจ้างที่เป็นปัจจัยที่สุด เพราะเนื่องจากลูกจ้างยอมรับสถานะ ความเป็นจริงที่มีอยู่ในตัวเอง และเลือกที่จะตัดสินใจด้วยตัวเองอย่างเด็ดขาด หรือเรียกว่า เป็นปัจจัยหลัก

๒. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่เหนือการควบคุม เช่น ธรรมชาติจากฤดูกาล สภาพของปัญหาสังคมภายนอกและสังคมภายในคือครอบครัว เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่ว ๆ ไป ที่มีส่วนต่อการตัดสินใจของลูกจ้าง หรือเรียกว่า เป็นปัจจัยที่รอง^๒

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว จะพบว่า สภาพปัญหา หรือความสัมพันธ์ผลในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ไม่ได้เกิดมาจากปัจจัยเพียงกลุ่มเดียว แต่เกิดมาจากปัจจัย ๒ กลุ่ม คือ ปัจจัยภายใน (Motivators) ได้แก่ สภาพการตัดสินใจของบุคคลที่ดำเนินงานโดยตรง หรือเรียกว่า ปัจจัยหลัก และปัจจัยภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่เหนือการควบคุม เช่น สภาพทางธรรมชาติอื่น ๆ ได้แก่ ฤดูกาล สภาพทางภูมิอากาศ ฯลฯ

ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในดังกล่าวนี้ ยังสามารถขยายความได้ถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จต่อการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินการต่าง ๆ นั้นสำเร็จลุล่วงลงไปได้เช่นเดียวกัน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก พฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาให้เห็น ล้วนแต่ถูกแรงจูงใจกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางเสมอ และผู้วิจัยจะได้นำเสนอสาระสำคัญต่าง ๆ ของทฤษฎีนี้ ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

^๑ Herzberg, Two-Factor Theory, อ้างใน, ธรินธร สรรพกิจกำจร, “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๗, หน้า ๓๑.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑.

๒.๑.๒ ทฤษฎีแรงจูงใจ

ในความหมายทางจิตวิทยา แรงจูงใจหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า^๑

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคล เลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม ดังนี้

๑. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใด ก็จะถูกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด

๒. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น

๓. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ ความงาม จริยธรรม วิชาการเหล่านี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

๔. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดี ต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

๕. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง จะพยายามมากกว่าคนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

๖. การแสดงออกของความ ต้องการในแต่ละสังคมแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมคน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดง ความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน

๗. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

๘. แรงผลักดันที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

๙. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อ ได้ขึ้นเงินเดือน และได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น^๒

กระบวนการแรงจูงใจ

๑. ระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งทำให้ทุกคนในหน่วยงานรับรู้ว่าจะอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบเดียวกันจะได้ทำงานด้วยความสบายใจ

^๑ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๑.

^๒เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๒.

๒. การตอบแทนแบบเงื่อนใจเป็นรายหมู่ เช่น การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกในหน่วยงานเพื่อให้ทุกคนพอใจภูมิใจว่าหน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของพนักงานพอควร

๓. การตอบแทนเงื่อนใจเป็นรายบุคคล หน่วยงานให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่นให้กับหน่วยงาน เพื่อเป็นกำลังใจให้เป็นพิเศษ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

๔. การเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา

๑) ความพอใจเฉพาะอย่างไม่ปรารถนาอย่างอื่นยิ่งไปกว่านั้น แม้จะเสนอรางวัลที่ดีกว่าให้ก็ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

๒) ความพอใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่

๕. การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้ว จะเท่ากับเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้ดี หรือดีกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ปัญหาการขาดงานจะไม่มีเกิดขึ้น

ปัจจัยจูงใจ

ถ้าจะพูดถึงปัจจัยจูงใจ (Motivations) ที่แท้จริงแล้ว มีความหมายว่า เงินคงไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดในการจูงใจ เพราะมีอีกหลายสิ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญพอๆ กับเงินหรือ อาจจะมากกว่าก็ได้ ดังนี้

๑. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมรับในข้อนี้ก็ย่อมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล

๒. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิด หรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็นคำยกย่องชมเชยหรือการให้ Feedback ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มากที่สุดทีเดียว

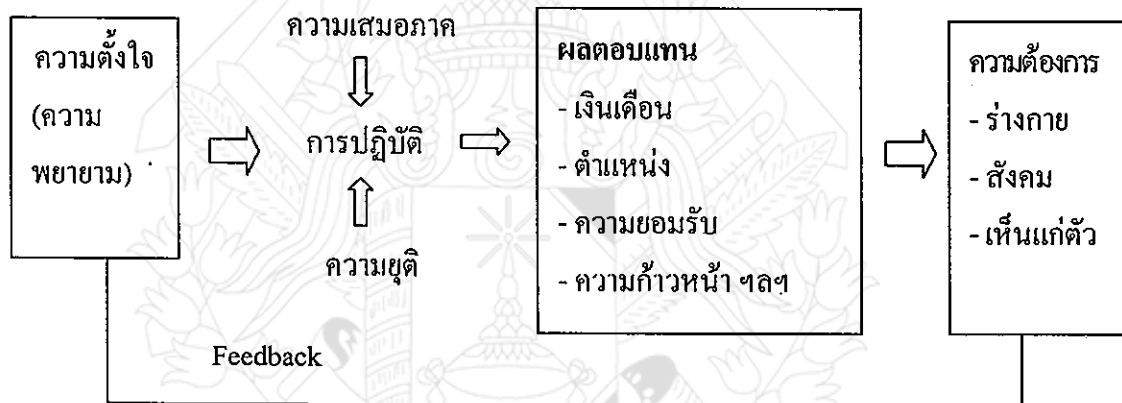
๓. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ หรือการได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความก้าวหน้าจะทำให้บุคคลนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ

๔. ความสนใจ (Interest) การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนา หรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่เขาให้ความสนใจ หรือให้เขามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง

๕. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สำหรับบุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ และทักษะในการทำงานที่ดี อยากที่จะทำงานด้วยอำนาจและความรับผิดชอบของตนเอง และจะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน

๖. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีทำงาน ตลอดจนการตัดสินใจในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน หรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย^๕

จากปัจจัยจูงใจข้างต้น จะเห็นได้ว่ายังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหลายประการที่มีผลต่อการจูงใจนอกเหนือจากเงิน ปัจจัยจูงใจอาจจะเป็นผลตอบแทน (Rewards) ในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกันบางคนอาจจะมีความต้องการทางร่างกายบางคนอาจจะมีความต้องการทางสังคมสูง และบางคนอาจจะเป็นคนเห็นแก่ตัว เป็นต้น ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน อาจสนองความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน โดยเขียนเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพประกอบที่ ๒.๑ แสดงองค์ประกอบของการจูงใจ

^๕เอกชัย ก็สุขพันธ์, การบริหาร : ทักษะการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๖.

ประเภทของการจูงใจ

การจูงใจไม่ว่าจะใช้สิ่งจูงใจเป็นวัตถุเป็นเงินหรือเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานสามารถแบ่งประเภทของการจูงใจออกได้เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นการจูงใจโดยใช้สิ่งเร้าจากภายนอกไม่ว่าจะเป็นการให้ผลตอบแทนรางวัลหรือการลงโทษเมื่อกระทำผิด การจูงใจภายนอกนี้ เน้นที่การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะ เป็นเงินเดือน ตำแหน่งหน้าที่หรือความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายนอกนี้เปรียบเสมือน Hygienes หรือ Maintainers ตามทฤษฎีของ Herzberg นั่นเอง

๒. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แม้ว่าเงินเดือนหรือความมั่นคงในการทำงานจะเป็นสิ่งจูงใจภายนอกที่มีความสำคัญแต่คงไม่เสมอไปเพราะบางครั้งคนอาจจะเบื่องาน เกิดความคับข้องใจหรือไม่อยากปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถที่มีอยู่

ดังนั้น การจูงใจภายในจึงมีบทบาทสำคัญในการที่จะสร้างให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความสุขมีความรู้สึกรับผิดชอบด้วยหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้เต็มความสามารถ การจูงใจภายในจึงเน้นที่ว่าทำอย่างไรจึงจะให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ทักษะความสามารถในการทำงานให้มากที่สุด เช่น สัมฤทธิ์ผลของงานการยอมรับ ความรับผิดชอบในการทำงาน

หลักของการจูงใจคน

ในฐานะผู้บริหารซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทดังนั้นการจูงใจจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เป็นอย่างยิ่ง และมีข้อที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ

๑. ท่านได้สร้างให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นน่าสนใจ ทำทาสความสามารถ และอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง

๒. ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รู้หรือไม่ว่าท่านคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานของบริษัทที่กำหนดไว้

๓. การกำหนดผลตอบแทนในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเหมาะสมกับความตั้งใจ ความพยายามในการปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อพิจารณา ๓ ประการ ข้างต้นนี้ นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากสำหรับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการขององค์กร หรือบริษัท กับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานมิฉะนั้นแล้วการจูงใจคนจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ในการจูงใจคนนอกจากจะพิจารณาสภาพการณ์แล้วความต้องการของคน ความต้องการของงานหรือองค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ควรมีหลักในการจูงใจ ดังนี้

๑. ต้องพยายามทำความเข้าใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยมีประวัติการทำงานของแต่ละบุคคลที่เป็นทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ศึกษาความต้องการ และความสนใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการ ความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลง ได้เสมอ

๓. การให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญหรือท้าทายความสามารถบ้าง แต่ต้องคอยสังเกตว่าเกินกว่ากำลังความสามารถของเขาหรือไม่

๔. พยายามวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคนและหนทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด

๕. การสอนงานและแนะนำวิธีทำงาน ในส่วนที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิด หรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขาทั้งนี้อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานก็ได้

๖. ถ้าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้องควรชมเชย หรือแสดงพฤติกรรมกรการยอมรับในการทำงานที่ดีของเขาทันที

๗. ต้องมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นเงิน โบนัสหรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

๘. พยายามเปิด โอกาสให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยท่านอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกตหรือให้คำปรึกษาแนะนำ

๙. พยายามกระตุ้นให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดที่มีต่อการทำงานวิธีทำงาน หรือปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้มากที่สุด เพราะเขาเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานเขาจะรู้ดีกว่า

๑๐. ระบบข้อมูลข่าวสารจะต้องทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือหรือความเข้าใจผิด

๑๑. ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงาน ถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อบริษัท และจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นหลัก

๑๒. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง เหล่านี้จะมีส่วนเสริมให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงาน^๖

^๖ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๕.

โดยสรุปแล้ว การจูงใจ (Motivation) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสังเกตความสามารถกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็น ได้อย่างเด่นชัด จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการทำงานที่ปรากฏให้เห็นจะบ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของเขา และอาจจะบ่งถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ด้วย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี และมีความสุขในการทำงานได้ตลอดไป คือ

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ๑) ความสำเร็จในงาน (Work Chievement)
- ๒) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition of Achievement)
- ๓) ลักษณะงาน (Work Content)
- ๔) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ๕) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
- ๖) ได้รับการพัฒนา (Growth)

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจ ในงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

- (๑) นโยบายขององค์กร (Company Polity and Adminisations)
- (๒) การนิเทศงาน (Supervision)
- (๓) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonnal Relations Working Condition)
- (๔) ค่าตอบแทน (Salary and Fringe Benefit)
- (๕) สภาพงาน (Status)
- (๖) ความมั่นคงปลอดภัยในงาน (Security)^๑

^๑Herzberg, Two-Factor Theory, อ้างใน, ธรินธร สรรพกิจกำจร, “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓.

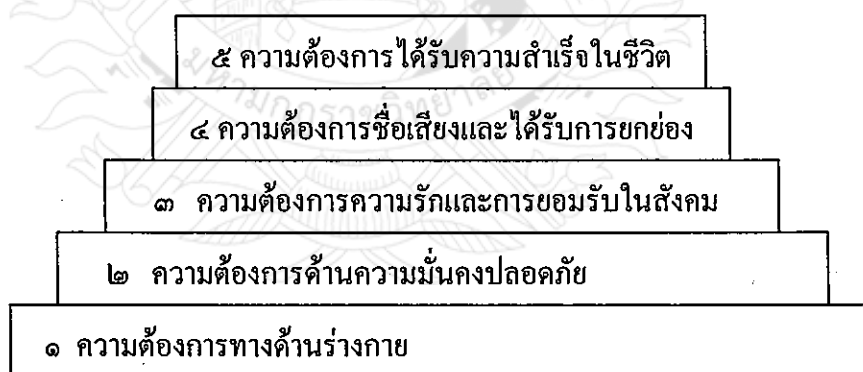
จากทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การศึกษาพื้นฐานความต้องการของคนพฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ควรใช้เป็นแรงจูงใจบุคคลแต่ละประเภทในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้

๒.๑.๓ ทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์และการเลือกตัดสินใจตามความต้องการนั้น มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์ที่รู้จักเลือกตัดสินใจได้ดีกว่าสัตว์ชนิดอื่น ๆ โดยอาศัยการที่รู้จักคิดพิจารณา แยกแยะเหตุผลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีนั่นเอง และได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว มีรายละเอียด ดังนี้

การลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต้นถึงระดับสูง ๕ ชั้น

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการในปัจจุบัน ๔
๒. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่าง ๆ
๓. ความต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belongingness and Love Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม
๔. ความต้องการชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Safety-Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องความรู้สึก ความสามารถ
๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Safety Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จทุกอย่างในทุกสิ่งที่หวัง^๔



ภาพประกอบที่ ๒.๒ ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

^๔ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, อ้างแล้ว, หน้า ๑๑๗.

Abraham Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ซึ่งได้ให้ความสนใจศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ และได้เสนอทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นขึ้นมา (Hierarchy of Needs Theory) โดยมีสาระสำคัญ คือ มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดราบใดที่มีชีวิตอยู่ และความต้องการของคนเราจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ โดยมนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับต้นก่อน เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นตามมา ซึ่งความต้องการของมนุษย์ก็จะเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์กระทำการสิ่งต่าง ๆ ลงไปเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการขึ้นมา คือ

๑. Self Actualization ได้แก่ ความต้องการที่จะประจักษ์ด้วยตัวเอง

๒. Esteem or Recognition Needs ได้แก่ ความต้องการยกย่องนับถือ

๓. Affiliation or Social Needs ได้แก่ ความต้องการยกย่องนับถือ

๔. Safety Needs ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

๕. Physiological Needs ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพ

และมาสโลว์ ได้อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ทั้ง ๕ ระดับ ไว้ดังนี้ คือ

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ ความต้องการด้านสรีระ เช่น น้ำ อากาศ ความต้องการปัจจัย ๔ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ ๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การได้รับความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้านและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ ๓ ความต้องการยกย่องนับถือ (Affiliation or Social Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ในส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

^๑Maslow, Hierarchy of Needs Theory, อังโน, บุญเลิศ ปุณฺณปกรณ์, “ความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ต่อผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖, หน้า ๗-๘.

ขั้นที่ ๔ ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem or Recognition Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้มีความสามารถมีทักษะ หรือความรู้สึกภายในจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้ จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการในขั้นที่ ๔ นี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคม ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประจักษ์ด้วยตัวเอง (Self Actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิตที่อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำได้มีความสุขกับสิ่งที่ตนต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ มนุษย์จะเกิดความต้องการขั้นนี้ได้ก็ต่อเมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ มาเป็นอย่างดี

ดังนั้น บุคคลจะเกิดความต้องการขั้นสูงสุดนี้ได้จึงมีไม่มากนักจะเกิดกับบุคคลที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดนี้ จึงเกิดความมุ่งมั่นต้องการที่จะทำเพื่อให้สำเร็จ

ตามทฤษฎีนี้ มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐานธรรมชาติของสิ่งที่มีชีวิตโดยทั่วไปคือความต้องการในปัจจัย ๔ ที่จะสามารถใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ ต่อจากนั้นก็จะเป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นคือ ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง ตามลำดับเป็นต้นไป

๒.๑.๔ ปัจจัยที่มีอิทธิต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้มีผู้ศึกษา และได้สรุปปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู

ครูซึ่งมีหน้าที่สำคัญที่สุดเมื่อขณะที่ครูอยู่ใน โรงเรียน ครูจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กมากที่สุด รองลงมาจากพ่อแม่ และได้ศึกษาความเจริญเติบโตของเด็กอย่างใกล้ชิดเกี่ยวกับธรรมชาติ จิตใจ และความต้องการของเด็ก ครูจึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ จิตใจ และความประพฤติของเด็ก มีผู้กล่าวว่า ครูเป็นพ่อแม่คนที่สองของเด็ก กล่าวคือ ครูมิใช่เพียงให้ความรู้แก่เด็กในห้องเรียนอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นผู้อบรมกล่อมเกลานิรันดร์ใจคอและความประพฤติของเด็ก

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง

ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง ต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่มั่นคง มีความศรัทธาต่อกัน มีความรัก มีวินัย มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน มีความปรารถนาดีต่อกัน และสามารถแสดงความรู้สึกทั้งหมดนี้ออกมาในปริมาณที่เหมาะสม

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อนในชั้นเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อนในชั้นเรียน คือ พฤติกรรมที่นักเรียนและเพื่อนปฏิบัติต่อกันด้านการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การให้กำลังใจ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการร่วมมือกันในด้านวิชาการ และด้านอื่น ๆ ทั่วไป^{๑๑}

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สำคัญ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครู ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครอง และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับเพื่อนในชั้นเรียน สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ เพราะเนื่องจากเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับนักเรียนมากที่สุด คือ พ่อ แม่ ครู และเพื่อนในชั้นเรียน เป็นต้น

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

๒.๒.๑ ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

อัจฉรา สุขารมณ และ อรพินท์ ชูชม ได้ให้ความหมายของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เอาไว้ว่า หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำที่ต้องอาศัยความพยายามจำนวนหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการกระทำที่อาศัยความสามารถทางร่างกายหรือสมอง^{๑๒}

เดโช สนวนานนท์ ได้อธิบายความหมายของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ว่า คือ ความสำเร็จที่ได้รับจากการลงแรงเพื่อมุ่งในจุดหมายปลายทางที่ต้องการ หรือ อาจจะหมายถึง ระดับถึงระดับของความสำเร็จที่ได้รับแต่ละด้านโดยเฉพาะ หรือความสำเร็จที่ได้รับโดยทั่ว ๆ ไปก็ได้ เช่น เด็กคนหนึ่งพยายามท่องจำบทกลอนบทหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง เขาจำได้มากน้อยเท่าไร ก็เรียกว่าเขามีผลสัมฤทธิ์ในการจำบทกลอนได้มากน้อยเพียงนั้น ผลสัมฤทธิ์นี้อาจจะทดสอบได้^{๑๓}

^{๑๑}ประหยัด ทองมาก, “ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๕, หน้า ๘.

^{๑๒}อัจฉรา สุขารมณ และ อรพินท์ ชูชม, “การศึกษาเปรียบเทียบนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๓, หน้า ๑๐.

^{๑๓}เดโช สนวนานนท์, จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนส โตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

ไพศาล หวังพานิช ได้อธิบายความหมายของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ว่า คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาจากการฝึกฝนอบรม หรือจากการสอน จึงเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วได้ทำอะไร มีความสามารถชนิดใด^{๑๑}

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากความพยายามในการเรียน ซึ่งประเมินได้จากคะแนนสอบ หรือผลงานที่ได้รับมอบหมาย หรือทั้งสองอย่าง และผลของการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้สามารถแยกกลุ่มของนักเรียนออกเป็นระดับต่าง ๆ เช่น สูง กลาง ต่ำ เป็นต้น

๒.๒.๒ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

บลูม (Bloom Benjamin S.) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมี ๓ ประการ คือ

๑. พฤติกรรมด้านความรู้และความคิดเห็น (Cognitive Entry Behaviors) หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนที่มีมาก่อน

๒. คุณลักษณะทางจิตใจ (Affective Entry Characteristics) หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียน เกิดความอยากเรียนความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ได้แก่ ความสนใจในวิชาที่เรียน ทศนคติเนื้อหาวิชาและสถาบัน การยอมรับความสามารถของตัวเอง เป็นต้น

๓. คุณภาพการเรียนการสอน (Quality of Instruction) หมายถึง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่นักเรียนจะได้รับ ได้แก่ คำแนะนำ การปฏิบัติและแรงเสริมของผู้สอนที่มีต่อผู้เรียน^{๑๒}

๒.๒.๒ การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ภัทรา นิคมมานนท์ กล่าวถึงการวัดผลว่า เป็นการใช้เครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งที่จะค้นหาหรือการตรวจสอบเพื่อให้ได้ปริมาณ จำนวน หรือคุณภาพที่มีความหมายแทนพฤติกรรม หรือผลงานของนักเรียนแต่ละคน^{๑๓}

^{๑๑}ไพศาล หวังพานิช, เทคนิคการสอน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๗.

^{๑๒}Bloom Benjamin S., *Human Characteristics and School Learning*, อังอิง, ประสิทธิ์ พงษ์ไพบูลย์, เทคนิคการสอน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๗.

^{๑๓}ภัทรา นิคมมานนท์, การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๗๕.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ กล่าวว่า การวัดผลเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถหรือผลสัมฤทธิ์ (Level of Accomplishment) ของผู้เรียนว่าได้เกิดการเรียนรู้แต่ละรายวิชาไปมากน้อยเพียงใด^{๑๖}

ประกายทิพย์ พิชัย กล่าวว่า การวัดผลเป็นกระบวนการกำหนดตัวเลขซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะ ปริมาณ เวลาของพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล ถึงแนวคิด หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด^{๑๗}

ล้วน สายยศ กล่าวว่า การวัดพฤติกรรมทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่

๑. วัดผลด้านความรู้ความเข้าใจ (Knowledge)

๒. วัดผลด้านความเข้าใจ (Comprehension)

๓. วัดผลด้านการนำไปใช้ (Application)

๔. วัดผลด้านการวิเคราะห์ (Analysis)

๕. วัดผลด้านการสังเคราะห์ (Synthesis)

๖. วัดผลด้านการประเมินค่า (Evaluation)^{๑๘}

การวัดผลสำคัญทางการเรียนเป็นการวัดความสามารถของผู้เรียนที่ได้เรียนไปแล้ว พฤติกรรมที่ใช้วัดจะเป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียน ได้แสดงออกมาทั้งทางด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ทั้ง ๖ ด้านนี้จะใช้แบบอัตรัดนัยหรือ ปรนัยก็ได้ ข้อสำคัญอยู่ที่ควรถามให้ตรงกับพฤติกรรมที่ต้องการวัดจากผู้เรียน

ชวาล แพร์ตกุล กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสำคัญต่อนักเรียนมาก การสร้างและการใช้แบบกับเด็ก ต้องมีหลักเกณฑ์ในการสร้างและใช้ลักษณะของแบบทดสอบที่ดีต้องมีลักษณะของแบบทดสอบที่ดีมีคุณลักษณะ ๑๐ ประการ คือ

๑. ต้องเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง คุณสมบัติที่จะทำให้ผู้ใช้บรรลุถึงวัตถุประสงค์แบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงสูง คือ แบบทดสอบที่สามารถทำหน้าที่วัดสิ่งที่เราต้องการวัด ได้ถูกต้องตามความมุ่งหมาย

^{๑๖}เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์, การวัดผลการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

^{๑๗}ประกายทิพย์ พิชัย, “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมตอนต้น โรงเรียนคอนเมืองทหารอากาศบำรุง”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๖, หน้า ๒๑.

^{๑๘}ล้วน สายยศ, หลักการวิจัยทางการศึกษาวัดผลการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพรการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๐.

๒. ต้องยุติธรรม (Fair) หมายถึง โจทย์คำถามทั้งหลายไม่มีช่องทางแนะให้เด็กเดาคำตอบได้ ไม่เปิดโอกาสให้เด็กเก็ยคร้านที่จะดูตำราแต่ตอบได้ดี

๓. ต้องถามลึก (Searching) เป็นการวัดความลึกของวิทยาการตามแนวหนึ่งมากกว่าที่จะวัดตามแนวความกว้าง ำรู้มากขึ้นเพียงใด โดยจะถามลึกตั้งแต่ระดับความเข้าใจในการแปลความ ตีความ และขยายความลงไป

๔. ต้องช่วยเป็นเยี่ยงอย่าง (Exemplary) เป็นคำถามที่มีลักษณะท้าทายเชิญชวน ให้คิด เด็กสอบแล้วอยากมีความรู้เรื่องราวให้กว้างยิ่งขึ้นไปอีก

๕. ต้องจำเพาะเจาะจง (Definite) เด็กอ่านคำถามแล้วต้องเข้าใจแจ่มชัดว่าครุถามถึงอะไร หรือคิดอะไร ไม่ถามคลุมเครือ

๖. ต้องเป็นปรนัย (Objectivity) มีคุณสมบัติ ๑๐ ประการ คือ

๑) แจ่มชัดในความหมายของคำถาม

๒) แจ่มชัดในวิธีตรวจหรือมาตรฐานการให้คะแนน

๓) แจ่มชัดในการแปลความของคะแนน

๗. ต้องมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ สามารถให้คะแนนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้มากที่สุดภายในเวลา แรงงาน และเงินน้อยที่สุด

๘. ต้องยากพอเหมาะ (Difficulty) คือ เหมาะสมกับระดับความสามารถและการเรียนรู้

๙. ต้องมีอำนาจจำแนก (Discrimination) คือ สามารถแยกเด็กออกเป็นประเภทได้ทุกระดับ ตั้งแต่อ่อนที่สุดจนถึงเก่งที่สุด

๑๐. ต้องมีความเชื่อมั่น (Reliability) คือ สามารถแยกเด็กออกเป็นประเภทได้ทุกระดับ ตั้งแต่อ่อนที่สุดจนถึงเก่งที่สุด คือข้อสอบนั้นให้คะแนนได้คงที่แน่นอนไม่แปรผัน^{๑๖}

การวัดสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้นั้น ยังต้องอาศัยหลักการบริหารที่สอดคล้องกับสถานศึกษาด้วย เพราะระบบการบริหารของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้บุคลากรของสถานศึกษาสามารถที่จะนำความรู้ หรือจัดสรรกระบวนการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้การวัดสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีประสิทธิภาพ และมีความแม่นยำตรงตามความเป็นจริง

สรุปได้ว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถ หรือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนว่าเกิดการเรียนรู่มากน้อยเพียงใด โดยวัดจากคะแนนการทดสอบการสังเกต หรือการตรวจผลงานของนักเรียนแต่ละคน ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดีของสถานศึกษาด้วย

^{๑๖}ชวาล แพรัตกุล, เทคนิคการเขียนข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : พิศัยอักษร, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๓-๑๓๖.

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการขยายโอกาสทางการศึกษา

๒.๒.๑ ความเป็นมา

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อเป็นฐานการขยายการศึกษาภาคบังคับจาก ๖ ปี เป็น ๙ ปี จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๓๐ เห็นชอบโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตชนบทยากจน ๓๘ จังหวัด และวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๓๐ คณะรัฐมนตรีเห็นชอบกับแนวทางการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจากระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา โดยวิธีการไม่บังคับ กระทรวงศึกษาธิการจึงเห็นสมควรดำเนินการโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นโดยมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาและยกระดับความรู้ขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของประชาชนซึ่งเป็นกำลังพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศให้สูงขึ้นรวมทั้งเพื่อ เตรียมการขยายการศึกษาภาคบังคับในอนาคตต่อไป และได้กำหนดเป็น นโยบายและมาตรการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๓๘) ว่า “เร่งขยายการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งในระบบ โรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้จบชั้นประถมศึกษาได้เข้าเรียนเพิ่มขึ้น” สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีภารกิจสำคัญ คือ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้กับเด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่แปดถึงอายุสิบห้าปีอย่างทั่วถึง ทุกคนตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๒๓ และยังได้รับมอบหมายจากรัฐ ให้จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้น เพื่อให้เด็กที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทได้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อสนองนโยบายการกระจายโอกาสทางการศึกษาและการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดความเสมอภาคอย่างทั่วถึง และได้เร่งดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้ “โครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับ” โดยเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) จำนวน ๑๑๘ โรงเรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๓๓ มติที่เห็นชอบตามหลักการที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ คือ

๑. ให้ขยายการศึกษาภาคบังคับต่ออีก ๓ ปี ในท้องที่ที่มีความพร้อม

๒. ดำเนินโครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาโดยไม่บังคับต่อไป อีก ๓ ปีโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน^{๒๐}

^{๒๐} คณะกรรมการการประถมศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ, คู่มือการประชุมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ครุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๑), หน้า ๗๒.

ต่อมา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายเร่งรัดการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๔ ให้เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ซึ่งได้ตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนรายหัวและเน้นการดำเนินงานในพื้นที่ชนบทยากจน

๒.๒.๒ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ให้นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการเพิ่มการศึกษาในขั้นพื้นฐานอีก ๓ ปีโดยมุ่งหวังให้ประชากรของประเทศมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ทักษะวิชาชีพสูงขึ้น

๒.๒.๓ เป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเป้าหมายที่เปิดดำเนินการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักความจำเป็น ความต้องการของท้องถิ่น ความพร้อมของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อมุ่งขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาและด้อยฐานะทางเศรษฐกิจเป็นประการสำคัญ การดำเนินโครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับต่อจากระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ อีก ๓ ปี จึงเริ่มขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๓๓ โดยกำหนดเป้าหมาย ให้เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาทุกจังหวัด ๆ ละ ๑-๓ โรงเรียน และต่อมาคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๔ กำหนดเป้าหมายให้เปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีละ ๑,๐๐๐ ห้องเรียน จนถึงปี ๒๕๓๕

๒.๒.๔ การจัดการ การบริหาร และการกำหนดขนาดของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านการจัดการและบริหาร โครงการ ซึ่งเป็นบทบาทและ ภาระหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดแต่ละระดับ ไว้ดังนี้

๑. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดตั้งสำนักงานขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีหน้าที่บริหารการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใน โรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

- ๑) พิจารณาดำเนินการเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา
- ๒) จัดตั้งและจัดสรรงบประมาณสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา
- ๓) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ

๔) ประชุม อบรม สัมมนาบุคลากร ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อชี้แจงนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

๕) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน

๗) ประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

๒. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กำหนดให้มีศูนย์อำนวยการขยายโอกาสทางการศึกษา ขึ้นพื้นฐานรับผิดชอบงานการวางแผน การบริหารงบประมาณ บุคลากรงานธุรการ สารบรรณต่าง ๆ สำหรับงานวิชาการและงานนิเทศการศึกษา ให้ดำเนินร่วมกับหน่วย ศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่ ดังนี้

๑) จัดทำแผนการเปิด โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก โรงเรียน ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด

๒) จัดทำสถิติข้อมูลที่เป็น เป็นราย โรงเรียนให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

๓) ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

๔) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน ทัวไปได้รับรู้และเห็นคุณค่าของการศึกษา

๕) ประเมินผล พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

๖) รายงานความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานให้สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติทราบ เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม

๓. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ กำหนดให้มีศูนย์อำนวยการ การขยาย โอกาสทางการศึกษาขึ้นพื้นฐาน มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่

๒) จัดหาครูที่มีความรู้ความสามารถและถนัดเฉพาะทาง

๓) สำรวจและทำทะเบียนรายชื่อผู้ชำนาญการท้องถิ่นในสาขาอาชีพแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบอาชีพอิสระ พร้อมประสานงานขอความร่วมมือให้ความรู้ หรือเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานอาชีพแก่นักเรียน

๔) สั รวจความต้องการและความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อ ประกอบการจัดชั้นเรียน

๕) ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖) จัดทำสถิติ ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๗) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน

๘) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ให้การสนับสนุนปรับปรุงแก้ไข

๘) รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานให้สำนักงานการประถมศึกษา

๔. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานรับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ และดำเนินการดังนี้

๑) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และวัดผลประเมินผล ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตามตัวพุทธศักราช ๒๕๒๑ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๓๓) โดยประสานงานกับกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา

๒) ประสานงานการดำเนินการกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะอาชีพ และตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญา

๓) ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานสร้างความเข้าใจ และเจตคติที่ดีแก่ผู้ปกครองชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ

๔) พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) รายงานความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทราบ

๕. การกำหนดขนาดของโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ได้มาตรฐานจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นหลายประการ ทั้งด้านบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์สถานที่และงบประมาณให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียน^{๒๐} จึงได้กำหนดขนาดโรงเรียนออกเป็น ๗ ขนาด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ จำนวนนักเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

โรงเรียนขนาดที่	จำนวนนักเรียน	ขนาดในการกำหนด	ตำแหน่งผู้บริหาร
๑	๑๒๐ คนลงมา	ขนาดเล็ก	ครูใหญ่
๒	๑๒๑ - ๓๐๐ คน	ขนาดเล็ก	ครูใหญ่
๓	๓๐๑ - ๖๐๐ คน	ขนาดเล็ก	อาจารย์ใหญ่
๔	๖๐๑ - ๙๐๐ คน	ขนาดกลาง	อาจารย์ใหญ่
๕	๙๐๑ - ๑,๒๐๐ คน	ขนาดกลาง	อาจารย์ใหญ่
๖	๑,๒๐๑ - ๑,๕๐๐ คน	ขนาดใหญ่	ผู้อำนวยการ
๗	๑,๕๐๑ คนขึ้นไป	ขนาดใหญ่	ผู้อำนวยการ

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๒.

จะเห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดโรงเรียนในสังกัดให้มีขนาดที่ ๑-๗ โดยใช้นักเรียนในโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาด อย่างไรก็ตามได้ใช้ขนาดนักเรียนดังกล่าวมากำหนดตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยให้โรงเรียนขนาดที่ ๑-๒ (โรงเรียนขนาดเล็ก) ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ไม่เกิน ๓๐๐ คน มีตำแหน่งผู้บริหารเป็น ครูใหญ่ โรงเรียนขนาดที่ ๓-๕ (โรงเรียนขนาดกลาง) ซึ่งมีจำนวนนักเรียน ๓๐๑-๑,๒๐๐ คนมีตำแหน่ง ผู้บริหารเป็น อาจารย์ใหญ่ และ โรงเรียนขนาดที่ ๖-๗ (โรงเรียนขนาดใหญ่) ซึ่งมีจำนวน นักเรียน ๑,๒๐๑ ขึ้นไป มีตำแหน่งผู้บริหารเป็นผู้อำนวยการ

๒.๒.๕ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอน กำหนดวิชาบังคับ ๕๗ หน่วยการเรียนรู้ วิชาเลือกเสรี ๓๓ หน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรม ๕ คาบ/สัปดาห์/ภาคเรียน ดังนี้

วิชาบังคับ ๕๗ หน่วยการเรียนรู้

วิชาบังคับแกน	๓๕	หน่วยการเรียนรู้
- ภาษาไทย	๑๒	หน่วยการเรียนรู้
- วิทยาศาสตร์	๕	หน่วยการเรียนรู้
- คณิตศาสตร์	๖	หน่วยการเรียนรู้
- สังคมศึกษา	๖	หน่วยการเรียนรู้
- พละนามัย	๓	หน่วยการเรียนรู้
- ศิลปศึกษา	๓	หน่วยการเรียนรู้
วิชาบังคับเลือก	๑๘	หน่วยการเรียนรู้
- สังคมศึกษา	๖	หน่วยการเรียนรู้
- พละนามัย	๖	หน่วยการเรียนรู้
- การงาน	๖	หน่วยการเรียนรู้
วิชาเลือกเสรี	๓๓	หน่วยการเรียนรู้ เลือกเรียนจาก
- กลุ่มวิชาภาษาไทย		
- กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์		
- คณิตศาสตร์		
- กลุ่มวิชาสังคมศึกษา		
- กลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพ		
- กลุ่มการงานและอาชีพ		

- นักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธให้เรียนรายวิชาพุทธศาสนา ภาคเรียนละ ๑ รายวิชา
- กิจกรรม จำนวน ๕ คาบ/สัปดาห์/ภาคเรียน
 - กิจกรรมตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์
 - กิจกรรมแนะแนว หรือกิจกรรมแก้ปัญหา หรือกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้
 - กิจกรรมอิสระของผู้เรียน

การจบหลักสูตร การอนุมัติให้จบหลักสูตร จะต้องคำนึงถึงเกณฑ์การจบหลักสูตรดังนี้

๑. ต้องเรียนวิชาบังคับครบ ๓๕ หน่วยการเรียนรู้ วิชาบังคับเลือก ๑๘ หน่วย การเรียน วิชาเลือกเสรี ๓๓ หน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งหมด ๘๖ หน่วยการเรียนรู้
๒. ต้องได้หน่วยการเรียนรู้ วิชาบังคับครบ ๒ วิชา คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ครบทุกรายวิชา
๓. ต้องได้หน่วยการเรียนรู้รวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๘๐ หน่วยการเรียนรู้
๔. ต้องผ่านกิจกรรมตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ภาคเรียนละ ๒ กิจกรรม กล่าวคือ กิจกรรมลูกเสือ, เนตรนารี, ผู้บำเพ็ญประโยชน์ ๑ กิจกรรมและกิจกรรมอื่น ๆ ๑ กิจกรรม
๕. ผู้เรียนที่นับถือศาสนาพุทธต้องเรียนรวมรายวิชาพุทธศาสนา ภาคเรียนละ ๑ รายวิชา ตามหลักสูตรกำหนด^{๒๒}

สรุปได้ว่าหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใช้หลักสูตร เช่นเดียวกับ โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยมีหลักสูตรให้ผู้เรียนค้นพบตนเองเป็นพื้นฐานการประกอบสัมมาชีพ หรือการศึกษาต่อและสนองความต้องการของชาติ โดยในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ ต้องเรียนวิชาบังคับจำนวน ๕๗ หน่วยการเรียนรู้ วิชาเลือกเสรี ๓๓ หน่วยการเรียนรู้ และเรียนกิจกรรมภาคเรียนละ จำนวน ๕ คาบ นักเรียนจบหลักสูตรต้องได้หน่วยการเรียนรู้ทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า ๘๐ หน่วยการเรียนรู้

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส

กระแสแห่งการปรับเปลี่ยนทางสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้มุ่งเน้นให้ การศึกษาเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี (Context) รอบด้านกระบวนการบริหารจัดการ ได้มุ่งสู่ระบบของการพัฒนาให้สนองตอบต่อสังคมยุคข้อมูลสารสนเทศ ดังนั้น คำว่า มาตรฐานและคุณภาพ ของการจัดการศึกษาจึงเป็นแนวคิดสำคัญ

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๗.

ของสังคมที่ได้กล่าวขานกันมากมายในปัจจุบัน โดยเฉพาะช่วงเวลาแห่งยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ ภายใต้ สาระแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ ยังยึดแนวคิดเดิม ต่อจากแผน ๘ คือ พัฒนาค้น เช่นเดิม โดยอาศัยการศึกษาเป็นหลักในการพัฒนา (Core Development) งามาประมาณเพื่อการศึกษาจะอยู่ลำดับหนึ่ง แนวคิดหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็มาจากกรอบรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้าง การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เน้นความ โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพของระบบ บริหารจัดการ บทบาทหน้าที่ของคนในองค์กรจะชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน มีการพัฒนาคุณภาพ บุคลากร สร้างแรงจูงใจต่อ การทำงานในอาชีพ โดยมีระบบการประเมินผลและการตอบแทนที่เน้น ผลงาน และความเป็นธรรมจะปรับใช้การบริหารภาครัฐแนวใหม่

โรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นองค์กรระดับฐานล่างสุดของการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ โครงสร้างของการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า เขตพื้นที่การศึกษานั้น สถานะขององค์กร คือ โรงเรียน/สถานศึกษา จะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นนิติบุคคล ที่รองรับ นโยบายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจทางการศึกษาในเขตพื้นที่ เป็นสภาพการณ์ ที่น่าสนใจและน่าจับตามองจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยเฉพาะชุมชนในท้องถิ่นที่ต่างก็คาดหวังและเชื่อมั่นว่า โรงเรียนสถานศึกษายุคใหม่จะเป็นองค์กรหลักสำคัญของการสร้างความมั่นใจในด้านมาตรฐานและ คุณภาพของการจัดการศึกษาให้บังเกิดขึ้นกับผลผลิต คือ นักเรียน ในท้องถิ่นหรือชุมชนนั้น ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพผลผลิตในปัจจุบัน ขอมรับการบริหาร โดยใช้ระบบประกัน คุณภาพ มากกว่าระบบการควบคุมคุณภาพอย่างเช่นในอดีตที่เคยเป็นมา เนื่องจากระบบการควบคุมคุณภาพ มุ่งแก้ไขปัญหาลงหลังจากการสูญเสียความผิดพลาดขึ้นแล้ว แต่ระบบการประกันคุณภาพมุ่งเน้นการป้องกัน โดยสร้างวิธีการให้ถูกต้องให้เกิดขึ้นตั้งแต่แรกให้มากที่สุด เพื่อลด โอกาสที่ผลผลิตจะไม่เป็น ไปตาม คุณภาพที่วางไว้ แนวคิดเรื่องนี้ได้แพร่เข้าสู่ในวงการต่าง ๆ รวมทั้งในวงการศึกษาระดับต่าง ๆ ระยะเวลาที่ ๘ และแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ ๘ ของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ จึงมีนโยบายในเรื่องนี้รวมอยู่ด้วย การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหนึ่งในนโยบาย ๓ ประกัน ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ คือ ประกัน โอกาสที่มุ่งเน้นให้เด็ก มีโอกาสเรียนอย่างทั่วถึง และอยู่ในระบบจนจบ ชั้นประถมศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมให้ศึกษาต่อใน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การประกันประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสร้างเครือข่ายการทำงานและให้มีความ โปร่งใส การประกันคุณภาพ ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษามี การพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความมีมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน ในการปฏิบัติจริงของโรงเรียนควรรได้มีการ บูรณาการ การดำเนินงานของการประกันทั้ง ๓ เรื่องเข้าด้วยกัน

เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารและความคุ้มค่าของประโยชน์ที่จะเกิดแก่เด็ก ทั้งนี้ ต้องให้ความสำคัญต่อการจัดหาปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยในการปฏิรูปการศึกษานั้น มีเรื่องที่จะต้องทำหลายเรื่องพร้อมกันไป นับตั้งแต่เรื่องระบบโครงสร้างกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ บุคลากร หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน เป็นต้นแต่สิ่งสำคัญที่ขาดเสียมิได้ คือ การปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษา เพราะเป็นตัวหลักที่จะทำให้การปฏิรูปเรื่องอื่น ๆ ดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกและราบรื่น เปรียบเสมือนฟันเฟืองใหญ่ที่จะทำให้ฟันเฟืองตัวอื่น ๆ หมุนไปได้โดยไม่ติดขัด ดังนั้น การปฏิรูปเรื่องอื่น ๆ โดยไม่ปฏิรูประบบการบริหารและการศึกษาจะทำให้การปฏิรูปการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ

ประเวศ วะสี กล่าวว่าระบบบริหารจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จตัวระบบบริหารจัดการไม่ดีต่อให้พูดเรื่องดี ๆ เท่าไรความคิดก็ไม่เกิด ในวงการศึกษานในอดีตจะมองว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ต้องทุ่มเทงบประมาณ ให้ภาคส่วนการศึกษาจำนวนมากด้วยคิดว่า จะทำให้การศึกษาดีขึ้น แต่โดยแท้ที่จริงแล้ว ถึงงบประมาณการศึกษามีมากก็ตาม หากการบริหารจัดการไม่ดีก็ไม่ทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น เพราะทำให้ใช้จ่ายงบประมาณอย่างไม่เหมาะสม เกิดความสูญเปล่าหรือไม่ตรงตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้^{๒๓}

ดังนั้น การบริหารจัดการจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากต้องการให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จจะต้องสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันจะนำองค์ทางการศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ได้และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข^{๒๔}

การจัดการศึกษาต้องยึดหลักดังนี้

๑. เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
๒. ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
๓. การพัฒนาสารและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

^{๒๓}ประเวศ วะสี, ปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๖.

^{๒๔}คำพันทน์ ป๋องปาน และนิสิต สิบรัฐไพร, พระราชบัญญัติ (ฉบับรวบรวมพิเศษ), (กรุงเทพมหานคร : โปรพับลิชชิ่ง, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

การจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการทำได้ครบแห่งบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายใต้ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๒๕}

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหารการศึกษา

ในแวดวงการศึกษาถือได้ว่า การจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาเป็นการศึกษาในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้การบริหารการศึกษาเป็นการนำเอาทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักและวิธีการจัดการศึกษา แตกต่างจากการบริหารแขนงอื่น ๆ ตรงที่จุดมุ่งหมายของการบริหารแขนงอื่น ๆ มักจะมีกำไรเป็นสำคัญ แต่การบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาไว้มากมาย

ภิญโญ สารธ ได้อธิบายความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า “กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่นความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในและนอกโรงเรียนการถ่ายโอนอำนาจการจัดการศึกษา”^{๒๖}

เยาวลักษณ์ สิริสุวรรณ ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ๒ นัย คือ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม และการดำเนินกิจการเกี่ยวกับการหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียนรวมทั้งด้านธุรการด้วยหน้าที่ทั้งหลายของโรงเรียนนั้นจะต้องคำนึงถึงขั้นปลายในการศึกษาเป็นหลักในการพิจารณา กับหมายถึง การนำ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ของการบริหารโรงเรียนอันเกี่ยวพันถึงกรรมวิธีการสอน เช่น เกี่ยวกับเรื่องครู นักเรียน โครงการ การเรียนการสอน กิจกรรมต่างๆ หลักสูตรอุปกรณ์การสอน และการแนะนำ เป็นต้น^{๒๗}

^{๒๕} สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลา ๑๕ ปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาธาภิบาล, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖.

^{๒๖} ภิญโญ สารธ, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๖.

^{๒๗} เยาวลักษณ์ สิริสุวรรณ, “ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๕, หน้า ๑๓.

วิจิตร ศรีสะอ้าน ให้ความหมายว่า ระบบการบริหารการศึกษาแตกต่างจากระบบการบริหารอื่น ๆ ดังนี้

๑. ความมุ่งหมาย (Purpose) ระบบการบริหารการศึกษาเป็นระบบไม่มุ่งหวังกำไร แต่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ที่เขาควรจะได้เจริญงอกงาม

๒. บุคคล (People) ทั้งฝ่ายผู้ให้และฝ่ายผู้รับบริการแตกต่างจากระบบบริหารอื่นผู้รับบริการส่วนมากเป็นผู้เยาว์ ยังไม่มีรายได้ เป็นผู้ที่ยังมิได้ประกอบอาชีพเป็นหลักฐาน ส่วนคุณสมบัติของผู้บริหารก็มีคุณลักษณะนิสัย เจตคติ ต่างจากอาชีพอื่น

๓. กระบวนการ (Process) เมื่อมีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน บุคคลต่างกัน กระบวนการในการดำเนินงานต่างกันการถ่ายทอดความรู้ การจัดโรงเรียน ฯลฯ เป็นกระบวนการที่หน่วยงานอื่นเอาไปใช้ไม่ได้ ผู้ที่ไม่ได้รับการศึกษาเฉพาะจึงไม่สามารถให้บริการได้ดีเท่าที่ควร

๔. ผลผลิต (Product) ผลผลิตของการศึกษาไม่เหมือนผลผลิตในทางอุตสาหกรรม หรือ หน่วยงานอื่นเพราะผลผลิตของสถานศึกษาคือ คุณสมบัติของเด็กที่พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

ในการบริหารการศึกษาถือว่า 4Ms เป็นปัจจัยที่เป็นพื้นฐานเช่นเดียวกัน กล่าวคือ การบริหาร การศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัตถุประสงค์ของตามความต้องการของแผนงานและโครงการ และจะต้องมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ^{๒๔}

โดยสรุปแล้ว การบริหารการศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวก และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน เช่นความสามารถ ทักษะ นวัตกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในและนอกโรงเรียน

การบริหารจัดการทุกอย่างนั้นจะต้องมีส่วนประกอบสำคัญในการที่จะทำให้การดำเนินการบริหารจัดการนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ เช่น ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปว่า การบริหารจัดการมีลักษณะ ต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการเป็นศิลปะในการคนทำงาน

๒. การบริหารจัดการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์

^{๒๔}วิจิตร ศรีสะอ้าน, พื้นฐานการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๑๑.

๓. การบริหารจัดการเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล

๔. ทรัพยากร ในการบริหารจัดการด้านความพร้อมของการจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการ ซึ่งมีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่ (๑) คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ (๒) เงิน (Money) ใช้สำหรับค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (๓) วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึงวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่างรวมทั้งอาคารสถานที่ (๔) การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับการจัดการปัจจัยในการบริหารทั้ง ๔ ประการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการจัดการเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวนี้^{๒๕}

๒.๓.๒ ความสำคัญของการจัดการศึกษา

“การศึกษา” เป็นพื้นฐานของบุคคลและสังคมโดยส่วนรวม จนกระทั่งเป็นที่ยอมรับกันว่าการศึกษาคือปัจจัยสำคัญและเป็นสิทธิมนุษยชนอันขาดเสียมิได้ ความสำคัญของการศึกษาดังกล่าวนี้หมายถึงบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

การศึกษาในฐานะระบบสังคมระบบหนึ่ง ย่อมต้องมีปฏิสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งตามความสัมพันธ์กับมิติต่าง ๆ เหล่านี้ มีลักษณะเป็นกระบวนการ ๒ ทาง คือ ทางหนึ่ง การศึกษา ถูกกำหนด โดยความต้องการและสภาพแวดล้อมทางสังคม การศึกษาจึงต้องวางเป้าหมาย โครงสร้างของระบบและกระบวนการให้ตอบสนองความต้องการให้สมาชิกในสังคมได้มีการพัฒนาในแนวทางที่เหมาะสมและคุณลักษณะและคุณสมบัติที่สังคมต้องการมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ หรือสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในสังคมให้แก่ผู้รับการศึกษาผู้รับการศึกษาต้องตอบสนองความต้องการด้านทักษะ และจำนวนแรงงานเพื่อภาคเศรษฐกิจและกล่อมเกล่าให้สมาชิกรู้จักการใช้วิถีชีวิตในระบบการเมืองของสังคม อย่างไรก็ตาม อีกทางหนึ่ง การศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้าง ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือทรัพย์สินทางปัญญา^{๒๖} โดยทั่วไป เมื่อกล่าวถึงการศึกษามักนึกถึงโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นการให้การศึกษาที่เป็นทางการ และประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

^{๒๕} สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์การพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๕.

^{๒๖} ชนิดา รักษ์พลเมือง, การศึกษาเพื่อพัฒนา, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๘.

สถานศึกษาเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นทางการในสังคม ซึ่งเปรียบเสมือนระบบย่อยซึ่งทำหน้าที่ผลิตความรู้ ผลิตกำลังคน และประเภทที่จัดการศึกษาเพื่อให้ออกไปทำหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ของระบบใหญ่ แต่ละสถานศึกษาจะมีความแตกต่างกันออกไปในส่วนของการจัดโครงสร้างขององค์กร การกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของการเข้ารับการศึกษา ชั้นตอนต่าง ๆ ของการศึกษารวมทั้งกฎระเบียบของโรงเรียน ซึ่งการจัดระบบภายในสถานศึกษาเช่นนี้ส่งผลให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีบรรยากาศและวัฒนธรรม โรงเรียนของตน สถานศึกษาหรือสถาบันทางการศึกษาถือเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในระบบสังคม การทำหน้าที่ทางสังคมขององค์กรดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อสมาชิกในสังคมหลายด้าน และการที่จะทำหน้าที่ ที่ดีได้เพียงใด ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ประเภทของการศึกษา

๒.๓.๓ องค์ประกอบของการจัดการศึกษา

องค์ประกอบในการจัดการศึกษา จะต้องพิจารณาจากด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านบุคลากร ได้แก่ ศักยภาพในการบริหารการศึกษาของนักบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ด้านงบประมาณ ได้แก่ รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้นจะเพิ่มขึ้น และได้รับอุดหนุนจากรัฐเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ

๓. ด้านพัสดุ ได้แก่ ความต้องการทางด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ที่จะรับโอน ที่จะให้มี ให้เป็น ให้เกิด ที่จะขอสนับสนุน

๔. ด้านการจัดการ ได้แก่ ศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ต่อการจัดการศึกษาและการจัด โครงสร้างการบริหารการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการ และกระบวนการจัดการการพัฒนาสังคมไว้ดังนี้

การที่นักจัดการพัฒนาสังคมไม่ว่าจะปฏิบัติงานในระดับใด สามารถนำเอานโยบายของฝ่ายการเมือง หรือนโยบายคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติจัดทำให้เกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี นอกเหนือจากผู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสังคม และประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองถูกวางไว้หรืออาสาเข้ามาให้รับผิดชอบในการสร้างประโยชน์แล้ว นักจัดการผู้นั้นยังจำเป็นที่จะต้องมีความรอบรู้ที่จะกำหนดระบบงาน ระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติงาน สร้างความพร้อมและมีความสามารถที่จะใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ประโยชน์ในการทำงานของตน และหน่วยงานของตนอีกด้วยระบบงาน ระเบียบ และเทคนิคในการปฏิบัติที่กล่าวถึง สามารถแยกออกได้เป็น ๕ ด้าน ด้วยกัน คือ

M 1 (Mechanism) ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ซึ่งหมายถึง การกำหนดรูปแบบและภารกิจขององค์กร การแบ่งส่วนงานขององค์กร การกำหนดกิจกรรมแต่ละหน่วยงาน การกำหนดกิจกรรมแต่ละส่วนงาน การกำหนดตำแหน่งงาน การกำหนดตำแหน่งงาน (Position) พร้อมหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ (Authority) ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละส่วน แต่ละระดับ(Level)ขององค์กร และการสร้างระบบการควบคุมให้ทุกส่วนขององค์กรได้เป็นไปอย่างสืบเนื่อง และมีเอกภาพ (Unity)

M 2 (Money) ได้แก่ ด้านการเงินที่จะต้องมีการจัดหาเพื่อดำเนินกิจการตามที่กำหนดไว้ตามจำนวนและเวลาที่สอดคล้องกัน ดังนั้น การพิจารณาเรื่องแหล่งเงิน การจัดสรรหาเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกิจกรรมและรายการต่าง ๆ ให้ได้สัดส่วนที่จะไม่ให้รั่วไหล สูญเสีย หรือฟุ่มเฟือยไปโดยไม่จำเป็น แต่ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยสนับสนุนในการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยสามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การเงินจึงเป็นส่วนสำคัญที่นักจัดการจะดูแล นอกจากนั้นการรายงานฐานะทางการเงินเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานและเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงในระยะต่อไป ก็เป็นกิจกรรมสำคัญต่อทางสังคมด้วย

M 3 (Manpower) ได้แก่บุคลากร ซึ่งการจัดที่ดีจำเป็นจะต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งมาบรรจุให้กับตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำหนดไว้ และจะต้องให้มีจำนวนเพียงพอไม่มากหรือน้อย การจัดการด้านบุคลากรยังครอบคลุมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการคัดเลือกแทนผลประโยชน์ที่สมดุลกับภาวะการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ความจำเป็นที่จะต้องดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานเป็นระยะๆ ด้วย

M 4 (Materials Buildings) ได้แก่การจัดการ และมีไว้ใช้ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานบริการที่เหมาะสม ทันสมัย พอเพียง และมีประสิทธิภาพที่จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานตามหน้าที่นั้น ๆ เป็นไปอย่างได้ผลหรือสมประโยชน์ที่สุด ทั้งนี้การจัดการด้านนี้ยังรวมถึงการเสาะแสวงหา การคิดค้น การออกแบบ การควบคุมการใช้งาน การบำรุงรักษา หรือการเปลี่ยนชิ้นงาน หรือส่วนประกอบ การซ่อมแซมสิ่งบกพร่องชำรุดเสียหาย หรือมีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าระดับที่ต้องการ และการถอดถอนจากประจำการ หรือรื้อถอนเพื่อจัดหา หรือจัดทำสิ่งทดแทนภายในกำหนดเวลาที่สมควร

M 5 (Methodology and Information) ได้แก่องค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสารอันมีค่าที่นักจัดทำจะต้องนำมาใช้ในการจัดการวางแผนงาน การเลือกใช้กลวิธี (Strategy) และกิจกรรม (Activity) ที่ควรจะดำเนินการ การจัดหน่วยงาน และการจัดระบบงาน การติดต่อสื่อสาร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การติดตาม และการควบคุม การประสานงาน การทำงานกับหน่วยงานอื่น

หรือกับภาพเอกชน ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัคร กลุ่ม และรูปแบบต่าง ๆ ให้ถูกต้องและเหมาะสม มีประสิทธิภาพและได้ผล และประเมินผลการปฏิบัติงานและผลงาน การแก้ไข ปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้งานของหน่วยงานเข้าเป้า เป็นที่พึงพอใจแก่สังคมและประชาชนกลุ่มเป้าหมายและประชาชนกลุ่มเป้าหมายและประชาชนโดยทั่วไปของสังคม^{๓๐}

๒.๓.๔ ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาในระบบ

การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสารทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต^{๓๑} และการศึกษาในระบบซึ่งหมายถึง การศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ การศึกษาที่แน่นอน

การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

การศึกษาในระบบมี ๒ ระดับ คือ

- ๑) การศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๒) การศึกษาระดับอุดมศึกษา

๑. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น ๓ ระดับคือ

๑) ระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน โดยมีค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด เป็นการศึกษาที่เป็นการศึกษาภาคบังคับ ๕ ปี ในส่วนประถมศึกษาให้แก่เด็กที่อายุย่างเข้าปีที่ ๗ ถึง ๑๒ ปี จัดตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดเป็นบุคลากรหลัก

๒) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่องต่อจากประถมศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับ ๕ ปี ในส่วนมัธยมศึกษาตอนต้นแก่เด็กอายุ ๑๓-๑๕ ปี จัดตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดเป็นบุคลากรหลัก

^{๓๐}จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, การจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์การพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑-๑.

^{๓๑}คำพันธ์ ป๋องปาน และนิติ สิ้นธุไพร, พระราชบัญญัติ(ฉบับรอมพิเศษ), อ้างแล้ว, หน้า ๑-๒.

๓) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากการศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายที่รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ใช้จ่ายการเข้ารับการศึกษาในระดับนี้เป็นไปตามความสมัครใจของประชาชนโดยไม่บังคับ หากแต่ประชาชนต้องการรับการศึกษาในระดับนี้ รัฐต้องจัดให้โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายเช่นเดียวกับการศึกษาภาคบังคับ ๘ ปี ซึ่งการจัดการศึกษาในระดับนี้เป็นการจัดการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพแก่เด็กกลุ่มอายุ ๑๖-๑๘ ปี จัดตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานกำหนด โดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดเป็นบุคลากรหลัก

๒. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ

๑) ระดับต่ำกว่าปริญญา

๒) ระดับปริญญา

เป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคน ให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้และพัฒนาสังคม การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

และสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ควรพิจารณาคือเกี่ยวกับ ความพร้อมของระบบองค์กร (Organization) ซึ่งหมายถึง สภาพบุคคลหรือองค์กรที่มีภาวะสมบูรณ์ทั้งทางกายภาพและกระบวนการ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ จัดทำและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลประกอบไปด้วย

๑. การวางนโยบายเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

๒. การจัดการเพื่อตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๓๓}

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียน

การบริหารมีควมคุ้นกับมนุษย์มาเป็นเวลาช้านานแล้ว มนุษย์จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมและได้รับประสบการณ์จากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแล้ว มนุษย์ก็จะประมวลประสบการณ์นั้นมาถ่ายทอดกับชนรุ่นหลังต่อไป^{๓๔} การทำงานทุกชนิดไม่ว่าในอดีตหรือปัจจุบัน จะล้มเหลวหรือสำเร็จมากน้อยเพียงใด แม้จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่สิ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นปัจจัยบ่งชี้อย่างแท้จริง

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

^{๓๔} ชาลส์ ฮาจินสมาจาร, มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีดจำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒๗.

คือ การบริหารเช่นเดียวกับ Taylor ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ไว้ดังนี้ คือ ความ เป็นเลิศของการบริหารอยู่ที่การรู้อย่างแน่นอนว่า จะต้องการให้คนทำอะไร และดูแลว่าเขาทำงาน อย่างดีที่สุดและประหยัดค่าใช้จ่ายที่สุด และสิ่งที่นายจ้างต้องการจากคนงานมากที่สุด ก็คือ ค่าใช้จ่าย การผลิตต่ำ^{๑๔} กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่า จะมีการจัดการดำเนินงานของสถาบันนั้น ๆ ให้ไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั่นเอง^{๑๕}

การบริหาร คือ กระบวนการจัดการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ บังคับการผลิต ทุน งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่พอใจแก่ผู้ร่วมงานในองค์กร ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน ตามเป้าหมายที่วางไว้ ก่อให้เกิดความ สุขด้วยกันทุกฝ่าย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งทฤษฎีการบริหารของ Mayo และเพื่อน ๆ มีความ สำคัญของการบริหารดังนี้

๑. การบริหารจะเกี่ยวข้องกับ การสร้างและดำรงไว้ซึ่งมนุษยสัมพันธ์

๒. การบริหารจะต้องสนองความต้องการทางจิตใจ และทางสังคมมนุษย์เพราะประกอบด้วย พลังอำนาจที่กระตุ้นให้ทำงาน

๓. การบริหารจะต้องถือว่าองค์การนอกแบบ (Internal organization) ของคนงานและลูกจ้าง มีความสำคัญ องค์การนอกแบบของคนงานจะหมายถึงปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างเขา ซึ่งไม่ได้ มีการวางแผนล่วงหน้า

๔. อำนาจการบริหาร (Administrative Authority) ควรตั้งอยู่บนความรู้ ความร่วมมือ และเหตุผล สิ่งดังกล่าวจะนำไปสู่เน้น “อำนาจหน้าที่ (Functional Authority)” “การตัดสินใจเป็นกลุ่ม (Group Decision Making)” “ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership)” “ภาวะผู้นำแบบทุกคน มีส่วนร่วม (Participative Leadership)” “ผู้นำโดยสถานการณ์ (Situational Leadership)” “อำนาจบน พื้นฐานของการยอมรับ (Authority based on Accept)”^{๑๖}

^{๑๔} พระมหาจรรยา สุทธิธนาโน, “จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร เอกสารประกอบคำบรรยาย”, โครงการ พัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย รุ่นที่ ๕, ๒๕๔๒, (อัคราเสนา).

^{๑๕} พันัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๒๕), หน้า ๒๔.

^{๑๖} ประเวศ ะสี, ปฏิรูปการศึกษาแยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ, อังแล้ว, หน้า ๘๕.

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แม้วิชาการบริหารจะก้าวหน้าไปมาก แต่มนุษย์ยังไม่พอใจที่จะหยุดอยู่แค่นี้ กระบวนการแสวงหาและสร้างผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยังคงดำเนินต่อไป

๑. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ศาสตร์ของการบริหาร ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับหลักและทฤษฎีการบริหาร รวมทั้งรอบรู้เกี่ยวกับศิลปะของการบริหารนั้น คือ แนวคิดวิธีในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานในเรื่องการบริหาร ได้มีนักวิชาการให้คำจำกัดความและความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ โดยได้อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารงานวิชาการ และการมองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้ว งานวิชาการเป็นตัวกำหนดหรือตัวที่จะทำการจัดงานของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของโรงเรียน และที่สำคัญที่สุดก็คือ เมื่อไม่มีงานวิชาการแล้ว ก็จะไม่มีการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียน จึงควรจัดสิ่งต่าง ๆ ให้สมดุล เกื้อกูล ส่งเสริมแก่กันและกัน ที่สำคัญคือ เน้นงานด้านอื่น ๆ เพียงด้านเดียวกัน จะละเลยงานวิชาการ ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะข้อผูกพันของโรงเรียนที่มีต่อสังคมก็คือ ให้การศึกษาแก่เด็กให้มีคุณภาพ โดยจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โรงเรียนใดจะมีมาตรฐานเพียงใด คงไม่เน้นเฉพาะด้านบริเวณอาคาร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เท่านั้น แต่รวมถึงงานอื่น ๆ โดยเฉพาะผลงานวิชาการเป็นสำคัญ^๕

การพัฒนางานวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้เน้นการพัฒนาทางวิชาการในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) โดยพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ เป็นผู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล รู้วิธีแสวงหาความรู้ มีเจตคติความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาตน พัฒนาอาชีพ และสังคม อย่างน้อยในระดับพื้นฐานพัฒนาศักยภาพสู่ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น^๖

^๕ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การนิเทศการสอน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม, ๒๕๓๔), หน้า ๑๖.

^๖ อัมภา บุญช่วย, การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน, (กรุงเทพมหานคร : โอเอพรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๗), หน้า ๓-๔.

^๗ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, “พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔)”, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๘, (อัครา).

จากการศึกษาเอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเข้าสู่สายงานบริหารในสถานศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ระบุว่า งานด้านวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการ ศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการ บริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้งในขอบข่ายของวิชาการต่อไปนี้

๑. หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
๒. การจัดการเรียนการสอน
๓. การนิเทศภายใน
๔. การวัดและประเมินผลการศึกษา
๕. การประกันคุณภาพการศึกษา^{๔๑}

๒. การบริหารงานงบประมาณ

๑) การบริหารงานการเงิน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานย่อย ซึ่งต้องรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และขั้นตอนว่าด้วยเงินแต่ละประเภท การบริหาร การเงินในสถานศึกษาประกอบไปด้วย เงินงบประมาณ เงินรายได้แผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ

เงินงบประมาณ คือ เงินที่ทางราชการจัดสรรให้แก่ส่วนราชการและอนุญาตให้จ่ายและถอน หน้ผู้กผันได้ตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย โดยปกติถ้าไม่มีการกันเงินก็ต้องจ่ายภายใน ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณ

เงินรายได้แผ่นดิน คือ เงินที่ทั้งปวงที่ส่วนราชการจัดเก็บ หรือได้รับเงินกรรมสิทธิ์ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ จากนิติกรรม หรือนิติเหตุและกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธี การงบประมาณ บัญญัติไม่ให้ส่วนราชการนั้น ๆ นำไปจ่ายหรือหักไว้เพื่อการใด ๆ

เงินนอกงบประมาณ คือ เงินทั้งปวง อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการนอกจากเงิน งบประมาณรายจ่าย เงินรายได้แผ่นดิน เงินเบิกเกินส่งคืน และเงินเหลือจ่ายปีเก่าส่งคืน

๒) การบริหารงานการบัญชี

กระทรวงการคลังได้คำนึงถึงภาระหน้าที่หลักของหน่วยงานย่อย ซึ่งนับวันยิ่งเพิ่มปริมาณ มากขึ้น ทั้งทางด้านวิชาการ การติดต่อประสานงานกับชุมชน งานธุรการ การเงิน และ บัญชี อีกทั้งหน่วย งานย่อยยังมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านบุคลากร ขนาด ขอบเขต ที่ตั้ง การคมนาคม เพื่อเป็นการลด ภาระของหน่วยงานย่อยที่มีขนาดเล็ก อัตรากำลังจำกัด เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๔๑}กระทรวงศึกษาธิการ, เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเองเพื่อเข้าสู่สายงานบริหารใน สถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๑.

๓. การบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนไว้ดังนี้

๑. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
๔. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีขอบข่าย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
๒. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
๓. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๔. การวินัยและการรักษาวินัย
๕. การออกจากราชการ

แนวคิดและหลักการในการบริหารงานบุคคล คือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานโดยตรง ผู้บริหารที่ดีคือ ผู้ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงานบุคคลให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔. การบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ไว้ดังนี้

๑. การดำเนินงานธุรการ
๒. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
๔. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
๕. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
๖. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
๘. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
๙. การจัดทำสำมะโนนักเรียน

๑๐. การรับนักเรียน

๑๑. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย

๑๒. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

๑๓. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

๑๔. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

๑๕. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

๑๖. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

๑๗. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

๑๘. งานบริการสาธารณะ

๑๙. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

การบริหารงาน แผนงานและโครงการ

๑) หลักการและกระบวนการในการวางแผน

การวางแผน คือ การคิด พิจารณา และตัดสินใจกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่จะดำเนินการสิ่งหนึ่งสิ่งใดไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ มีเหตุผล เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเป็นงานที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายควบคุมกำกับงานจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ แผนงานและโครงการบางโครงการอาจมีการสิ้นสุดและเสร็จสิ้นได้ แต่หน้าที่ในการวางแผนสำหรับ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะไม่มีวันจบสิ้น ต้องปฏิบัติต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา การกำหนดว่าจะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำเมื่อไร (When) ทำที่ไหน (Where) จะให้ใครทำ (Who) ทำอย่างไร (How) ซึ่งเป็นกรอบความคิดขั้นต้นในการวางแผนนั้น จะมีลักษณะเป็นกระบวนการ การเชื่อมโยงเป็นระบบ เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เรียกว่า กระบวนการวางแผน (Planning Process) ทำให้การดำเนินงานในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและรายละเอียดชัดเจนเป็นหลัก ซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้กับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ถ้าสามารถวางแผนได้อย่าง ถูกต้อง มีแผนงานที่ดีตั้งแต่เริ่มต้น การปฏิบัติงานตามแผนจะช่วยให้เกิดการประหยัดทั้งกำลังคน เงิน เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ ช่วยให้การดำเนินงานมีทิศทางที่แน่นอน ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูง รู้ขั้นตอนในการดำเนินงานก่อนข้างชัดเจน ช่วยให้การตรวจสอบควบคุมงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๔๒}

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๕.

๒) กระบวนการวางแผน

การวางแผนเป็นกระบวนการในการบริหารงานที่มีความเกี่ยวข้องกันต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ แบ่งการดำเนินงานเป็น ๔ ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินผล

๓) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี การวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) แผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ไปสู่ความเป็นเลิศ โดยจะมีการปรับปรุง และจัดทำใหม่ทุกระยะ ๓ ปี

(๒) แผนปฏิบัติการประจำปี (Operation Plan) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดสิ่งปฏิบัติจริงในรอบ ๑ ปี โดยทำแผนงาน โครงการในแผนยุทธศาสตร์ แผนงานประจำ และแผนงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือ หน่วยงานอื่นมาจัดทำรายละเอียดและจัดสรรงบประมาณ

แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน

การบริหารงานอาคารสถานที่

การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินงานอาคารสถานที่ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่สำคัญมี ๓ ประการ คือ การบริหารงานอาคารสถานที่ การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและการป้องกันอุบัติเหตุในโรงเรียน

การบริหารงานสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น โรงเรียนต้องส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการภายในโรงเรียน และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

การบริหารงานศูนย์ข้อมูลและสารสนเทศ

ข้อมูล (Data) และสารสนเทศ (Information) เป็นคำที่มักใช้ควบคู่กัน และบางครั้งก็ใช้ทดแทนกัน แม้กระทั่งบางคนเข้าใจผิดว่าเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน

ข้อมูล หมายถึง ข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ ข้อเท็จจริงนี้อาจเกี่ยวข้องกับวัตถุ เหตุการณ์ สิ่งของคน และอื่น ๆ ข้อเท็จจริงเหล่านี้เมื่อผ่านกระบวนการประมวลผลก็จะ ได้สิ่งที่สามารถสื่อความหมายที่เรียกว่า สารสนเทศ

สารสนเทศ หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากประมวลผลข้อมูล และสิ่งที่สามารถสื่อ ความหมาย ที่ผู้ใช้สารสนเทศต้องการ^๓

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๓.

ดังนั้น การบริหารงานและส่งเสริมการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ คนไทยในอนาคตต้องเป็น คนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรมอยู่ได้ในสังคมอย่างฉลาดและเป็นสุข

การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับชุมชน

การบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียน จัดทำขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้บุคคลใน โรงเรียนและบุคคลในชุมชนรายรอบโรงเรียน ได้รับรู้ด้วยกัน อย่างติดต่อกัน ทั้งนี้ เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดความร่วมมือกันและช่วยเหลือกัน ให้ได้รับ ประโยชน์และสร้างสรรค์งานความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานสนับสนุนที่ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียน คล่องตัว ไม่ติดขัด โดยอาศัยความสัมพันธ์ ๒ ทาง ทั้ง โรงเรียนและชุมชนจะต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีแนวในการดำเนินงาน ไว้เป็น ๕ ส่วน ดังนี้

๑. การประชาสัมพันธ์โรงเรียน
๒. การบริการแก่ชุมชน
๓. การร่วมกิจกรรมของชุมชน
๔. การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน
๕. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนมีแนวทางการบริหารตามพระราช - บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กล่าวคือ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นนอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อศึกษาต่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำ สารหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอัน พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การส่งเสริมความเข้ม แข็งของชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การพัฒนา ภารกิจของโรงเรียน

ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของ โรงเรียนขยายโอกาส จึงขึ้นอยู่กับหลัก การบริหารจัดการที่ดี จึงจะมีส่วนในการที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียน ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ เพราะหลักการบริหารจัดการที่ถูกต้องและเหมาะสมนั้น จะเป็นเครื่องมือที่สัมพันธ์กับทุกส่วนในอันที่จะสร้างให้เกิดความสำเร็จที่ดีขึ้นมาได้

สมาใจ สุขวิทย์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตัวของผู้เรียนเอง คือ ทักษะคิด ค่านิยม ความมีวินัยในตนเอง รวมทั้งความสามารถทางด้านร่างกาย และสติปัญญา เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ หลักการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมชั้นเรียน โดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ แล้วนำมาบูรณาการเข้ากับหลักการบริหารจัดการ ๔ ด้าน โดยสรุป ดังนี้ คือ

๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการ สำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน มีการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย ยืดหยุ่น เหมาะสม ตามหลักสูตรและตามความต้องการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาประกอบการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีการควบคุมกำกับ ในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผน การสอนและเตรียมการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการศึกษาวิจัย และจัดทำนวัตกรรม เพื่อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศงานภายในอย่างเหมาะสม มีการกำหนด แนวทางในการปฏิบัติ เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียนคณะครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ วัดและประเมินผลระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงาน ประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร การเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการ ทูพลภาพ หรือเด็กที่ไม่มีผู้ดูแล ซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ เด็กด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการศึกษาภาคบังคับด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม

๒. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้แก่ การประสาน และระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบ และการจัด การศึกษา การควบคุม กำกับ ดูแลงานการเงิน การพัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ และทรัพย์สิน อื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการมีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และ จัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษา และเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษา ไม่ขัด หรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถาน ศึกษาการวิเคราะห์แผนงาน โครงการ จัดทำนโยบาย และจัดทำแผนงบประมาณ ในการจัดการศึกษา เสนอขอ และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียนและสถานศึกษา

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ สถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษาการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะในการ ใช้เทคโนโลยี

เพื่อการศึกษาการควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ.และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด มีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสมส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษายกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ได้บังคับบัญชา นักเรียน และผู้ปกครองของนักเรียน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาวิชาชีพที่เหมาะสมเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน รู้จักรักษาวินัยในตนเอง

๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวของนักเรียน ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการให้ความร่วมมือ และจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคล องค์กรภายนอก ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาสถานศึกษามีการสำรวจข้อมูล สรุปวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลใช้ประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียนการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา สถานศึกษามีการออกแบบระบบงานธุรการ เพื่อลดขั้นตอนการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานมีการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการส่งเสริมสนับสนุนงานเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาจากเครือข่ายทางการศึกษาการบำรุง ดูแล รักษา และพัฒนาอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยเหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์มีการพัฒนาการให้บริการอื่น ๆ นอกกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ชุมชนและสาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการให้บริการอื่น ๆ สถานศึกษามีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนและชุมชน“

“สมใจ สุขวิทย์, ‘ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖, หน้า ๓๕.

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสที่ดี ย่อมส่งผลต่อความสามารถทางการเรียนของนักเรียน เพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างเสริมให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาได้ คือ ถ้าโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมทำให้ผู้เรียน และสถานศึกษา สามารถที่จะถ่ายทอดและสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดแก่บุคลากรในโรงเรียน และตัวผู้เรียนได้อย่างคืบหน้า

๒.๕ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

อำเภอจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีพื้นที่ ๑๖๕.๑ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๔๖,๑๒๔ คน (ข้อมูล พ.ศ. ๒๕๕๐) ความหนาแน่น ๒๗๘.๔ คน/ตารางกิโลเมตร อำเภอจันทบุรี แยกออกมาจากอำเภอจันทบุรีเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ เป็นพื้นที่ทางทิศเหนือของจังหวัดจันทบุรี มีแม่น้ำชีเป็นเส้นแบ่งเขตจังหวัด ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒ มี ๕ ตำบล คือ ตำบลจันทบุรี ตำบลคลองสิงห์ ตำบลม่วงลาด ตำบลคันทัน และตำบลป่าฝาง ต่อมาเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ ได้แยกตำบลยางใหญ่ออกจากตำบลป่าฝาง และเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ได้แยกตำบลผักแว่น ออกจากตำบลม่วงลาด และตำบลแสนชาติ ในเวลาต่อมา ซึ่งรวมเป็น ๘ ตำบล จังหวัดหมายถึงอาหารเช้า ซึ่งเพี้ยนมาจากคำว่า “จันทัน” อำเภอจันทบุรี เป็นถิ่นกำเนิดของพระเถระที่มีชื่อเสียงคือ พระวิสุทธิญาณเถร (หลวงปู่สมชาย ฐิตวิริโย) วัดเขาสุกิม จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นองค์อุปถัมภ์สถานที่สำคัญหลายแห่งของอำเภอจันทบุรีในปัจจุบัน

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองชัยและอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเชียงขวัญ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

สภาพภูมิอากาศทั่วไป

ฤดูฝน

ฤดูร้อน

ฤดูหนาว

ที่ตั้งเดิมของอำเภอจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี (ตรงข้ามบ้านเหล่าจิว โนนหนองแวง) ต่อมาเคลื่อนย้ายมาอยู่ในดงป่าม่วง ซึ่งเป็นแหล่งที่อุดมสมบูรณ์ เป็นบริเวณที่เต็มไปด้วยพืชพันธุ์ และผลไม้หลากหลายชนิด ต่อมาเกิดโรคระบาด เช่น อหิวาตกโรค (ท้องร่วง) และไข้ทรพิษ (ฝีดาษ) จึงทำให้มีผู้คนล้มตายเป็นจำนวนมาก บางส่วนก็อพยพไปอาศัยอยู่ในถิ่นอื่น

การเมืองการปกครอง

อำเภอจังหาร มีพื้นที่ในเขตการปกครอง ๘ ตำบล ๑๑๐ หมู่บ้าน ประกอบด้วย ตำบลดินดำ ตำบลป่าฝาง ตำบลม่วงลาด ตำบลจังหาร ตำบลคงสิงห์ ตำบลยางใหญ่ ตำบลผักแว่น และตำบลแสนชาติ มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประจำแต่ละตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอจังหาร จำนวน ๘ โรงเรียน ในปีการศึกษา ๒๕๕๐ ดังนี้ คือ

๑. โรงเรียนดินดำบัวรองวิทยา ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๔๒ คน

๒. โรงเรียนบัวแจ้ง (ครูประชาสรรค์) ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๓ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๔๑ คน

๓. โรงเรียนบ้านนางามวิทยา ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๒ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๓๐ คน

๔. โรงเรียนจังหารรัฐวิริยาประชาสรรค์ ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๖ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๒๖ คน

๕. โรงเรียนบ้านดอนหวายสามัคคี ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๒๒ คน

๖. โรงเรียนบ้านหนองอ้อ ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๖ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๑๗ คน

๗. โรงเรียนบ้านผักแว่นอนามัย (คุรุราษฎร์ศึกษาภูถ) ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๗ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๒๕ คน

๘. โรงเรียนบ้านหนองตอ (คุรุราษฎร์ศึกษาคาร) ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ คน ดังนี้

- ๑) ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน ๑ คน
- ๒) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๔ คน
- ๓) ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๘ คน
- ๔) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๓๑ คน

ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๘ คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๑๒ คน ครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๕๘ คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๒๓๔ คน รวมผู้เกี่ยวข้องทั้งสิ้น จำนวน ๓๓๒ คน

เศรษฐกิจ

อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา ทำไร่ยาสูบพันธุ์เตอร์กิด และพันธุ์พื้นเมือง อาชีพเสริม ได้แก่ การรับจ้างโดยทั่วไป มีโรงงานอุตสาหกรรม แหล่งน้ำที่สำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำชี และแม่น้ำป่า

ประชากร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔๘,๐๗๐ คน เป็นชาย ๒๓,๕๕๔ คน และเป็นหญิง ๒๔,๐๗๖ คน (ตามทะเบียนราษฎรในปี ๒๕๕๐)^{๔๕}

ลักษณะการดำเนินงานของการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ลักษณะการดำเนินงานของการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสถานศึกษาอำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ยังมีปัญหาที่ยังไม่อาจสามารถที่จะกระจายให้ครอบคลุมถึงพื้นที่ทางการศึกษาได้ทั้งหมด เพราะจำนวนของประชากรในพื้นที่มีมากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ขีดความสามารถในการรองรับนักเรียนยังไม่มีเพียงพอ จึงทำให้การบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ และยังไม่ สบผลสำเร็จเท่าที่ควร จึงต้องเร่งหาแนวทางในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ไปเรื่อย ๆ

โดยสรุปแล้ว สภาพพื้นที่ของอำเภอจันทบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด มี โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมด ๘ โรงเรียน ด้วยกัน คือ ตำบลละ ๑ โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน ๘ คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๓๒ คนครูผู้สอนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๕๘ คนและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา จำนวน ๒๓๔ คน รวมผู้เกี่ยวข้องทั้งสิ้น จำนวน ๓๓๒ คน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิชัย หิรัญดิษฐ์ ได้ศึกษาความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา ๗ พบว่า “โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลจะมีระดับการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในระดับมากที่สุด ๔ ด้าน ในด้านการบริหารงานทั่วไป จะมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย เรื่องการบริหารงานอาคารสถานที่ และบริหารความสำคัญชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวแทนของชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของครูด้วยเป็นอย่างดี”^{๔๖}

^{๔๕} การปกครองอำเภอจันทบุรี, “เอกสารบรรยายสรุปอำเภอจันทบุรี”, ร้อยเอ็ด : ที่ทำการปกครองอำเภอจันทบุรี, ๒๕๕๐, (อัคราเสนา).

^{๔๖} สิทธิชัย หิรัญดิษฐ์, “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา ๗”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๓, ๑๔๔ หน้า.

จกกลนีย ษศบรรรคาศักดิ์ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า “โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณตามลำดับ โดยมีข้อเสมาเฉพาะในเรื่องที่สำคัญคือ ในเรื่องค่าใช้จ่ายของผู้เรียนส่วนใหญ่เห็นว่า ไม่ควรมีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายใดๆ เพิ่มเติมขึ้นอีก รองลงมา คือ เรื่องครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีแก่นักเรียนและผู้ปกครองของนักเรียน และคนในชุมชน ผังเต็มรูปแบบ ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการ สำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน และเรื่องสถานศึกษามีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษา”^{๔๓}

อุทาน บุญเลิศ ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า “ในงานวิชาการขาดความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ด้านบุคลากร ขาดอัตราค่าจ้างครูในการดำเนินงานของโรงเรียนไม่เพียงพอ ส่วนด้านงานธุรการ การเงินและพัสดุ มีปัญหาในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง การบำรุงรักษา การจำหน่ายบัญชีวัสดุครุภัณฑ์ ส่วนในด้านอาคารสถานที่ปัญหาที่พบคือความสะอาดปลอดภัย สวยงาม เป็นระเบียบ โดยมีด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก”^{๔๔}

บุญล้อม โสภภาพรม ได้ศึกษาเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย พบว่า “โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในการดำเนินการตามแผนผู้บริหารโรงเรียนไม่ติดตามงานเพราะภารกิจอื่น ๆ มากเกินไป ครูมีงานการสอนมากเกินไป ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานด้านอาคารสถานที่มากกว่างานวิชาการ ทำให้สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสอยู่ในระดับน้อย”^{๔๕}

^{๔๓}จกกลนีย ษศบรรรคาศักดิ์, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๔, ๑๔๕ หน้า.

^{๔๔}อุทาน บุญเลิศ, “ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม), ๒๕๔๔, ๑๔๗ หน้า.

^{๔๕}บุญล้อม โสภภาพรม, “สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, ๑๕๐ หน้า.

ชัยวัฒน์ เรื่องวามิชยกุล ได้ศึกษาสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า “สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะสาเหตุมาจากการบริหารจัดการ โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งในรายด้านแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระหว่างปานกลางถึงมาก”^{๕๐}

เจียมมนพดล ไชยชาติภรณ์ ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการปฏิรูปโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า “การมีส่วนร่วมในการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาในปัจจุบันประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับปานกลางแต่ความต้องการของประชาชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในระดับมากในทุกๆ ด้าน คือ ด้านการจัดทำแผนที่ตั้งของโรงเรียน ด้านการกำหนดขนาดโรงเรียน ด้านการกระจายอำนาจ ในการกำหนดนโยบายและการบริหารโรงเรียน และด้านการให้มืองค์กรติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน”^{๕๑}

สิริ นมะหุต ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า “การบริหารงานวิชาการตามลักษณะทั้ง ๕ งาน เป็นปัญหาในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ได้ให้ความสำคัญและสนใจเป็นอย่างมาก การปรับปรุงได้แก่ ด้านการจัดห้องเรียนและห้องประกอบสื่อ เช่น ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน ไม่มีความพร้อม และไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนและครู ครูด้านการแนะแนวไม่มีเวลาพอสำหรับนักเรียน และครูด้านการแนะแนวไม่มีเวลาพอสำรวจปัญหาและแก้ไขติดตามด้านการจัดกิจกรรมมีข้อจำกัดเกี่ยวกับสถานที่ ครูขาดความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนด้านการนิเทศวิชาการได้รับการนิเทศไม่ต่อเนื่อง ไม่จริงจัง และขาดความรู้ด้านการนิเทศและด้านการวางแผน”^{๕๒}

^{๕๐}ชัยวัฒน์ เรื่องวามิชยกุล, “สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๖, ๑๔๑ หน้า.

^{๕๑}เจียมมนพดล ไชยชาติภรณ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการปฏิรูปขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๗, ๑๔๘ หน้า.

^{๕๒}สิริ นมะหุต, “สภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๘, ๑๔๕ หน้า.

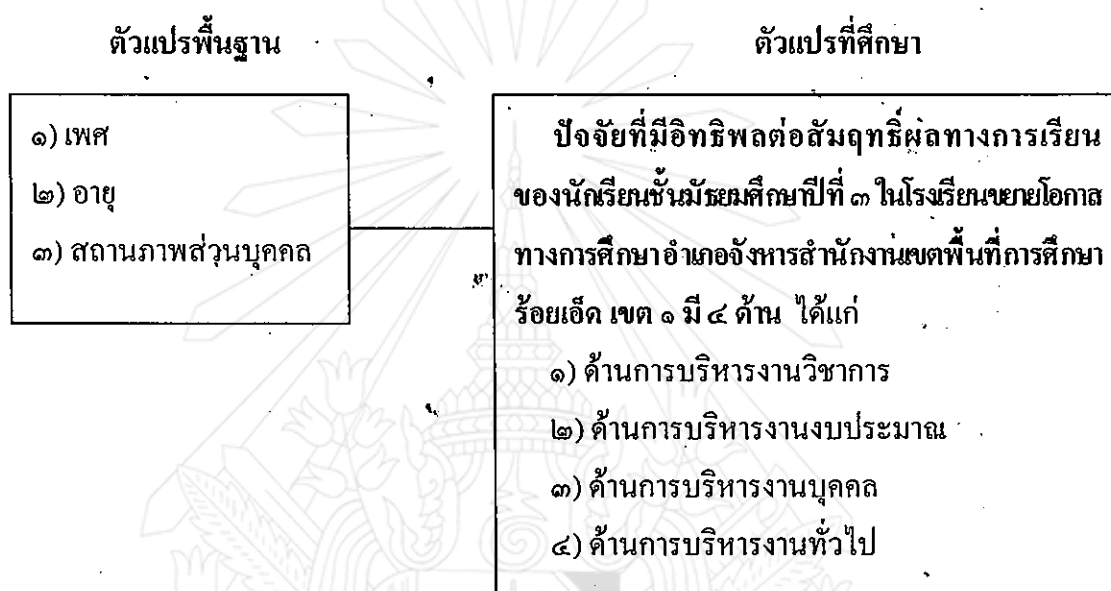
วันชัย ย่อมไรสง ได้ศึกษา การตัดสินใจของผู้บริหารที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า “การบริหาร ในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา คือ การบริหารจัดการในด้านวิชาการ บุคลากรต้องมีความ พร้อมและมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามหลักสูตร และการบริหารจัดการทั่วไป ซึ่ง ได้แก่ สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวของนักเรียน ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคมอื่น ๆ ดำเนิน การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้ความร่วมมือแก่สถานศึกษา ในด้านการบริหารจัดการ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความพร้อมของโรงเรียน มีแผนผังเต็มรูปแบบ อุปกรณ์การสอนครบ มีการแต่งตั้งกรรมการจัดซื้อ ความพร้อมของบุคลากร การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา มีการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษาตามระเบียบการวัดผล การเป็นที่ยอมรับ ของผู้นำท้องถิ่นและชุมชน ส่วนในด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า การควบคุม กำกับ ดูแลงาน การเงิน การพัสดุครุภัณฑ์สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อ บังคับ โดยรวมอยู่ระดับที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการ บริหารจัดการทางด้านงบประมาณของบุคลากร”^{๕๑}

จากผลการศึกษานำมาเสนอนั้น จะเห็นได้ว่าสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา เกิดจากปัจจัยภายใน ได้แก่ ตัวผู้เรียนเอง คือ สภาพร่างกายและจิตใจที่เป็นปกติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่มีอยู่ภายในตัวของผู้เรียน และปัจจัยภายนอก ได้แก่ หลักการบริหาร การจัดการ ผู้ปกครอง ครู และเพื่อนรูปชั้นเรียน เป็นต้น โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์เป็นอย่างดีนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยด้านการกระจายอำนาจหน้าที่ การได้รับการยอมรับจาก ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การประชาสัมพันธ์ที่ดี และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่เหมาะสมกับสภาพการที่ส่งเสริม ต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

^{๕๑} วันชัย ย่อมไรสง, “การตัดสินใจของผู้บริหารที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๘, ๑๔๕ หน้า.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจันทหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสรุปได้ เป็นกรอบแนวคิดของกรอบแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส ของสมใจ สุขวิทย์^{๔๔} ดังนี้



^{๔๔}สมใจ สุขวิทย์, 'ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๓๕.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภोजังหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓ การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๘ คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน ๓๒ คน ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๕๕ คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ปีการศึกษา ๒๕๕๐) จำนวน ๒๓๔ คน รวมทั้งสิ้น ๓๓๒ คน ดังตารางที่ ๓.๑

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างจาก ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘ คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จาก คณะกรรมการสถานศึกษา ครูผู้สอน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ปีการศึกษา ๒๕๕๐) ด้วยวิธีจับฉลาก โดยวิธีการกำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๖๓ คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๗๑ คน ดังตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงประชากร และกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑.๑ ผู้บริหาร โรงเรียน	๘	๘
๑.๒ คณะกรรมการ สถานศึกษา	๓๒	๖
๑.๓ ครูผู้สอน	๕๘	๑๑
๑.๔ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓	๒๓๔	๔๖
รวม	๓๓๒	๗๑

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้พัฒนามาจากเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เป็นแบบสอบถามสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่
๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑
จำนวน ๗๑ ชุด แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-ended) และแบบเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับ
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ และสถานภาพส่วนบุคคล จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๕ ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๓๗ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended) สอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๑ ข้อ

แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ให้แบบวัดตามแนวคิดของ Likert Scale โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน	๕	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนน	๔	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมาก
คะแนน	๓	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
คะแนน	๒	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนน	๑	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

จากนั้นรวบรวมคะแนนที่ได้ เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร โดยวิธีคำนวณช่องว่างระหว่างระดับ ดังนี้

$$\text{ช่องว่างระหว่างระดับ (Range)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำมาปรับใช้ โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยได้ ๕ ระดับ ในแต่ละระดับมีขนาดระยะช่องว่างระหว่างระดับเท่ากับ ๐.๘ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑-๕.๐๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑-๔.๒๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑-๓.๔๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑-๒.๖๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐-๑.๘๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

๓.๓ การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๓.๑ ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาหลักการ รูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และคัดแปลงพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับเนื้อหาและประเด็นที่จะศึกษา

๓.๓.๒ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นกรอบความคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๓.๓.๓ สร้างแบบสอบถาม โดยจัดทำรูปแบบให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและประเด็นที่จะทำการศึกษาดมข้อเสนอนี้ของกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๓.๓.๔ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบวิเคราะห์แก้ไขเพื่อให้เที่ยงตรง และครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๓ คน

๑) ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเย็ด

๒) นายถาวรเจริญศิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

๓) นางกลิ่นแก้ว ประชุมแดง ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

๓.๓.๕ นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมืองร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๔

๓.๓.๖ นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งแล้วจัดพิมพ์ และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอัยเย็ด ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจนครบประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน ๗๑ คน ระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๕๐-กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

๓.๔.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน ๗๑ ชุด ไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณเป็นหลัก เพื่อศึกษา ข้อมูลพื้นฐานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๗๑ คน ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งสังเกตคำตอบสภาพทั่วไปประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องทุกฉบับ และลงรหัสข้อมูลเชิงปริมาณ โดยกำหนดค่าเป็นตัวเลขเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการดำเนินการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

๑. หาค่าร้อยละ (%) เพื่อพิจารณาแบบสอบถามที่ได้รับคืน จากสูตร ดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ที่เลือกคำตอบนั้น} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

๒. หาค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) จากสูตร ดังนี้

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	N	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
	f	แทน	จำนวนความถี่แต่ละคำตอบ
	x	แทน	ค่าคะแนนแต่ละคำตอบ
	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละระดับ คูณ กับความถี่

๓. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ N แทน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

f แทน จำนวนความถี่แต่ละคำตอบ

x แทน ค่าคะแนนแต่ละคำตอบ

$\sum fx^2$ แทน ผลรวมของความถี่ คูณ ด้วยคะแนนแต่ละระดับยกกำลังสอง

$(\sum fx)^2$ แทน กำลังสองของ ผลรวมความถี่ คูณ ด้วยคะแนนแต่ละระดับ

๔. สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้ ได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ โดยแปลผลตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑-๕.๐๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑-๔.๒๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑-๓.๔๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑-๒.๖๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐-๑.๘๐	หมายถึง	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด*

* พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๓๕.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจันทราสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาและแยก รายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทราสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๔.๓ การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอจันทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทราสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๓ ข้อ

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
๑. ชาย	๓๕	๕๔.๕๓
๒. หญิง	๓๒	๔๕.๐๗
รวม	๖๗	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๓ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๗

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี ลงมา	๔๖	๖๔.๗๕
๒. อายุ ๒๕-๓๕ ปี	๖	๘.๕๕
๓. อายุ ๓๖-๔๕ ปี	๑๕	๒๑.๑๓
๔. อายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป	๔	๕.๖๓
รวม	๗๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี ลงมา จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๕ รองลงมา คือ มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๓ มีอายุ ๒๕-๓๕ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๕ และ มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๓

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ระดับสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. ผู้บริหาร โรงเรียน	๘	๑๑.๒๗
๒. คณะกรรมการ สถานศึกษา	๖	๘.๕๕
๓. ครูผู้สอน	๑๑	๑๕.๔๕
๔. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓	๔๖	๖๔.๗๕
รวม	๗๑	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗๕ รองลงมา คือ เป็นครูผู้สอน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๕ เป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๗ และเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษา จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๕

๔.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๓๗ ข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมและรายด้าน

ประเด็น	ระดับความต้องการ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ	๓.๕๒	๐.๕๐	มาก
๒. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	๓.๑๒	๑.๑๓	ปานกลาง
๓. ด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๖๖	๑.๐๒	มาก
๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป	๓.๒๔	๑.๐๐	ปานกลาง
รวม	๓.๔๘	๑.๐๑	มาก

(N=๓๑)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน
 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการ สำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน	๔.๒๖	๐.๘๖	มากที่สุด
๒. มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง	๔.๑๖	๐.๕๒	มาก
๓. มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรม การเรียนรู้เหมาะสมของผู้เรียน	๔.๒๗	๐.๗๗	มากที่สุด
๔. กระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยี ทางการศึกษาประกอบการเรียนรู้ที่เหมาะสม	๓.๑๐	๑.๑๘	ปานกลาง
๕. มีการควบคุมกำกับในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผน การสอนและเตรียมการสอน	๔.๒๕	๐.๘๒	มากที่สุด
๖. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนมีการศึกษาวิจัย และจัดทำ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	๔.๑๕	๐.๘๕	มาก
๗. สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศงานภายใน อย่างเหมาะสม	๔.๑๒	๐.๗๔	มาก
๘. มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ เกี่ยวกับวิธี การวัดและประเมินผลผู้เรียน	๔.๑๐	๐.๖๓	มาก
๙. คณะครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ วัดและประเมินผล	๔.๑๗	๐.๕๐	มาก
๑๐. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำ รายงาน ประจำปีเสนอต้นสังกัด/ต่อสาธารณชน	๓.๑๕	๑.๑๗	ปานกลาง
๑๑. การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่อง ทางร่างกายจิตใจ ด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม	๓.๔๐	๑.๐๕	ปานกลาง
รวม	๓.๕๒	๐.๕๐	มาก

(N=๗๑)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ ระดับมาก ๕ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการสำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน รองลงมา คือ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมของผู้เรียน มีการควบคุมกำกับในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนและเตรียมการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนมีการศึกษาวิจัย และจัดทำ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คณะครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ, วัตถุประสงค์และประเมินผล มีการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศงานภายในอย่างเหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ เกี่ยวกับวิธี การวัดและประเมินผลผู้เรียน การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายจิตใจ ด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงาน ประจำปีเสนอต้นสังกัด/ต่อสาธารณชน และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาประกอบการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การประสาน และระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษา	๓.๑๑	๑.๑๗	ปานกลาง
๒. การควบคุม กำกับ ดูแลงานการเงิน การพัสดุครุภัณฑ์ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ	๒.๒๖	๑.๒๔	น้อย

ตารางที่ ๔.๖ (ต่อ)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓. มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา	๓.๑๔	๑.๑๖	ปานกลาง
๔. ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่ขัด หรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก
๕. การวิเคราะห์แผนงาน โครงการ จัดทำนโยบาย และจัดทำแผนงบประมาณในการจัดการศึกษา	๓.๐๗	๑.๑๕	ปานกลาง
๖. เสนอขอ และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป	๓.๒๒	๑.๑๓	ปานกลาง
รวม	๓.๑๒	๑.๑๓	ปานกลาง

(N=๓๑)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ระดับปานกลาง ๔ ข้อ และระดับน้อย ๑ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่ขัด หรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา รองลงมา คือ เสนอขอ และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา การประสาน และระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษา การวิเคราะห์แผนงาน โครงการ จัดทำนโยบาย และจัดทำแผนงบประมาณในการจัดการศึกษาและส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุม กำกับ ดูแลงานการเงิน การพัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

ตารางที่ ๔๗ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. มีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษา	๓.๒๐	๑.๑๔	ปานกลาง
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	๔.๒๖	๐.๘๔	มากที่สุด
๓. การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	๒.๘๘	๑.๒๐	ปานกลาง
๔. พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทางการศึกษา อย่างเหมาะสม	๓.๓๑	๑.๑๒	ปานกลาง
๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาฝึกอบรม และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๒	๐.๘๕	มากที่สุด
๖. มีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา	๓.๕๘	๐.๕๕	มาก
๗. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่	๓.๗๐	๑.๐๗	มาก
๘. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์	๔.๒๑	๐.๕๑	มากที่สุด
๙. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มี ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาวิชาชีพที่เหมาะสม	๓.๔๒	๑.๐๑	มาก
๑๐. เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีและรักษา วินัยเพื่อป้องกันการผิดวินัยถูกดำเนินการทางวินัย	๓.๕๐	๑.๑๐	มาก
รวม	๓.๖๖	๑.๐๒	มาก

(N=๗๑)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทพร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทพร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ ระดับมาก ๔ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษารองลงมา คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาและรักษาวินัยเพื่อป้องกันการผิดวินัยถูกดำเนินการทางวินัยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาวิชาชีพที่เหมาะสม พิจารณาความคิดความชอบของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม มีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษา และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทพร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๕	๑.๐๗	มาก
๒. จัดเตรียมความพร้อมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล องค์กรภายนอก ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา	๓.๑๘	๑.๑๕	ปานกลาง

ตารางที่ ๔๘ (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๓. สำรวจข้อมูล สรุปวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียน	๒.๕๕	๑.๒๑	น้อย
๔. การระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง ครู และนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	๓.๐๔	๑.๑๕	ปานกลาง
๕. การออกแบบระบบงานธุรการ เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักเรียน	๑.๕๘	๑.๒๔	น้อย
๖. มีการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการส่งเสริมสนับสนุนงาน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา	๒.๕๘	๑.๒๐	ปานกลาง
๗. การบำรุง ดูแล รักษา และพัฒนาอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์	๓.๕๕	๐.๕๘	มาก
๘. มีการพัฒนาการให้บริการอื่นๆ นอกกิจกรรมการเรียน-การสอน แก่ชุมชนและสาธารณชนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ	๒.๕๒	๑.๒๓	ปานกลาง
๙. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมการให้บริการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง	๔.๒๓	๐.๘๘	มากที่สุด
๑๐. สถานศึกษามีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียน ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน	๓.๘๘	๑.๑๒	มาก
รวม	๓.๒๔	๑.๐๐	ปานกลาง

(N=๓๑)

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ ระดับมาก ๓ ข้อ ระดับปานกลาง ๔ ข้อ และระดับน้อย ๒ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการให้บริการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รongลงมา คือ การบำรุง ดูแล รักษา และพัฒนาอาคาร สถานที่สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยเหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ สถานศึกษามีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียน ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จัดเตรียมความพร้อมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล องค์กรภายนอกที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา การระดมทรัพยากรบุคคล ในชุมชน ผู้ปกครอง ครู และนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการส่งเสริมสนับสนุนงานเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา มีการพัฒนา การให้บริการอื่น ๆ นอกกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ชุมชนและสาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ดำรงข้อมูล สรุปวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียน และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบระบบงานธุรการ เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักเรียน

๔.๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๑ ข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ปัญหา	แนวทางแก้ไข	ความถี่
๑. หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบัน และผู้สอนไม่ยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน	ควรปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรใหม่ทุกสิ้นปีการศึกษา ส่งเสริมให้ครูยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน	๑๕
๒. งบประมาณที่ใช้จ่ายยังไม่ครอบคลุมงานบริหารทุกอย่างเหมาะสม	งบประมาณ จัดหางบบริจาคเพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมงานบริหารอย่างเหมาะสม	๑๖
๓. การบริหารงานบุคคลการบริหารจัดการยังไม่มีความเป็นระบบระเบียบที่ชัดเจน	การบริหารงานบุคคลควรส่งเสริมความรู้ความสามารถครู จัดระบบระเบียบให้ชัดเจน	๒๑
๔. อาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอขาดห้องข้อมูลสารสนเทศ สวัสดิการของทั้งครู และนักเรียนมีไม่เพียงพอ และความสัมพันธ์กับชุมชนมีน้อยมาก	ควรมีการวางแผนโครงการอย่างเป็นระบบ จัดอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยตรงจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและการประกัน จัดการบริการสารสนเทศอย่างทั่วถึง	๑๕

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๗๑ คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลข้อมูลในส่วนบุคคลผู้ตอบคำถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๘ คน และเป็นเพศหญิง จำนวน ๓๒ คน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี ลงมา จำนวน ๔๖ คน รองลงมา คือ มีอายุ ๒๖-๔๕ ปี จำนวน ๑๕ คน มีอายุ ๒๕-๓๕ ปี จำนวน ๖ คน และ มีอายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔ คน มีสถานภาพเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๔๖ คน รองลงมา คือ เป็นครูผู้สอน จำนวน ๑๑ คน เป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน ๘ คน และเป็นคณะกรรมการ สถานศึกษา จำนวน ๖ คน

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ ระดับมาก ๕ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการสำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน รองลงมา คือ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมของผู้เรียน มีการควบคุมกำกับในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนและเตรียมการสอน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนมีการศึกษาวิจัย และจัดทำ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คณะครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ วัดและประเมินผล มีการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศงานภายในอย่างเหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลผู้เรียน การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ ด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงาน ประจำปี เสนอต้นสังกัด/ต่อสาธารณชน และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษาประกอบการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ระดับปานกลาง ๔ ข้อ และระดับน้อย ๑ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาไม่ขัด หรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา รองลงมาคือ เสนอขอ และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่างๆ ของสถานศึกษา การประสาน และระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษา การวิเคราะห์แผนงาน โครงการ จัดทำนโยบาย และจัดทำแผนงบประมาณในการจัดการศึกษาและส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการควบคุม กำกับ ดูแลงานการเงิน การพัสดุครุภัณฑ์ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๓) ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ ระดับมาก ๔ ข้อ และระดับปานกลาง ๓ ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ มีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่ เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาและมีรักษาวินัยเพื่อป้องกันการผิดวินัยถูกดำเนินการทางวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใช้บังคับบัญชา และพัฒนาผู้ใช้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาวิชาชีพที่เหมาะสม พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม มีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษาและส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ ระดับมาก ๓ ข้อ ระดับปานกลาง ๔ ข้อ และระดับน้อย ๒ ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรม การให้บริการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องและ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ร่องลงมา คือ การบำรุง ดูแล รักษา และพัฒนาอาคาร สถานที่สภาพแวดล้อมให้อยู่ ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยเหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ สถานศึกษามีกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียน ชุมชน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุ ชุมชน องค์กรชุมชนอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จัดเตรียมความ พร้อมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล องค์กรภายนอกที่ทำการประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษา การระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง ครู และนักเรียนให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มีการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการส่งเสริม สนับสนุนงานเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา มีการพัฒนา การให้บริการอื่น ๆ นอกกิจกรรมการเรียนการสอน แก่ชุมชนและสาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ดำรวจข้อมูล สรุปลวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียน และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบระบบงานธุรการ เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักเรียน

๕.๑.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาอำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ พบว่า

ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการยัง ไม่มีความเป็น ระบบระเบียบที่ชัดเจน หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันและผู้สอนไม่ยึดหลักสูตรประกอบการ เรียนการสอน งบประมาณ ที่ใช้จ่ายยังไม่ครอบคลุมงานบริหารทุกอย่างเหมาะสม และอาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอ ขาดห้อง ข้อมูลสารสนเทศ สวัสดิการของทั้งครูและนักเรียนมีไม่เพียงพอ โดยมีข้อเสนอแนะ คือ การบริหารงานบุคคลควรส่งเสริมความรู้ความสามารถครู จัดระบบ ระเบียบให้ชัดเจน ควรปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรใหม่ทุกสิ้นปีการศึกษา ส่งเสริมให้ครูยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน งบประมาณ จัดหางบบริจาคเพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมงานบริหารอย่างเหมาะสม และควรมีการ วางแผนงาน โครงการอย่างเป็นระบบ จัดอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน โดยตรง จัดสวัสดิการ เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและเรื่องของประกัน จัดการบริการสารสนเทศอย่างทั่วถึง

๕.๒ อภิปรายผล

ผู้วิจัยจำแนกการอภิปรายผลตามลำดับหัวข้อได้ดังนี้

๕.๒.๑ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องมาจากสถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการสำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมของผู้เรียน มีการควบคุมกำกับในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนและเตรียมการสอนส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจงกลนีย์ ยศบรรดาศักดิ์ ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ และระดับปานกลาง ๒ ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ซึ่งอาจจะเป็นผลที่เกิดมาจากการควบคุมกำกับ ดูแลงานการเงิน การพัสดุครุภัณฑ์สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้ขึ้นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับ ยังไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการด้านงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความน่าเชื่อถือ เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทางด้านงบประมาณของบุคลากร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย ย่อมไธสง ที่พบว่าบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการทางด้านงบประมาณ จึงมีผลทำให้ระดับค่าเฉลี่ยในด้านนี้มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

ด้านการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภोजังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องมาจาก สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือ แผนการสอน เอกสารวิชาการสำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมของผู้เรียน มีการควบคุมกำกับในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนและเตรียมการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิชัย หิรัญดิษฐ์ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะโดยภาพรวมแล้วมีความเตรียมพร้อมที่ดีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ปีงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องมาจาก การประสาน และระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษา มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา การวิเคราะห์แผนงาน โครงการ จัดทำนโยบาย และจัดทำแผนงบประมาณในการจัดการศึกษา เสนอขอ และจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป จึงมีผลทำให้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยวัฒน์ เรื่องวาทะเชิงปฏิบัติ ซึ่งพบว่า ปีงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จด้วยดี

ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องมาจาก การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญล้อม โสภภาพรม ซึ่งพบว่า ปีงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารงานทั่วไป ปีงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมการให้บริการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ จึงมีผลทำให้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงกลนิตย์ ยศบรรดาศักดิ์ ซึ่งพบว่า ปีงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒.๒ ข้อสังเกตเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ พบว่า

ด้านปัญหา คือ ปัญหาการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการยังไม่มีความเป็นระบบ ระเบียบที่ชัดเจน หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันและผู้สอนไม่ยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน งบประมาณ ที่ใช้จ่ายยังไม่ครอบคลุมงานบริหารทุกอย่างเหมาะสม และอาคารสถานที่ยังไม่เพียงพอ ขาดห้อง ข้อมูลสารสนเทศ สวัสดิการของทั้งครูและนักเรียนมีไม่เพียงพอ

ด้านข้อเสนอแนะคือ การบริหารงานบุคคลควรส่งเสริมความรู้ความสามารถครูจัดระบบ ระเบียบ ให้ชัดเจน ควรปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรใหม่ทุกสิ้นปีการศึกษา ส่งเสริมให้ครูยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน งบประมาณ จัดหางบบริจาคเพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมงานบริหารอย่างเหมาะสม และควรมีการวางแผนงาน โครงการอย่างเป็นระบบ จัดอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยตรง จัดสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและเรื่องของประกัน จัดการบริหารสารสนเทศอย่างทั่วถึง

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ได้พบปัญหาข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในประเด็นต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษา ดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรใหม่ทุกสิ้นปีการศึกษา ส่งเสริมให้ครูยึดหลักสูตรประกอบการเรียนการสอน
- ๒) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรจัดหางบบริจาคเพิ่มเติม จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมงานบริหารทุกอย่างเหมาะสม
- ๓) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมความรู้ความสามารถครู จัดระบบ ระเบียบ ให้ชัดเจน
- ๔) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีการวางแผนงาน โครงการอย่างเป็นระบบ จัดอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนการสอนโดยตรง จัด สวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพและเรื่องของประกัน จัดการบริหารสารสนเทศอย่างทั่วถึง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้เสนอหลักในการศึกษาดังนี้

- ๑) ควรศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในปัจจุบันเพื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในช่วงระยะ ๑ ปีที่ผ่านมา
- ๒) ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา
- ๓) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษา

บรรณานุกรม

๑. หนังสือทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเองเพื่อเข้าสู่สายงานบริหารในสถานศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๕.

คณะกรรมการการประถมศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ. คู่มือการประชุมสัมมนาคณะกรรมการโรงเรียน

ประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๑.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

การศาสนา, ๒๕๔๑.

คำพันธ์ ป็องปาน และนิสิต สินธุไพร. พระราชบัญญัติ (ฉบับรวมพิเศษ). กรุงเทพมหานคร : โปรพับลิชซิ่ง,

๒๕๔๘.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์การพิมพ์, ๒๕๔๐.

ชนิตา รักษ์พลเมือง. การศึกษาเพื่อพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

ชวาล แพร่ตกุล. เทคนิคการเขียนข้อสอบ. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๔.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีดจำกัด,

๒๕๔๑.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธิ์. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๔.

เดโช สวานานนท์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอส ไตร, ๒๕๔๒.

ประสิทธิ์ พงษ์ไพบูลย์. เทคนิคการสอน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓.

ประเวศ วะสี. ปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ

สดศรีสฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๒.

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์. การนิเทศการสอน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม, ๒๕๓๔.

_____ จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด, ๒๕๔๔.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด,

๒๕๒๘.

ไพศาล หวังพานิช. เทคนิคการสอน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๓.

ภัทรานิคมมานนท์. การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอส ไตร,

๒๕๔๕.

ภิญโญ สารร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖.

ถ้วน สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษาวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศึกษาบูรณาการพิมพ์, ๒๕๔๖.

วิจิตร ศรีสะอาด. พื้นฐานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์การพิมพ์, ๒๕๔๑.

สำนักบริหารการศึกษ ท้องถิ่น. แผนนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ ๑๕ ปี

พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน, ๒๕๔๘.

อังกา บุญช่วย. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โอเอพรีนดิงเฮ้าส์, ๒๕๓๗.

เอกชัย ก็สุขพันธ์. การบริหาร : ทักษะการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๓๘.

๒. วิทยานิพนธ์

จงกลนีย์ ยศบรรดาศักดิ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

เจียมพล ไชยบาลักษณ์. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการปฏิรูปขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

ชัยวัฒน์ เรืองวานิชชกุล. “สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ชรินทร์ สรรพกิจกำจร. “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

บุญล้อม โสภาพรม. “สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

บุญเลิศ ปุณณุปกรณ์. “ความพึงพอใจของประชาชนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่ต่อผู้บริหารเทศบาลนครเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖.

ประกายทิพย์ พิชัย. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมตอนต้นโรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๘.

ประหยัด ทองมาก. “ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕.

เขาวลัทธิ ศิริสุวรรณ. “ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐมในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา”.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๕.

วันชัย ย่อมไธสง. “การตัดสินใจของผู้บริหารที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียน ขยาย

โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

สมใจ สุขวิทย์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ

วารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, ๒๕๔๖.

สิทธิชัย หิรัญดิษฐ์. “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ที่ตั้งอยู่ในเขตการศึกษา ๗”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, ๒๕๔๓.

สิริ นมะหุด. “สภาพการบริหารงานวิชาการใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลนคร

เชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,

๒๕๔๘.

อัจฉรา สุขารมณ์ และ อรพินท์ ชูชม. “การศึกษาเปรียบเทียบนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับ

ความสามารถกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปกติ”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๑.

อุทาน บุญเลิศ. “ปัญหาการดำเนินงานของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, ๒๕๔๔.

๓. เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

การปกครองอำเภอจันท. “เอกสารบรรยายสรุปอำเภอจันท”. ร้อยเอ็ด : ที่ทำการปกครองอำเภอจันท,

๒๕๕๐, (อัดสำเนา).

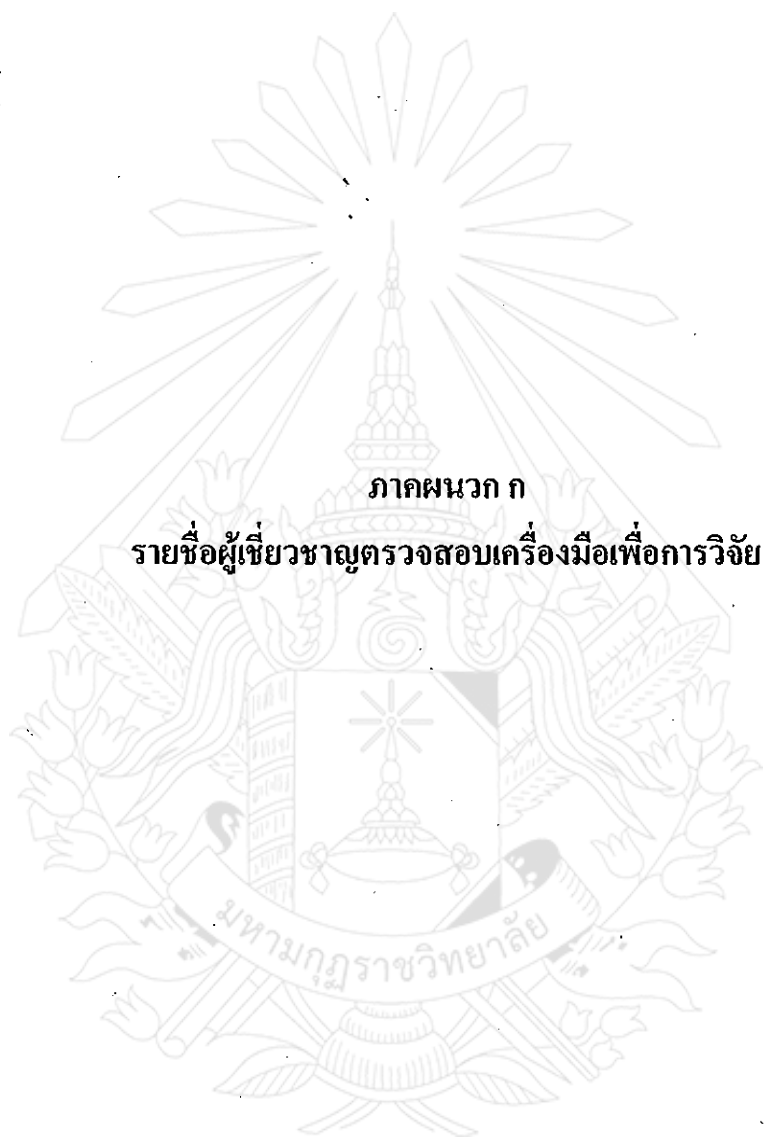
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. “พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔)”. กรุงเทพฯ-

มหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๘, (อัดสำเนา).

พระมหาจรรยา สุทธิวัฒโน. “จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร เอกสารประกอบคำบรรยาย”. โครงการพัฒนา

นักบริหารมหาวิทยาลัย รุ่นที่ ๕, ๒๕๔๒, (อัดสำเนา).





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑. ศศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี

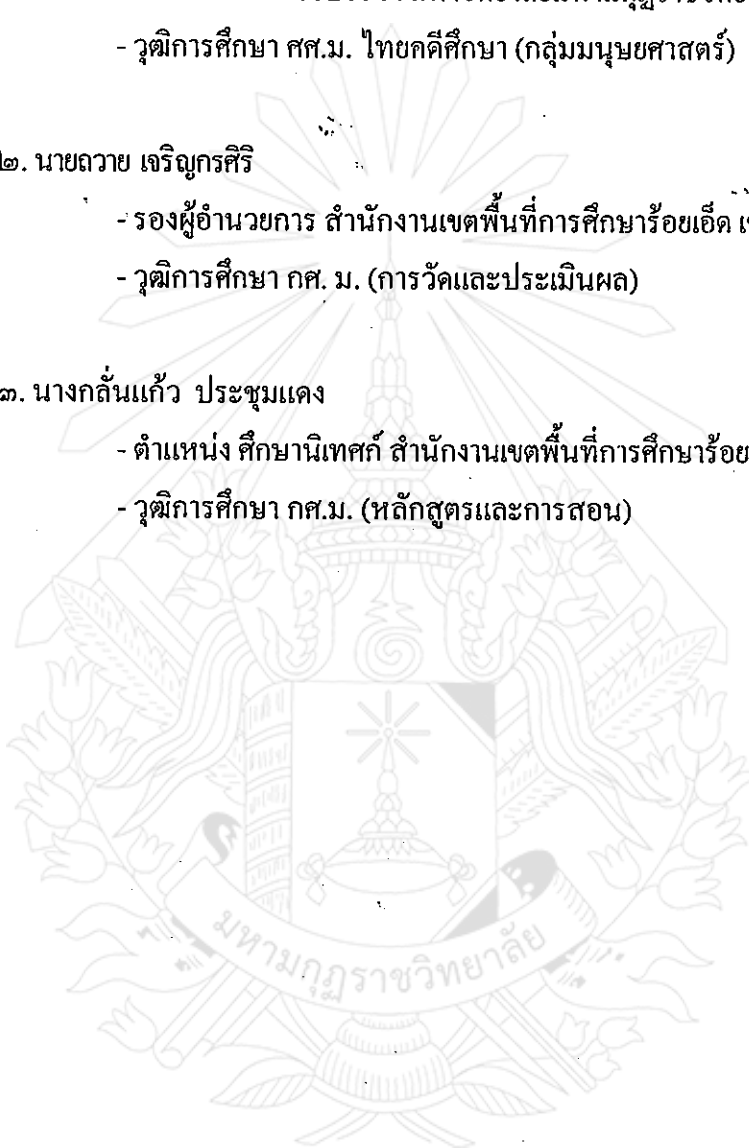
- ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิกการศึกษา ศศ.ม. ไทยคดีศึกษา (กลุ่มมนุษยศาสตร์)

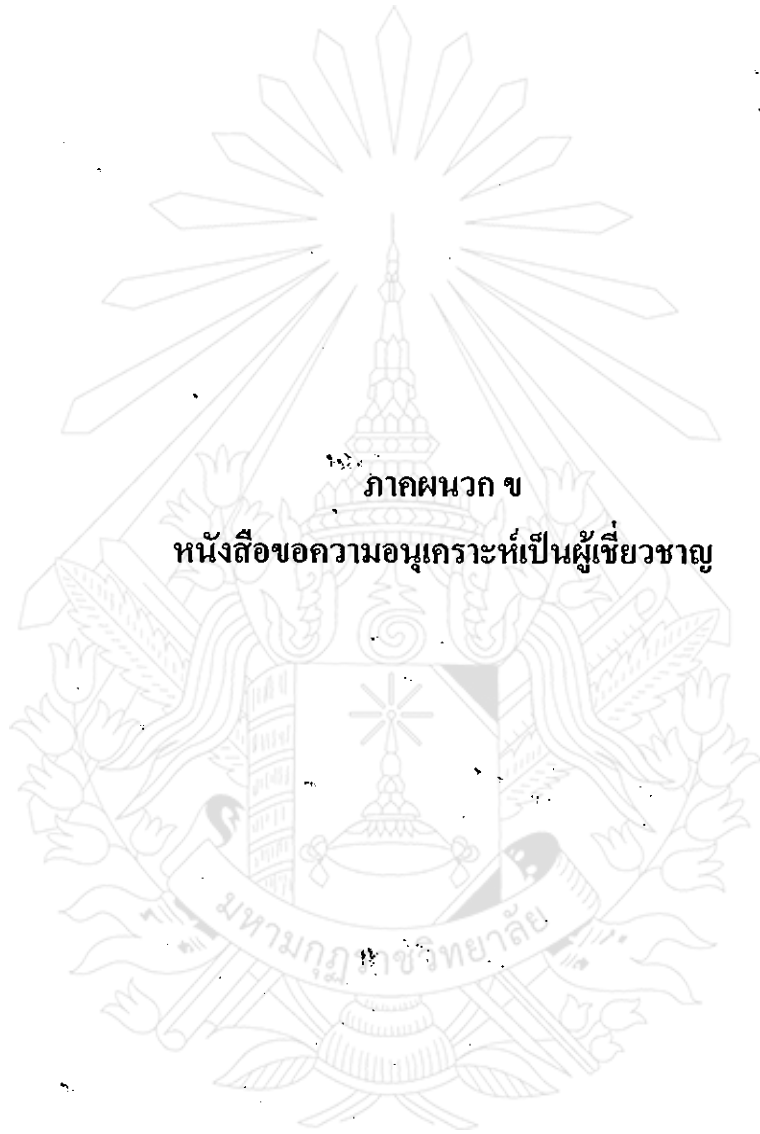
๒. นายถวาย เจริญศรี

- รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓
- วุฒิกการศึกษา กศ. ม. (การวัดและประเมินผล)

๓. นางกลิ่นแก้ว ประชุมแดง

- ตำแหน่ง ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
- วุฒิกการศึกษา กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ



ศธ 6015/ว ๖๗๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

16 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผศ. สุรพันธ์ สุวรรณศรี

ด้วยนางนื่องนุช ชาวนาเสียว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรศาสตราจารย์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอบขออนุญาตจากท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4818 สุรพันธ์ สุวรรณศรี

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศธ 6015/ว ๖๖๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

/๖ ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายฉวย เจริญกรศิริ

ด้วยนางนื่องนุช ชาวนาเสียว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศธ 6015/ว ๖๗๗

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

/๖ ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางกลิ่นแก้ว ประชุมแดง

ด้วยนางนื่องนุช ชาวนาเสียว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาวัฒนชาติ (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธิสาร ไสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

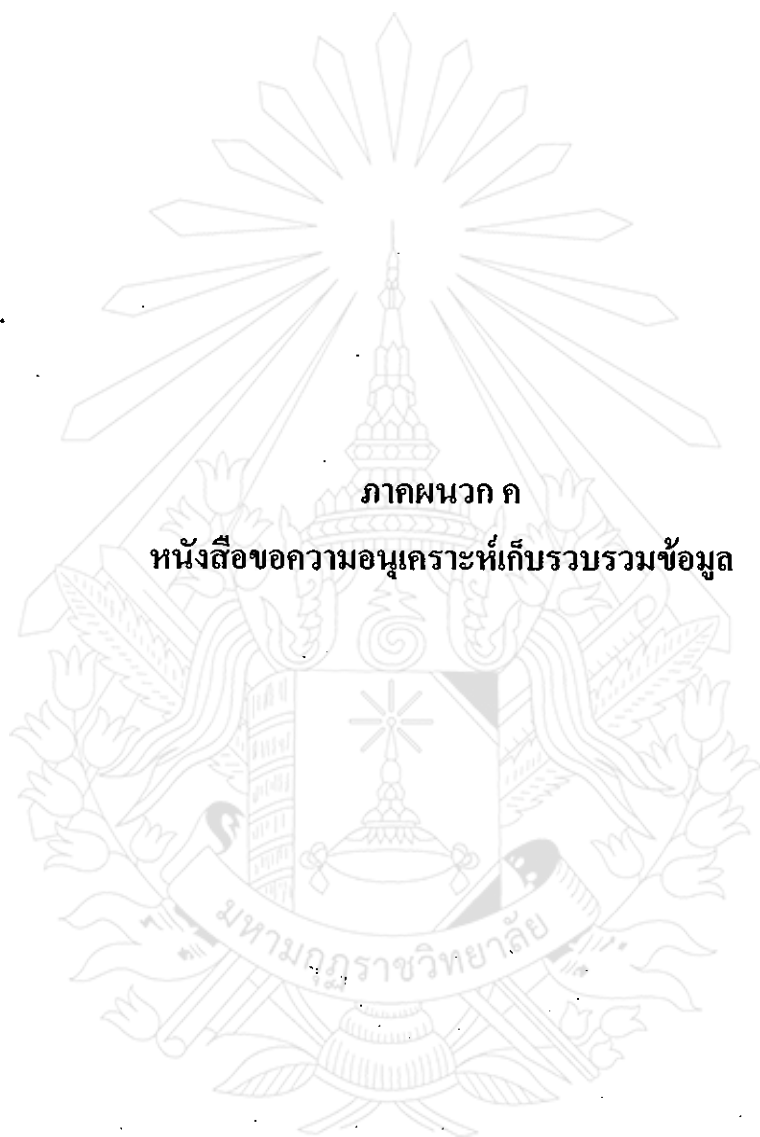
ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ศธ 6015/ว ๑๗๖

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

16 ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอดำเนินการขอความช่วยเหลือเก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วยนางนียงนุช ชาวนาเสียว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอจังหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระสุทธสิสาร โสภณ)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษานันตวิทย์วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำแนะนำ แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอจันทราสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ขอให้ท่าน โปรดเติมข้อความ ลงในช่องว่าง และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ()

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทราสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๓๗ ข้อ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ จำนวน ๑ ข้อ

เลขที่แบบสอบถาม.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

๒. อายุ

- () อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี ลงมา
- () อายุ ๒๕-๓๕ ปี
- () อายุ ๓๖-๔๕ ปี
- () อายุ ๔๖ ปี ขึ้นไป

๓. สถานภาพส่วนบุคคล

- () ผู้บริหาร โรงเรียน
- () คณะกรรมการ สถานศึกษา
- () ครูผู้สอน
- () นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓

ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทรวงศ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาตอบ ดังนี้

๕ หมายถึง มากที่สุด

๔ หมายถึง มาก

๓ หมายถึง ปานกลาง

๒ หมายถึง น้อย

๑ หมายถึง น้อยที่สุด

๑. ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	สถานศึกษามีหลักสูตร คู่มือแผนการสอน เอกสารวิชาการ สำหรับให้บริการแก่ครูผู้สอน					
๒.	มีการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง					
๓.	มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมของผู้เรียน					
๔.	กระบวนการเรียนรู้ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบการเรียนรู้ที่เหมาะสม					
๕.	มีการควบคุมกำกับในการให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการสอนและเตรียมการสอน					

ข้อที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๖.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนมีการ ศึกษาวิจัย และจัดทำนวัตกรรม เพื่อ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้					
๗.	สถานศึกษามีการจัดระบบนิเทศ งานภายในอย่างเหมาะสม					
๘.	มีการกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติ เกี่ยวกับวิธีการวัดและ ประเมินผลผู้เรียน					
๙.	คณะครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ หมายความว่าวิธีการ วัดและประเมินผล					
๑๐.	การประกันคุณภาพภายในสถาน ศึกษา และจัดทำรายงาน ประจำปี เสนอต้นสังกัด/ต่อสาธารณชน					
๑๑.	การจัดการศึกษาพิเศษสำหรับเด็ก ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิต ใจ ด้วยรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม					

๒. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	การประสาน และระดมทรัพยากร เพื่อพัฒนาระบบและการจัดการศึกษา					
๒.	การควบคุมกำกับดูแลงานการเงิน การพัสดุครุภัณฑ์ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมายระเบียบและข้อบังคับ					
๓.	มีระบบการตรวจสอบการใช้งบ ประมาณ รวมทั้งทรัพย์สินต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
๔.	ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และ จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้ จากบริการของสถานศึกษาและ เก็บค่าธรรมเนียม การศึกษาไม่ขัด หรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา					
๕.	การวิเคราะห์แผนงาน โครงการ จัด ทำ นโยบาย และจัดทำแผนงบประมาณในการจัดการศึกษา					
๖.	เสนอขอ และจัดตั้งงบประมาณ เงินอุดหนุนทั่วไป					

๓. ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	มีคณะกรรมการสถานศึกษาและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบริหารงานสถานศึกษา					
๒.	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
๓.	การควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
๔.	พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม					
๕.	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
๖.	มีการจัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา					
๗.	ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่					
๘.	ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์					

ข้อที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมจรรยาวิชาชีพที่เหมาะสม					
๑๐.	เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีและรักษาวินัยเพื่อป้องกันการผิดวินัยถูกดำเนินการทางวินัย					

๔. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑.	สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชนอื่น ๆ ดำเนินการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
๒.	จัดเตรียมความพร้อมต่างๆ เกี่ยวข้องกับประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล องค์กรภายนอก ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา					
๓.	สำรวจข้อมูล สรุปวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนงาน โครงการของโรงเรียน					
๔.	การระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง ครูและนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					

ข้อที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕.	การออกแบบระบบงานธุรการ เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครอง ครู และนักเรียน					
๖.	มีการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการส่งเสริมสนับสนุนงาน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา					
๗.	การบำรุงดูแลรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยเหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์					
๘.	มีการพัฒนาการให้บริการอื่นๆ นอกกิจกรรมการเรียนการสอนแก่ชุมชน และสาธารณชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ					
๙.	การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมการให้บริการอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง					
๑๐.	สถานศึกษามีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของโรงเรียน ชุมชน ครู ผู้ปกครองและนักเรียน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอจันทหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

(โปรดระบุข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา)

๓.๑ ด้านการบริหารงานวิชาการ

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

๓.๒ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

๓.๓ ด้านการบริหารงานบุคคล

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

๓.๔ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ปัญหา.....

.....

แนวทางแก้ไข.....

.....

นางนื่องนุช ชาวนาเขียว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางนื่องนุช ชาวนาเชียว
วัน/เดือน/ปีเกิด ๕ สิงหาคม ๒๕๑๒
สถานที่เกิด ๑๐ หมู่ ๑๘ ตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน ๑๐ หมู่ ๑๘ ตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. ๒๕๓๗ ก.บ. (ครุศาสตรบัณฑิต) สาขาเอกการประถมศึกษา วิทยาลัยครูสกลนคร

ประวัติการทำงาน
พ.ศ. ๒๕๓๘-ปัจจุบัน ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองอ้อ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

