



ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนวิทยา
 ตำบลชนบทไพร่ จังหวัดร้อยเอ็ด

พระศมิต ปมบุญจโร (สุภาพระเสริฐ)

๖๕๗
 วิทยาลัยพัฒนชนบทหนองของการศึกษาดงหมื่นตตรคางนคัยศตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการศึกษา
 วิทยาลัยพัฒนชนบท มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 พุทธศักราช ๒๕๕๖

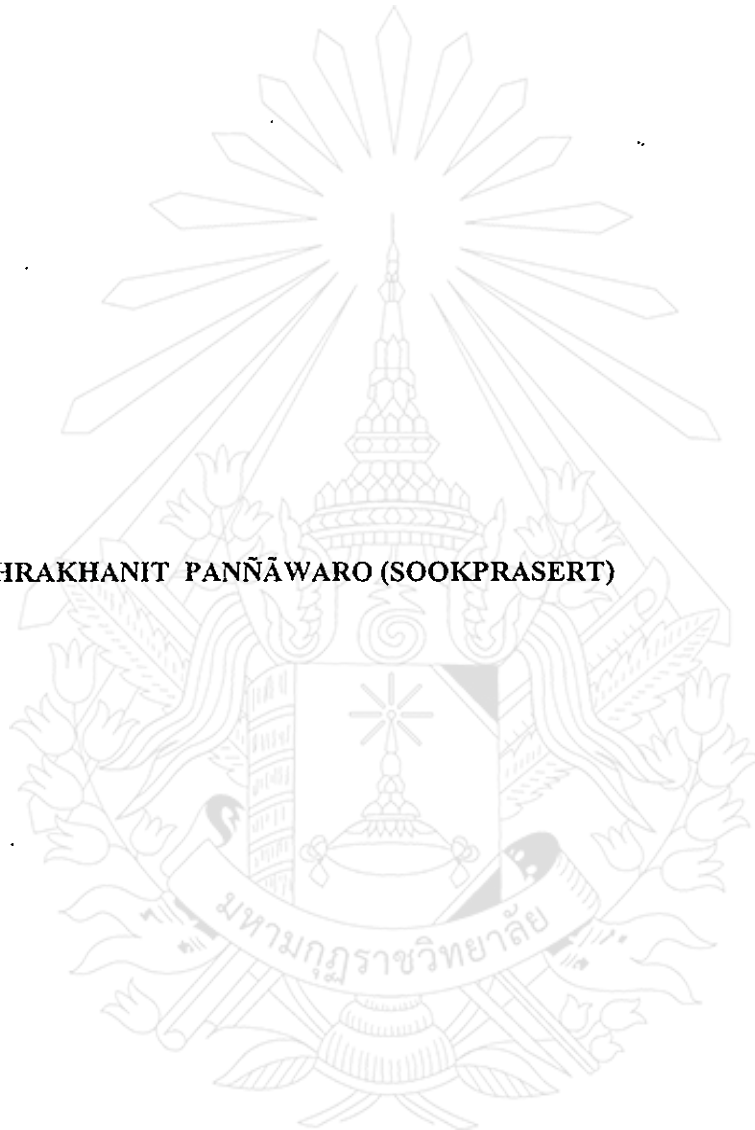
ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๒

**PROBLEM AND TENDENCY TO RECTIFY PROBLEM ACTIVITY TO DANCE STEPS
OBLIGATION OF COMMITTEE AN ESTABLISHMENT EDUCATIONAL A STEP
FOUNDATION TOONGMUENTOONGSSAENPITAYASCHOOL
AMPHUR PANOMPAL, ROI-ET PROVINCE**

PHRAKHANIT PANÑAWARO (SOOKPRASERT)



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2552 (2009)**

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

ชื่อนักศึกษา : พระคณิต ปญญาวโร (สุขประเสริฐ)

สาขาวิชา : การจัดการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : พระสุทธิสารโสภณ (ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

.....
(พระสุทธิสารโสภณ (ดร.))

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี)

.....
(พระมหาวิโรจน์ คุณุตวิโร (ดร.))

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title : Problem and Tendency to Rectify Problem Activity to Dance Steps
Obligation of Committee an Establishment Educational a Step Foundation
Toongmuentoongssaenpitayaschool Amphur Panompai, Roi-Et Province

Student's Name : Phrakhanit Pannawaro (Sookprasert)

Department : Educational Management

Advisor : Phrasutthisarasophon (Dr.)

Co-Advisor : Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri

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

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

Thesis Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

A. S. Sophon
..... Advisor
(Phrasutthisarasophon (Dr.))

S. Suvannasri
..... Co - Advisor
(Asst. Prof. Dr. Surapan Suvannasri)

V. Kuttaveero
..... Member
(Phramaha Viroj Kuttaveero (Dr.))

S. Chaimusik
..... Member
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

| | |
|----------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | : ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด |
| ชื่อนักศึกษา | : พระคณิต ปลูกญาโร (สุขประเสริฐ) |
| สาขาวิชา | : การจัดการศึกษา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | : พระสุทธิสาร โสภณ (ดร.) |
| อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม | : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี |
| ปีการศึกษา | : ๒๕๕๒ |

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๘๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ และนำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์

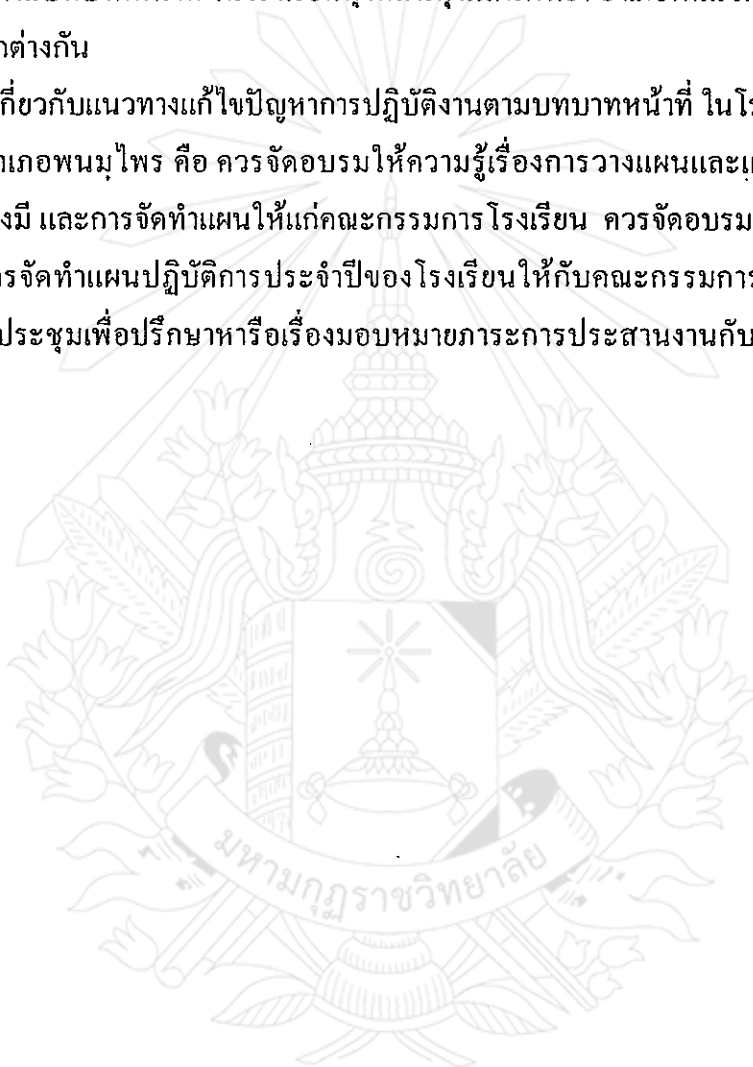
ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมทั้งหมดด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินการงานตามแผนงานของโรงเรียน ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการ

แต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะกรรมการดำเนินงาน และด้านการให้คำปรึกษานับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของ โรงเรียน

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามเพศอายุ และระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร คือ ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องมี และการจัดทำแผนให้แก่คณะกรรมการโรงเรียน ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนให้กับคณะกรรมการโรงเรียน และโรงเรียนควรจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องมอบหมายภาระการประสานงานกับชุมชนให้คณะกรรมการโรงเรียน



**Thesis Title : Problem and Tendency to Rectify Problem Activity to Dance Steps
Obligation of Committee an Establishment Educational a Step Foundation
Toongmuentoongssaenpitayaschool Amphur Panompai Roi Et Province**

Student's Name : Phrakhanit Pannawaro (Sookprasert)

Department : Educational Management

Advisor : Phrasutthisarasophon (Dr.)

Co-Advisor : Assistant Professor Dr. Surapan Suvannasri

Academic Year : B.E. 2552 (2009)

ABSTRACT

The objectives of this thesis paper were as follows :1) explore basic education establishment committees' problems of work performance following their assigned roles and duties at Thung Muen Thung Saen School in Roi Et province's Phanom Phrai district, 2) compare their problems of work performance following their assigned roles and duties at the said school classified according to their differing genders, ages and educational backgrounds and, 3) look into solutions to work performance following their assigned roles and duties at the same school. The sampling group comprised eighty basic education establishment committees of the school. The tool used for collecting data was the questionnaire endowed with five rating scales. Statistics utilized for analyzing data encompassed: percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test by analyzing and processing them with the computerized programme. The research's findings were eventually presented by means of the analytical description.

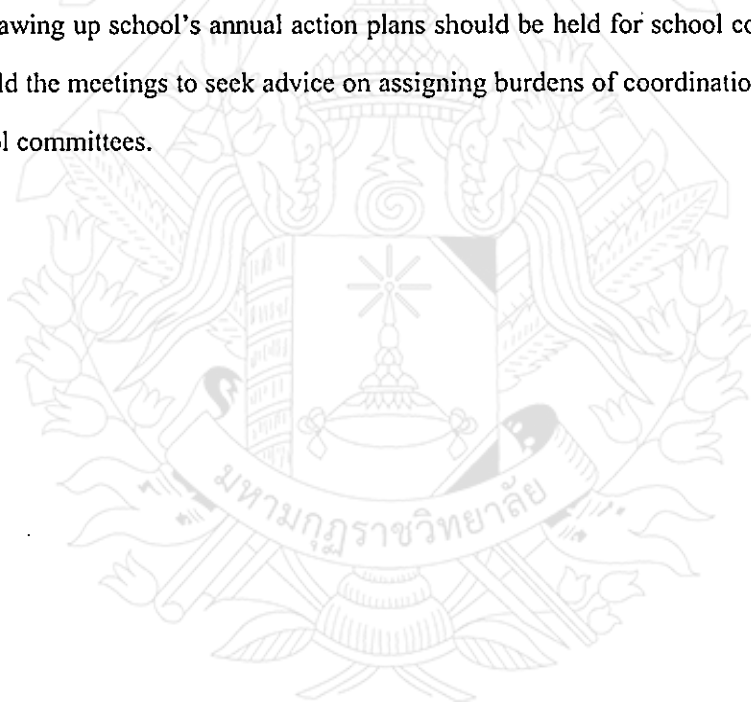
The results of research were found as follows :

Basic education establishment committees' problems of work performance following their assigned roles and duties at Thung Muen Thung Saen School in Roi Et province's Phanom Phraidistrict in the overall perspective of six aspects were at the middle level. Taking into account a single one, every aspect was at the middle level. Those aspects listed in descending order of mean were: setting school's policies, master plans and development plans, acknowledging school's advancement of carrying tasks out following school's working plans, approving school's annual action plans, coordinating and promoting relations between the school and communities, appointing

advisors and working sub-committees and, counseling school staffs to seek for the financial support and the mutual administration of school's budget.

The comparative results of basic education establishment committees' problems of work performance following their roles and duties at Thung Muen Thung Saen School in Roi Et province's Phanom Phrai district classified according to differing genders, ages and educational backgrounds were found in the overall aspect that those committees with differing genders, ages and educational background had identically encountered problems of work performance following their roles and duties at Thung Muen Thung Saen School in Roi Et province's Phanom Phrai district.

Suggestions on solutions to basic education establishment committees' problems of work performance following their roles and duties at Thung Muen Thung Saen School in Roi Et province's Phanom Phrai district were: The training courses on planning and each type of school's requisite plans and on drawing up plans for school committees should be organized. The comprehensive training courses on drawing up school's annual action plans should be held for school committees. The school should hold the meetings to seek advice on assigning burdens of coordination with the communities to school committees.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะสำเร็จลงได้เพราะผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลืออย่างมีเมตตาจากบุคคลหลายท่านที่ให้คำปรึกษาแนะแนวทางในการเขียนวิทยานิพนธ์ ให้กำลังใจและอุปถัมภ์ด้วยดีตลอดมา ขอกราบขอบพระคุณพระธรรมจักษุญาณ เจ้าคณะภาค ๑๐ (ธ) พระราชธรรมานุวัตร ปฐมจารย์ผู้ก่อตั้ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา

ขอกราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โยธิน ซึ่งเป็นสถานที่ให้การศึกษาเล่าเรียน

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทุกแขนงวิชาจนกระทั่ง ผู้วิจัย ได้มีโอกาสทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้สำเร็จ และขอกราบขอบพระคุณสุทธินสาร โสภณ ที่ได้ให้ความเมตตาในการรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพันธ์ สุวรรณศรี ที่ให้ความกรุณาในการรับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเล่มนี้จนสำเร็จลงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณพระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พระมหาวิโรจน์ คุตตวิโร (ดร.) และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก และคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้มีความเมตตาให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอเจริญพรขอบคุณนายวิรัช นนทะ โขติ ผู้อำนวยการ และคณะครู โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดเอ็ด ที่ได้ให้ความอุปถัมภ์ด้วยดีเสมอมา

ขอเจริญพรขอบคุณบิดา มารดา และญาติสนิท กัลยาณมิตร ผู้ให้การอุปถัมภ์ทั้งกำลังใจและกำลังทรัพย์ พร้อมทั้งกราบขอบพระคุณพระอุปัชฌาย์ อาจารย์ทุกรูปที่ช่วยเหลือจนกระทั่ง ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดี

พระคณิต ปญญาวโร (สุขประเสริฐ)

สารบัญ

| | หน้า |
|---|----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | จ |
| สารบัญ | น |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญแผนภูมิ | ด |
| บทที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๒ |
| ๑.๓ สมมติฐานการวิจัย | ๓ |
| ๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย | ๓ |
| ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | ๔ |
| ๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย | ๔ |
| บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๖ |
| ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | ๖ |
| ๒.๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน | ๑๖ |
| ๒.๓ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา | ๓๒ |
| ๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย | ๓๖ |
| ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๔๑ |
| ๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย | ๔๔ |

| | |
|---|------------|
| | ๗ |
| บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย | ๔๖ |
| ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | ๔๖ |
| ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง | ๔๗ |
| ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | ๔๗ |
| ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ | ๔๘ |
| ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล | ๔๘ |
| ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล | ๔๘ |
| ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย | ๕๐ |
| บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๕๓ |
| ๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๕๔ |
| ๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๕๔ |
| ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | ๕๕ |
| ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | ๕๕ |
| ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสน พิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด | ๕๗ |
| ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย | ๖๖ |
| ตอนที่ ๔ แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสน พิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด | ๘๗ |
| บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | ๘๐ |
| ๕.๑ สรุปผล | ๘๑ |
| ๕.๒ อภิปรายผล | ๘๔ |
| ๕.๓ ข้อเสนอแนะ | ๘๘ |
| ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย | ๘๘ |
| ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย | ๘๘ |
| บรรณานุกรม | ๑๐๐ |

ภาคผนวก

| | | |
|-----------|---|-----|
| ภาคผนวก ก | รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย | ๑๐๔ |
| ภาคผนวก ข | หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย | ๑๐๕ |
| ภาคผนวก ค | หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล | ๑๐๖ |
| ภาคผนวก ง | แบบสอบถามเพื่อการวิจัย | ๑๑๑ |
| ภาคผนวก จ | ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (R.V.Krejcie and D.W. Morgan) | ๑๑๓ |

ประวัติผู้วิจัย

๑๒๒



๑๒๔

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ ๒.๑ การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๕๐ วัน ปฏิทินการดำเนินงาน | ๓๐ |
| ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ | ๕๕ |
| ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ | ๕๕ |
| ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา | ๕๖ |
| ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน | ๕๗ |
| ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและ แผนพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ | ๕๘ |
| ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ประจำปีของโรงเรียนโดยรวมและรายข้อ | ๕๙ |
| ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหาร งบประมาณของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ | ๖๐ |
| ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตาม แผนงานของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ | ๖๑ |

| | | |
|---------------|--|----|
| ตารางที่ ๔.๙ | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมและรายข้อ | ๖๒ |
| ตารางที่ ๔.๑๐ | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ | ๖๔ |
| ตารางที่ ๔.๑๑ | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ | ๖๖ |
| ตารางที่ ๔.๑๒ | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ | ๖๖ |
| ตารางที่ ๔.๑๓ | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ | ๖๗ |
| ตารางที่ ๔.๑๔ | แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ | ๖๗ |
| ตารางที่ ๔.๑๕ | แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา | ๖๘ |
| ตารางที่ ๔.๑๖ | แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา | ๖๘ |

| | |
|--|-----------|
| <p>ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามเพศ</p> | <p>๖๕</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามเพศ</p> | <p>๖๕</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามอายุ</p> | <p>๗๐</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามอายุ</p> | <p>๗๐</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา</p> | <p>๗๑</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา</p> | <p>๗๑</p> |
| <p>ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามเพศ</p> | <p>๗๒</p> |

- ตารางที่ ๔๓๘ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนจำแนกตามอายุ ๗๕
- ตารางที่ ๔๓๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๐
- ตารางที่ ๔๔๐ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนจำแนกตามระดับการศึกษา ๘๐
- ตารางที่ ๔๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามเพศ ๘๑
- ตารางที่ ๔๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามเพศ ๘๑
- ตารางที่ ๔๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามอายุ ๘๒
- ตารางที่ ๔๔๔ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามอายุ ๘๒

- ตารางที่ ๔๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสน
พิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๓
- ตารางที่ ๔๔๖ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนม
ไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๓
- ตารางที่ ๔๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการ
ดำเนินงาน จำแนกตามเพศ ๘๔
- ตารางที่ ๔๔๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการ
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่ง
หมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและ
คณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ ๘๔
- ตารางที่ ๔๔๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการ
ดำเนินงาน จำแนกตามอายุ ๘๕
- ตารางที่ ๔๕๐ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนม
ไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน
จำแนกตามอายุ ๘๕
- ตารางที่ ๔๕๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการ
ดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ๘๖

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนม
ไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอ
พนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด



สารบัญแผนภูมิ

| | หน้า |
|----------------|------|
| แผนภูมิที่ ๒.๑ | ๒๕ |
| แผนภูมิที่ ๒.๒ | ๔๕ |



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมซึ่งเกิดจากความต้องการ และความจำเป็นทางสังคม เพื่อรับใช้และให้บริการแก่สังคม โรงเรียนจึงมีหน้าที่และบทบาทในการพัฒนาอบรมให้แก่เด็กและเยาวชนในสังคมให้เป็นคนที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ ในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษานั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ซึ่งหากโรงเรียนมีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้พร้อมย่อมทำให้การบริหารงานของโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ และจากสภาพการดำเนินงานจัดการศึกษาที่ผ่านมาต้องประสบปัญหาและอุปสรรคอย่างมาก เป็นต้นว่าในแต่ละปีได้รับงบประมาณพัฒนาการศึกษาไม่เพียงพอ ขาดวัสดุและอุปกรณ์การสอน อาคารเรียน อาคารประกอบและสิ่งแวดล้อมที่เก๋าทรุศ โทรม น้ำดื่ม น้ำใช้ ในโรงเรียนไม่เพียงพอและไม่สะอาด และที่สำคัญขาดการสนับสนุนช่วยเหลือจากชุมชน ในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนจึงเป็นผลให้การจัดการศึกษายังไม่มีคุณภาพมาตรฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือตัวแทนของประชาชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตชุมชน ที่มามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในชุมชน บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการกำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาอันเนื่องมาจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ต้องการให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา อย่างแท้จริงในลักษณะเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนของสถานศึกษา

โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดได้นำ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๓ ไปปฏิบัติ พบว่า ยังมีปัญหาที่ควรปรับปรุงแก้ไขอีกมาก โดยเฉพาะในเรื่องของบทบาทของตัวคณะกรรมการเองที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบนี้ เนื่องจากคณะกรรมการส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงไม่มีเวลาให้กับทางโรงเรียน ขาดความรู้ในเรื่องนโยบายและแผนแม่บท แผนพัฒนาและแผนงานของโรงเรียน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่าง โรงเรียนกับคณะกรรมการ โรงเรียน การทำงานยังไม่เป็นระบบ โรงเรียน

ขาดการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนกรรมการไม่ได้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนขาดงบประมาณในการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ขึ้นมาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะดำเนินการพัฒนาสนับสนุนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข หากได้มีการทำวิจัยเพื่อสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งจะได้รวบรวมข้อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหา และเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งรับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา โดยให้ชุมชนและท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๓ สมมติฐานการวิจัย

๑.๓.๑ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน

๑.๓.๒ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน

๑.๓.๓ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๐๐ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนา โรงเรียน
- ๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
- ๓) ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน
- ๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน
- ๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- ๖) ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะอนุกรรมการดำเนินงาน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๔ สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นสารสนเทศในการแก้ไขพัฒนาการ
ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ ที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์

แนวทางแก้ไขปัญหา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา
การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากตัวแทน
ผู้ปกครอง ครู ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิ ตามระเบียบ
กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๓

ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน
ทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด หมายถึง อุปสรรค ข้อขัดข้องต่างๆ ที่เป็นเหตุให้
การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยจำแนก
ออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ
เรื่องการวางแผน และแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องจัดทำ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการ

จัดทำแผนแม่บท แผนพัฒนาโรงเรียน และการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน และการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง

๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน หมายถึง การศึกษาแผนแม่บท แผนพัฒนาและข้อมูลของโรงเรียนอยู่เสมอ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน และรับทราบผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

๓) ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน หมายถึง พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดซื้อ การจัดจ้าง และคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าว รับทราบผลการดำเนินจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะ และการมีส่วนร่วมในการจัดหาเงิน วัสดุ อุปกรณ์ มาช่วยพัฒนาโรงเรียน

๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน หมายถึง การรับทราบผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ การดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ของโรงเรียน การสร้างจิตใต้สำนึกให้ชุมชนมองการศึกษาว่าเป็นของทุกคน และร่วมกันเสนอแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน

๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการจัดกิจกรรมการให้บริการแก่ชุมชน การพิจารณาให้ความเห็นชอบของการตั้งคณะกรรมการประสานการดำเนินงาน การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการแก่ชุมชน การประสานงานระหว่างกรรมการโรงเรียนกับชุมชนในท้องถิ่น เช่น หน่วยงานราชการ เพื่อพัฒนาโรงเรียน การเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วันเด็ก การแข่งกีฬา เป็นต้น การชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

๖) ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะกรรมการดำเนินงาน หมายถึง การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานส่วนต่างๆ ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการสำรวจและสรรหามูลค่าที่มีความสามารถและหรือบุคคลตัวอย่างที่ดีด้านต่างๆ การพิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ ได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความร่วมมือจากที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง และการประสานงานระหว่างที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งกับคณะกรรมการโรงเรียน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิชานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๒ เพศ คือ ๑) เพศชาย และ ๒) เพศหญิง

๒) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิชานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ต่ำกว่า ๓๐ ปี ๒) ๓๑ - ๕๐ ปี และ ๓) ๕๑ ปีขึ้นไป

๓) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิชานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑) ต่ำกว่าปริญญาตรี ๒) ปริญญาตรี และ ๓) สูงกว่าปริญญาตรี



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ได้อาศัยแนวความคิดทฤษฎี ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและตั้งคำถามเพื่อการวิจัย โดยแบ่งสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๓ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการ เทคนิค วิธีการ และปัจจัยที่ทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญนั้นก็คือ การจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้ ได้มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการปฏิบัติงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ

เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน”^๑

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติว่า “เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก”^๒

ชม ภูมิภาค กล่าวว่า “บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน”^๓

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

สเทียร์ (R.M. Steer) เสนอว่า “การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วยปัจจัย ๓ ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง ๓ ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล”^๔

ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ กล่าวว่าไว้ว่า “ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสฐานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน”^๕

^๑ประภาเพ็ญ สุวรรณ, การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐-๑๑.

^๒สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๕๗.

^๓ชม ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

^๔R.M. Steer, The motivation of work, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๐, หน้า ๖๒.

^๕ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๑๐๔.

เสถียร เหลืองอร่าม กล่าวว่า “หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก”^๖

บัญชา แก้วเกตุทอง ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า “หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม”^๗

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล^๘

อรุณ รักธรรม ที่กล่าวว่า “หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองต่อผู้อื่น ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)”^๙

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า “แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม”^{๑๐}

^๖เสถียร เหลืองอร่าม, การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พืชฯ, ๒๕๑๕), หน้า ๗๓.

^๗บัญชา แก้วเกตุทอง, ผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓), หน้า ๑๒๒.

^๘ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมบุคคลในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๖๗.

^๙อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๒๘๐.

^{๑๐}เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

เซอร์เมอร์ฮอร์น และคนอื่น ๆ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

๑. ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

๑.๑ ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

๑.๒ ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อม ได้บุคคลที่รู้สึกรู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ ๒ ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

๑.๓ ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ^{๑๑}

๒. ความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้นุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้น คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคล

^{๑๑}John R. Schermerhorn, Organization Behavior, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า ๖๓.

ที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

๓. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความต้องการของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล จากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ด้านด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎีของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

๓.๑ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

๓.๑.๑ เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิงแต่เพศชายก็จะยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชายนอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย^๒

๓.๑.๒ อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้กล่าวว่า “ในทฤษฎีการเปลี่ยนทางสังคม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ไว้ว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปีขึ้นไป”^๓ และปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวอีกว่า “อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย

^๒ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๘๒.

^๓ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๕.

จากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่าอายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^{๑๔}

๓.๑.๓ สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงานแล้วสถานะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่ มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงานจากการศึกษาของ วันเพ็ญ ตั้งสะสม พบว่า “สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัว จะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า”^{๑๕}

๓.๑.๔ วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^{๑๖}

๓.๑.๕ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำจากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^{๑๗}

^{๑๔}ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, อ่างแก้ว, หน้า ๕๓.

^{๑๕}วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๘.

^{๑๖}ไพเราะ ไตรดิลาพันธ์, พัฒนาการความคิด พัฒนาการ พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา, (ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

^{๑๗}วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย, อ่างแก้ว, หน้า ๑๑๕.

๓.๒ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

๓.๒.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาถือเป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานขององค์กร ซึ่งมีภาระหน้าที่คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน คำนึงถึงการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๑๘}

๓.๒.๒ การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ งบประมาณเป็นปัจจัยที่ความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้ อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และเงินบริจาค การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่างเทศบาลตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๑๙}

๓.๒.๓ การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๒๐}

๓.๒.๔ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น อแลสแตร์ ที. ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๓ มิติ ด้วยกัน คือ

^{๑๘} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๓), หน้า ๒๑๑.

^{๑๙} ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐.

มิตินี้หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร
 มิตินี้สอง คือ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ
 มิตินี้สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และยัง
 ได้เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

๓.๓ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๓.๓.๑ อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการ
 ปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา
 และการอบรม การมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคย
 ทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อย
 กว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน^{๒๐} ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่
 แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีความรู้ในการทำงาน
 เป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน^{๒๑}

๓.๓.๒ การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ
 ของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้
 และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิ
 และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาทของตนเอง และ
 งานต่าง ๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ^{๒๒} ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่าง ๆ
 ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีสภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะ
 สิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มี
 ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ^{๒๓}

^{๒๐} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, อ่างแก้ว, หน้า ๑๓๒.

^{๒๑} ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, อ่างแก้ว, หน้า ๕๓.

^{๒๒} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓),
 หน้า ๑๕.

^{๒๓} สุรชาติ ณหองคาย, "ศักยภาพของข้าราชการ", วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘
 (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๕) : ๕.

บัญชา แก้วเกตุทอง ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่หัวหน้างานทุกระดับจะต้องมีการเพิ่มพูนวิชาการ และหาความชำนาญอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา^{๒๕}

จากข้อมูลดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การฝึกอบรม และการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงรักษา ทางหลวงของพนักงานและลูกจ้างแขวงการทาง

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

๑) ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ทิตยา สุวรรณะชญ ได้อธิบายคำว่า “ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า “หมายถึง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคาดการณ์ตำแหน่งของตนเอง และผู้ที่จะมีปฏิกริยาต่อกัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนักได้เลยว่า จะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น”^{๒๖}

ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยา สถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพตำแหน่งนั้น ๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่นและมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

๒) การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ออลบานส์ และฟลีท (R. Albanese & D.D. Van Fleet) ได้ให้ความหมาย การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าจะมีความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๒๗}

^{๒๕} บัญชา แก้วเกตุทอง, ผู้นำการบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๑๖๐.

^{๒๖} ทิตยา สุวรรณะชญ, โลกาวัดกับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๓๗), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๒๗} R.Albanese.& D.D. Van Fleet, **Organizational Behavior; A Managerial Viewpoint**, อ่างใน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์กรราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๓๐, หน้า ๔๓.

ลักษณะของบทบาทของบุคคลนั้น บรูมและเซลส์นิก (Boom and Selznick) ได้แบ่งออกเป็น ลักษณะต่าง ๆ ๓ ประการ ได้แก่

๑) บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed or Ideal role) เป็น บทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติ เช่น บทบาทของคนที่ เป็นบิดา บทบาทของคนที่ เป็นครู เป็นต้น

๒) บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

๓) บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความ เชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมใน ระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล^{๒๔}

อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ อย่าง

๑) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของ ผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่ บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

๒) การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมีมองเห็น บทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับความต้องการของ บุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

๓) การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องกับ บทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับในบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะทุกคนไม่ได้ยินดียอมรับ บทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะถูกคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและบทบาท หน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายาม หลีกเลี่ยงบทบาทและไม่ยอมรับในบทบาทนั้น

๔) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่ เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดง บทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใด

^{๒๔} เรื่องเดียวกัน.

ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง ตัวอย่างเช่น บทบาทการเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ บทบาทในการสร้างศรัทธาต่อประชาชน และการเข้าใจในบทบาทที่ตนกระทำย่อมสามารถจะประสานงานกับส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ (ระบบการให้บริการ)^{๒๕}

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มาเกี่ยวข้องคือ การรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์การแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น โดยพยายามทำความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง

๒.๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา

ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่สถานศึกษาตามมาตรา ๑๘ (๑ และ ๓) กระทรวงศึกษาธิการ ได้ออกระเบียบเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการชื่อว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๓” และมีการปรับปรุงระเบียบเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ สาระสำคัญของระเบียบ ดังนี้

๒.๒.๒ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๓

เพื่อให้การบริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นไปอย่างประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๓ กระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบไว้ ดังนี้

^{๒๕} วุฒิชัย จานง, พฤติกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๖.

ข้อที่ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๑”

ข้อที่ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดไปจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อที่ ๓ ให้ยกเลิก “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๕” บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือ ซึ่งขัดข้องหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๓๘ วรรคสองและวรรคสาม ประกอบกับกฎกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๖^{๓๐}

กำหนดแนวทางการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ขอบข่ายสถานศึกษา (กฎกระทรวงข้อ ๑)

สถานศึกษาที่ต้องดำเนินการสรรหาและเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายกระทรวงกำหนดจำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย หรือหน่วยงาน ทางการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับงบประมาณจากรัฐ ยกเว้นสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์การเรียน สถานศึกษาของเอกชน สถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา

ข้อ ๒ จำนวนคณะกรรมการ (กฎกระทรวงข้อ ๑ และข้อ ๒)

จำนวนนักเรียนไม่เกิน ๓๐๐ คน ให้มีคณะกรรมการ จำนวน ๕ คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนเกินกว่า ๓๐๐ คนขึ้นไปให้มีคณะกรรมการ จำนวน ๑๕ คน

ข้อ ๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กฎกระทรวงข้อ ๒)

ประกอบด้วย ๑) ประธานกรรมการ (มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ) ๒) กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครองจำนวน ๑ คน ๓) กรรมการที่เป็นผู้แทนครู จำนวน ๑ คน ๔) กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน จำนวน ๑ คน ๕) กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ คน ๖)

^{๓๐} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการสรรหาและเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑-๑๘.

กรรมการที่ เป็นผู้แทนศิษย์เก่า จำนวน ๑ คน ๗) กรรมการที่ เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน ๑ รูปหรือ ๑ คนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน ๒ รูปหรือ ๒ คน หรือ ๑ รูป กับ ๑ คน ๘) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน ๑ คน สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน ๖ คน ๙) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๔ คุณสมบัติของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๑ คุณสมบัติทั่วไป ประธานกรรมการและกรรมการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๓) ๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปีบริบูรณ์ ๒) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ๕) ไม่เป็นคู่สัญญาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

ในกรณีผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีลักษณะต้องห้ามตาม (๕) ต้องออกจากกรการเป็นบุคคลซึ่งมีลักษณะต้องห้ามหรือแสดงหลักฐานให้เป็นที่เชื่อได้ว่าตนได้เลิกประกอบกิจการหรือการใดๆ อันมีลักษณะต้องห้ามดังกล่าวแล้วต่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษาภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันได้รับแต่งตั้ง หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๓)

๔.๒ คุณสมบัติเฉพาะ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๔)

๔.๒.๑ กรรมการที่ เป็นผู้แทนผู้ปกครอง

๑) เป็นผู้ปกครองตามทะเบียนนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษานั้น
๒) ไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษาหรือที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๔ (๑))

๔.๒.๒ กรรมการที่ เป็นผู้แทนครู ต้องเป็นครูซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษานั้น (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๔ (๒))

๔.๒.๓ กรรมการที่ เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน

๑) เป็นสมาชิกขององค์กรของชุมชน หรือ องค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีสมาชิกรวมตัวกันไม่น้อยกว่า ๑๕ คน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีผลงานที่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง และมีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือท้องที่ตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่

๒) ไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษาหรือที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๔ (๓))

๔.๒.๔ กรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า

๑) เป็นผู้ที่เคยศึกษาหรือสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษานั้น

๒) ไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถานศึกษาหรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๔ (๔))

๔.๒.๕ กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์หรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นที่ทางราชการรับรองในพื้นที่ ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ หรือผู้นับถือศาสนาที่ทางราชการรับรอง (ศาสนาที่ทางราชการรับรอง ได้แก่ พุทธ คริสต์ อิสลาม พราหมณ์-ฮินดู และซิกข์)

๔.๒.๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๑) ไม่เป็นครู เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของสถานศึกษา หรือที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถานศึกษานั้น

๒) ไม่เป็นกรรมการสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเกินกว่า ๓ แห่ง ในเวลาเดียวกัน

ข้อ ๕ วาระการดำรงตำแหน่ง

วาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการและกรรมการมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งเกิน ๒ วาระติดต่อกันไม่ได้ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๗)

ข้อ ๖ การพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

๑) ตาย

๒) ลาออก

๓) คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ ทำให้เสื่อมเสียต่อสถานศึกษาหรือหย่อนความสามารถ

๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม อย่างใดอย่างหนึ่งสำหรับกรรมการประเภทนั้น

๕) พ้นจากการเป็นพระภิกษุสงฆ์เฉพาะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนที่เป็นพระภิกษุสงฆ์^{๓๓}

ข้อ ๗ แนวทางการสรรหาและการเลือกกรรมการ

๑) การสรรหาและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทน

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน.

๗.๑.๑ กรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง

๑) ผู้ปกครองนักเรียนที่มีสิทธิสมัครหรือเสนอชื่อผู้แทนต้องเป็นผู้ปกครองนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษา

๒) การสมัครหรือเสนอชื่อและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง ให้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) ให้ผู้ปกครองนักเรียนสมัครหรือเสนอชื่อผู้ปกครอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการตามใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด โดยเสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒) การสมัครหรือเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด ๓) กรณีมีผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า ๑ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเอง ให้เหลือ ๑ คน

๓) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัครหรือเสนอชื่อ มีดังนี้ ๑) ใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ ๒) เอกสารทั่วไป ได้แก่ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ๓) เอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ ได้แก่ ทะเบียนนักเรียน

๗.๑.๒ กรรมการที่เป็นผู้แทนครู

๑) ครูที่มีสิทธิสมัครหรือได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นครูในสถานศึกษานั้น

๒) การสมัครหรือเสนอชื่อและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนครูให้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) ครูในสถานศึกษาสมัครหรือเสนอชื่อครู จำนวน ๑ คน ในสถานศึกษาเป็นกรรมการสถานศึกษาตามใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด ๒) การสมัครหรือเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด ๓) กรณีที่มีผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า ๑ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ ๑ คน

๓) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัครหรือเสนอชื่อมีดังนี้ ๑) ใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ ๒) เอกสารทั่วไป ได้แก่ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้สมัคร หรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ในวาระเริ่มแรกให้ยกเว้นใบอนุญาตประกอบการวิชาชีพ ครุจนกว่าคุรุสภาจะกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

๗.๑.๓ กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรชุมชน

๑) องค์กรชุมชนที่มีสิทธิ์เสนอชื่อกรรมการผู้แทนองค์กร ต้องเป็นองค์กรที่มีองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) เป็นชุมชนหรือองค์กรชุมชนหรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีสมาชิกรวมตัว

กันไม่น้อยกว่า ๑๕ คน เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน โดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๒) เป็นองค์กรที่มีผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับรอง ๓) เป็นองค์กรที่มีที่ตั้งแน่นอนอยู่ในท้องที่ตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษาหรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาดังอยู่

๒) การเสนอชื่อและการเลือกผู้แทนองค์กรชุมชนให้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) ประธานหรือผู้บริหารหรือผู้นำของชุมชนหรือผู้นำองค์กรชุมชน เสนอชื่อผู้ที่จะเห็นสมควรเป็นกรรมการ องค์กรละ ๑ คน ตามแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒) การเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด ๓) กรณีที่มีผู้ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า ๑ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ ๑ คน

๓) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการเสนอชื่อ มีดังนี้ ๑) แบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ ๒) เอกสารทั่วไป ได้แก่ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ๓) เอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ ได้แก่ หลักฐานทางทะเบียนที่แสดงว่าองค์กรมีสมาชิกไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน หลักฐานที่แสดงถึงการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนโดยส่วนรวมอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี หนังสือรับรองผลงานขององค์กรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหลักฐานที่แสดงถึงการเป็นประธานผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรของผู้เสนอชื่อ

๗.๑.๔ กรรมการที่เป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิ์เสนอชื่อผู้แทนองค์กร ต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมาย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมาย ซึ่งสถานศึกษาดังอยู่

๒) การเสนอชื่อและการเลือกผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) ให้ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอชื่อผู้ที่จะผ่านการพิจารณาของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นกรรมการองค์กรละ ๑ คน ตามแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด ๒) เสนอไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓) การเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนดกรณีที่มีผู้ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า ๑ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ ๑ คน

๓) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการเสนอชื่อ มีดังนี้ ๑) แบบเสนอชื่อแทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ ๒) เอกสารทั่วไป ได้แก่ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือ

สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ หรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้ได้รับการเสนอชื่อ ๓) เอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ ได้แก่ บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีเป็นผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารหรือสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหรือบัตรประจำตัวประชาชนกรณีเป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

๗.๑.๕ กรรมการที่เป็นศิษย์เก่า

๑) ผู้ที่มีสิทธิ์สมัครหรือเสนอชื่อกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาหรือผู้ที่เคยศึกษาจากสถานศึกษาที่สถานศึกษานั้นรับรอง

๒) การสมัครหรือเสนอชื่อและการเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนศิษย์เก่า ให้ดำเนินการดังนี้ ๑) ให้ศิษย์เก่าของสถานศึกษาสมัครหรือเสนอชื่อศิษย์เก่าของสถานศึกษานั้นจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการสถานศึกษาตามใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อที่สถานศึกษากำหนด ๒) การสมัครหรือเสนอชื่อให้ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด ๓) กรณีที่มีผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อมากกว่า ๑ คน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้ผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกกันเองให้เหลือ ๑ คน

๓) เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการสมัครหรือเสนอชื่อ มีดังนี้ ๑) ใบสมัครหรือแบบเสนอชื่อผู้แทนที่สถานศึกษากำหนดพร้อมประวัติ ๒) เอกสารทั่วไป ได้แก่ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนหรือสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการหรือสำเนาบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้ของผู้สมัครหรือได้รับการเสนอชื่อ ๓) เอกสารประกอบการตรวจสอบคุณสมบัติ ได้แก่ ทะเบียนนักเรียน

๗.๑.๖ กรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการสรรหาและเลือกกรรมการที่เป็นผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ที่ทางราชการรับรอง (พุทธ คริสต์ อิสลาม พราหมณ์-ฮินดู และซิกข์) ให้ได้จำนวนตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้ ๑) สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน ๑ รูป หรือ ๑ คน ๒) สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน ๒ รูป หรือ ๒ คนหรือ ๑ รูป กับ ๑ คน

๗.๒ การสรรหาและการเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกให้เป็นกรรมการที่เป็นผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่และผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันสรรหาและ เลือกผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นกรรมการ ตามวิธีการที่เห็นสมควร โดยสถานศึกษาขนาดเล็กให้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ จำนวน ๒ คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ จำนวน ๓ คน (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๕ (๔))

๓.๓ การสรรหาและการเลือกประธานกรรมการ ให้ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกให้เป็น กรรมการที่ เป็นผู้แทน ผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ ๑ คน

ข้อ ๘ ระยะเวลาดำเนินการ

๘.๑ ในวาระเริ่มแรกให้ดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการและกรรมการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่กฎกระทรวงใช้บังคับ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๑๐)

๘.๒ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการสรรหาเลือกและแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายใน ๙๐ วัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่ดำเนินการก็ได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๘)

๘.๓ ในกรณีที่ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระให้ดำเนินการสรรหาและเลือกกรรมการชุดใหม่ภายใน ๙๐ วันก่อนวันครบวาระและให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการและกรรมการซึ่งแต่งตั้งใหม่เข้ามารับหน้าที่ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๘)^{๓๒}

ข้อ ๙ ขั้นตอนการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๙.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษาประกาศการสรรหาและเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา เปิดรับสมัครหรือรับการเสนอชื่อเข้ารับการเลือกเป็นกรรมการแต่ละประเภท

๙.๒ สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครหรือผู้ได้รับการเสนอชื่อ

๙.๓ สถานศึกษาประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกเป็นกรรมการแต่ละประเภท

๙.๔ สถานศึกษาดำเนินการให้ผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกเป็นกรรมการแต่ละประเภทเลือกกันเองให้เหลือตามจำนวนที่กำหนด

ในกรณีไม่มีองค์กรชุมชนในท้องถิ่นตำบลหรือแขวงที่เป็นภูมิลำเนาของนักเรียนในสถานศึกษา หรือตำบลหรือแขวงที่สถานศึกษาตั้งอยู่หรือมีแต่ไม่เสนอชื่อ ผู้แทนเข้ารับเลือกเป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสรรหาผู้แทนองค์กร ชุมชนในท้องถิ่นตำบลหรือแขวงใกล้เคียงกับสถานศึกษา หรือในท้องถิ่นตำบลหรือแขวงของเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียงเป็นกรรมการ ผู้แทนองค์กร ชุมชนในสถานศึกษานั้น

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน.

สถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาพื้นฐาน โดยทั่วไป ซึ่งไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาได้ครบองค์ประกอบตามกฎหมายกระทรวงนี้ การกำหนดองค์ประกอบอำนาจหน้าที่ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และจำนวนกรรมการในแต่ละลักษณะและประเภทของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีอำนาจในการประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป

๕.๕ สถานศึกษาดำเนินการสรรหาและเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

๕.๖ สถานศึกษาดำเนินการให้กรรมการร่วมกันเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการ

๕.๗ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ได้รับการสรรหาต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

๕.๘ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๕ (๖) การดำเนินการสรรหาและเลือกประธานกรรมการ และกรรมการเพื่อเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน

ข้อ ๑๐ ข้อเสนอแนะการดำเนินการสรรหาการเลือก และการแต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการ

๑๐.๑ บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และการเลือกประธานกรรมการและกรรมการ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๕)

๒) ดำเนินการสรรหาและการเลือกประธานกรรมการและกรรมการ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๕)

๓) เสนอรายชื่อผู้ได้รับเลือกเป็นประธานกรรมการและกรรมการต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาแต่งตั้ง (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๖)

๔) ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้เสนอชื่อผู้แทนองค์กรเข้ารับการสรรหาและเลือกให้เป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนดังกล่าว

๑๐.๒ สารสำคัญของประกาศการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละสถานศึกษา ควรประกอบด้วย

๑) เหตุผลและอำนาจหน้าที่ในการออกประกาศตามกฎหมาย

๒) ตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือก พร้อมทั้งคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือก

๓) วิธีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔) หลักฐานประกอบการสมัคร หรือการเสนอชื่อผู้แทนกลุ่มบุคคลองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๐.๓ สารระสำคัญของประกาศการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละสถานศึกษา ควรประกอบด้วย

๑) เหตุผลและอำนาจหน้าที่ในประกอบออกประกาศตามกฎหมาย

๒) ตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือก พร้อมทั้งคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือก

๓) วิธีการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔) หลักฐานประกอบการสมัครหรือการเสนอชื่อผู้แทนกลุ่มบุคคลองค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) กำหนดการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการผู้แทนของกลุ่มบุคคลและองค์กร

๖) กำหนดการให้ผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กรแต่ละประเภทเลือกกันเองเป็นกรรมการ

๗) กำหนดการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกเป็นกรรมการจากผู้แทน กลุ่มบุคคล และองค์กรแต่ละประเภท

๑๐.๔ การดำเนินการสรรหาและการเลือกประธานกรรมการและกรรมการควรดำเนินการดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกประธานกรรมการและกรรมการอาจแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้

๒) ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง

๓) รับสมัครหรือรับการเสนอชื่อผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กรเข้ารับการเลือกเป็นกรรมการ

๔) ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครหรือผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการเลือกเป็นกรรมการตามแนวทาง ดังนี้

(๑) ผู้แทนผู้ปกครอง ตรวจสอบจากทะเบียนนักเรียน

(๒) ผู้แทนศิษย์เก่า ตรวจสอบจากทะเบียนนักเรียน

(๓) ผู้แทนองค์กรชุมชน ตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่อไปนี้

- หลักฐานทางทะเบียนที่แสดงว่าองค์กรมีสมาชิกไม่ต่ำกว่า ๑๕ คน
 - หนังสือการรับรองการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และชุมชนอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

- หนังสือรับรองผลงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- หลักฐานแสดงถึงการเป็นประธาน หรือผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กรนั้น ของผู้เสนอชื่อ

(๔) ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่อไปนี้

- ในกรณีที่เป็นผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารหรือสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ตรวจสอบจากบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้

- สำหรับข้าราชการพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลอื่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย ให้ตรวจสอบจากบัตรประจำตัวที่ทางราชการออกให้และหรือบัตรประจำตัวประชาชน

๑๐.๕ จัดประชุมผู้แทนกลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเลือกกันเองให้ได้ผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กรแต่ละประเภทตามจำนวนที่กำหนดซึ่งอาจดำเนินการ โดยวิธีออกเสียงโดยตรงหรือลับหรือเปิดเผยตามความเหมาะสม

๑) ประกาศให้สถานศึกษาใดเป็นสถานศึกษาที่มีสภาพและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๕)

๒) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอ (กฎกระทรวงฯ ข้อ ๕)

๑๐.๖ จัดประชุมให้ผู้ได้รับการสรรหาจากกลุ่มบุคคลหรือองค์กรต่างๆ และผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันสรรหาและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้สมัครและบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาข้างต้นเสนอชื่อให้ได้ จำนวน ๒ คน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กหรือจำนวน ๓ คน สำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สำหรับวิธีการสรรหาและการเลือกกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ที่ประชุมพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร

๑๐.๗ จัดประชุมผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการทั้งหมด รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาร่วมกันเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน เป็นประธานกรรมการ

๑๐.๘ บทบาทของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อ ๑๑ อำนาจการตีความและวินิจฉัยปัญหา

ให้เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการดำเนินการสรรหาการเลือกประธานกรรมการและกรรมการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๓๓}

วิธีการได้มาของคณะกรรมการ โรงเรียนเป็นหน้าที่ข้าราชการครูในโรงเรียน คัดเลือกกรรมการทั้งสามกลุ่ม และให้คณะกรรมการเลือกกรรมการในกลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓ เป็นประธานและเป็นรองประธานอย่างละ ๑ คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเป็นผู้สนใจการพัฒนาการศึกษาเป็นผู้มีความประพฤติดี และภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอที่ตั้งโรงเรียน ส่วนบทบาทและหน้าที่ สรุปภาพรวมได้ ๓ ลักษณะ คือ (๑) บทบาทหน้าที่โดยทั่วไป เป็นตัวแทนของโรงเรียนในการสื่อสารถึงชุมชนในกิจกรรมต่างๆ (๒) บทบาทหน้าที่โดยตรงร่วมกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนและเห็นชอบแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ให้คำปรึกษาเสนอแนะการงบประมาณและให้การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และ (๓) บทบาทในการประกันคุณภาพโรงเรียนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาสนับสนุน เสริมแรงจูงใจและรับรองคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐาน^{๓๔}



^{๓๓} เรื่องเดียวกัน.

^{๓๔} สุรพล เปรมเล็ก, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการ โรงเรียนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๔๓, หน้า ๕-๖.



แผนภูมิที่ ๒.๑ ขั้นตอนการสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ ๒.๑ การสรรหาคณะกรรมการสถานศึกษาต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๕๐ วัน ปฏิทิน
การดำเนินงาน

| ระยะเวลา | กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---------------------------|
| ภายใน ๕๐ วัน นับ แต่วันที่กฎกระทรวง ใช้บังคับ | ประกาศการสรรหาและการเลือกคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการสรร หา และเลือกกรรมการ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานสรรหาและ เลือกกรรมการเพื่อชี้แจงขั้นตอนการดำเนินงาน | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | ประชาสัมพันธ์การสรรหาและเลือกกรรมการให้ ประชาชน กลุ่มบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ทราบ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ สมัคร หรือเสนอ ชื่อผู้แทนเข้ารับการเลือกเป็นกรรมการสถานศึกษา ต่อสถานศึกษา | กลุ่มบุคคลหรือองค์กรต่างๆ |
| | ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับการเสนอชื่อ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือก | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | จัดประชุมผู้ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการเลือก เป็นผู้แทนกลุ่มบุคคลหรือผู้แทนองค์กร เพื่อเลือก กันเองให้ได้ผู้แทนกลุ่มบุคคล | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |
| | ดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิตามจำนวนที่ กำหนดจัดประชุมผู้ได้รับการเลือกเป็นกรรมการ ทั้งหมดเลือกประธานกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐานจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอรายชื่อผู้ ได้รับการสรรหาเป็นประธานกรรมการและ กรรมการให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พิจารณาประกาศแต่งตั้ง | ผู้อำนวยการสถานศึกษา |

หมายเหตุ สถานศึกษาสามารถกำหนดระยะเวลาดำเนินการได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้
จะต้องดำเนินการทุกขั้นตอนให้แล้วเสร็จภายใน ๕๐ วัน นับแต่วันที่กฎกระทรวงฯ มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นตำแหน่งก่อนครบวาระ

ให้ดำเนินการสรรหาเลือกและแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในเก้าสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่ดำเนินการก็ได้

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการมีหน้าที่

(๑) ให้ความเห็นข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาเพื่อให้การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษาของ รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ รวมทั้งบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือการดำเนินงานของสถานศึกษาและการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

(๓) ปฏิบัติตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

ข้อ ๑๔ ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยภาคเรียนละ ๒ ครั้ง

การดำเนินการประชุมคณะกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้มีกรรมการเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้นและให้มีผู้แทนของนักเรียนร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง ให้รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ให้ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการประชุมต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่มีการประชุม

ข้อ ๑๕ การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๓ แก้ไข ปี พ.ศ. ๒๕๔๖^{๑๔}

^{๑๔} สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด), ๒๕๔๕, หน้า ๑๒-๑๘.

๒.๓ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

๒.๓.๑ ความเป็นมาของคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะบุคคลซึ่งมีความหมายสำคัญที่จะทำหน้าที่ กำกับ และ ส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการที่จะมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน ในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนที่เป็นสมาชิกของชุมชน

คณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าวมีมาตั้งแต่อดีต แต่ลักษณะบทบาทและภารกิจมีความแตกต่างกัน ไปบ้างในแต่ละช่วงดังนี้

ในอดีตจนถึง พ.ศ.๒๔๒๘ ศูนย์การศึกษาอยู่ในชุมชน มีวัด บ้านร่วมกันจัดการศึกษา ไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน แต่เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมนั้น ๆ

พ.ศ.๒๔๒๘ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษา ที่มีระบบมีระเบียบปฏิบัติที่แน่นอนมากขึ้น และในปี ๒๔๔๒ ได้แต่งตั้งกรรมการตำบล ประกอบด้วย กรรมการ ๓ คน คือ กำนัน หรือหัวหน้าตำบล ๑คน เจ้าอธิการวัดซึ่งเจ้าคณะหมวดในตำบล ๑ รูป และแพทย์ประจำตำบล ๑ คนมีหน้าที่จัดตั้งโรงเรียน ทำนุบำรุง หาเด็กเข้าเรียน หาครูมาสอนในโรงเรียนเรียกโรงเรียนที่ตั้งขึ้นนี้ว่า โรงเรียนประชาบาลซึ่งดำรงอยู่ได้โดยอาศัยทุนทรัพย์ของประชาชน

พ.ศ. ๒๕๒๔ มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา พุทธศักราช ๒๕๒๕ โดยมีสาระสำคัญที่กำหนดแนวทางการสรรหา จำนวน คุณสมบัติ วาระและการพ้นตำแหน่ง รวมทั้งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน^{๖๖}

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงโครงสร้างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนให้มีความชัดเจนเพื่อเตรียมการปฏิรูปการศึกษา จึงให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงให้ความสำคัญกับชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในชุมชนมากขึ้นและได้ประกาศใช้ “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการคณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษา พ.ศ. ๒๕๓๕ “เปลี่ยนแปลงชื่อคณะกรรมการจากคณะกรรมการ โรงเรียน ได้กำหนดบทบาทเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารและกำหนดนโยบายต่างๆ

๒.๓.๒ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการ โรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วยกรรมการจากสามส่วน ส่วนละเท่าๆ กัน ดังนี้คือ ส่วนที่ ๑ ผู้บริหาร โรงเรียนและข้าราชการครู ส่วนที่ ๒ ผู้ปกครองนักเรียนศิษย์เก่า และส่วนที่ ๓ ผู้ทรงคุณวุฒิจากประชาชน ผู้นำทางศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ

^{๖๖}กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓), หน้า ๘.

อื่นที่ไม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น คณะกรรมการ โรงเรียนหนึ่งๆ จะมีจำนวน ๕ หรือ ๑๒ หรือ ๑๕ คน แล้วแต่กรณี โดยมีบทบาทหน้าที่หกประการ คือ

๑) กำหนดนโยบายแม่บทและพัฒนาโรงเรียน

๒) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

๓) ให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียนการแสวงหาและให้การสนับสนุนด้านการเงิน ทรัพยากร อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนวิทยากรภายนอกภูมิปัญญาท้องถิ่นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งในและนอกโรงเรียน

๔) รับผิดชอบต่อความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนภาคเรียนละ ๑ ครั้ง

๕) ประสานงานกับองค์กรในท้องถิ่นภาครัฐและเอกชน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อการพัฒนาโรงเรียน และให้มีการใช้บริการจากโรงเรียน ให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิชาการของชุมชนและร่วมพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นและ

๖) แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการโรงเรียนมอบหมาย^{๓๖}

กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาว่า “คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา”^{๓๗}

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึง บทบาทกรรมการสถานศึกษา ไว้ดังนี้

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา ที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีทุกโรงเรียน โดยให้มีจำนวนแตกต่างกันไปตามขนาดที่นับจากจำนวนนักเรียนในโรงเรียนนั้น และกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ ๒ ครั้ง เพื่อกำกับและส่งเสริมกิจกรรมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังนี้

หน้าที่ข้อ ๑ กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

^{๓๖} คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา, (กรมสามัญศึกษา : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๑.

^{๓๗} กรมวิชาการ, ธรรมนูญสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อรุณสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๒), หน้า ๕.

๑) ศึกษาและทำความเข้าใจในความมุ่งหมายหลักการของหารจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๒) ศึกษาและทำความเข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของชุมชน/ท้องถิ่น ที่ตั้งของ สถานศึกษา

๓) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

๔) กำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา ด้านวิชาการบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ กิจกรรม

๕) กำหนดให้สถานศึกษา จัดทำธรรมนูญโรงเรียน

หน้าที่ ข้อ ๒ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

๒) พิจารณาความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปี กับแผนพัฒนาของสถานศึกษา

๓) พิจารณาถึงความเป็นไปได้และความเหมาะสมเกี่ยวกับวิธีการหรือ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกิจกรรม งาน/โครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

๔) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา

หน้าที่ ข้อ ๓ ให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษาหลักการ จุดหมาย โครงสร้างของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) พิจารณาความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓) พิจารณาความถูกต้องความสมบูรณ์ของสาระการเรียนรู้และความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

๔) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา

หน้าที่ ข้อ ๔ กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดแผนการกำกับและติดตามร่วมกับสถานศึกษา ได้แก่ วิธีการ ระยะเวลา

๒) ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

๔) ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่สถานศึกษาและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและขวัญกำลังใจ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนและมีวิธีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หน้าที่ ข้อ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) สถานศึกษาจัดทำข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนการคมนาคม สภาพทางเศรษฐกิจ

๒) สนับสนุนและจัดหาที่เรียนให้แก่เด็กในพื้นที่บริการได้เข้าเรียนในสถานศึกษาให้มากที่สุด

๓) จัดหาทุนการศึกษาอุปกรณ์การศึกษาและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ แก่ผู้เรียนที่ขาดแคลน
หน้าที่ ข้อ ๖ พิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสและเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) สนับสนุนให้เด็กพิการ ได้มีการเรียนร่วมกับเด็กปกติ

๒) สอดส่อง ดูแลเด็กที่ได้รับการทารุณ กดขี่ ข่มเหง ถ่วงละเมิดทางเพศ ใช้แรงงานเด็ก กักขัง ฯลฯ ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งไปขอรับบริการที่เหมาะสม

๓) สอดส่อง ดูแลเด็กที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายที่พิการ หรือทุพพลภาพหรือ ไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง

๔) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาให้แก่เด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเป็นรายบุคคลให้มากที่สุด

๕. สนับสนุน ส่งเสริมการทำงานร่วมกับ องค์กรการพิทักษ์สิทธิเด็ก

หน้าที่ ข้อ ๗ เสนอแนะและมีส่วนร่วมในการบริหารด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) การบริหารจัดการด้านวิชาการ

(๑) มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของศึกษา

(๒) มีส่วนร่วมในการจัดหาผลิตสื่อเพื่อพัฒนาการเรียน

๒) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

(๑) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการบริหารใช้งบประมาณของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ

(๒) มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการตรวจสอบติดตามและประเมินผล

๓) การบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล

(๑) มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

(๒) ให้ขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

หน้าที่ข้อ ๘ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิชาวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสื่อสารจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) หารายได้ทรัพย์สินและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อสนับสนุนจัดการเรียนการสอน
- ๒) ส่งเสริมและกำกับติดตามการใช้วิทยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและกำกับติดตามเพื่อให้สถานศึกษากิจกรรมที่ศึกษาจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ พร้อมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความเหมาะสมและโอกาสอันสมควร

หน้าที่ข้อที่ ๙ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการและให้บริการด้านต่างๆ แก่ชุมชน

หน้าที่ข้อ ๑๐ ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี
- ๒) เสนอแนะในการปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานประจำปี
- ๓) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนเผยแพร่ของสาธารณชน

หน้าที่ ข้อ ๑๑ แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ เพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร มีแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

ประธานกรรมการสถานศึกษาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละกรณี^{๑๖}

กล่าวโดยสรุปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนี้ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่

^{๑๖}กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), ๒๕๔๖), หน้า ๔๘-๕๑.

สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๓.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ (๑) กำกับ (๒) ส่งเสริม สนับสนุน และ (๓) มีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด ซึ่งมีกรอบในการดำเนินงาน ดังนี้

๑) อำนาจหน้าที่ในการกำกับ หมายถึงการกำกับให้สถานศึกษาดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๒) อำนาจในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชน ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึง และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือ ของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น

๓) อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา อำนาจหน้าที่ในส่วนนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษากำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน^{๔๐}

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษากับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ (๑) กำกับ (๒) ส่งเสริม สนับสนุน และ (๓) มีอำนาจอื่นตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนด

๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

๒.๔.๑ ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนวิทยา ซึ่งมีประวัติการก่อตั้ง โรงเรียนขึ้นเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๔๖๓ ผู้ก่อตั้งเป็นนายอำเภอสุวรรณภูมิ มีนายบุญ ศรีทะสันต์ เป็นครูใหญ่คนแรกนาย หล้า นนทะโชติ เป็นรองครูใหญ่ แบ่งการสอนออกเป็น ๒ ชั้น คือชั้นเตรียมประถม และชั้นประถม

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔.

ปีที่ ๒ ช่วงแรกได้อาศัยศาลาการเปรียญวัดทุ่งรังสีเป็นสถานศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน และโรงเรียนสังกัดอำเภอสุวรรณภูมิ

ในช่วงโรงเรียนมีชื่อว่า “โรงเรียนบ้านทุ่งหมื่น” (ทุ่งหมื่นพิทยาคม) ต่อมาในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๒ ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม” และต่อมาในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ นายวิรัช นนทะโชติ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคมคน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวมาจนถึงปัจจุบัน

๒.๔.๒ ที่ปัจจุบันของโรงเรียน

๑) ที่ตั้งของโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ตำบลหนองทัพไทย อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๒) สภาพชุมชนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งเป็นการตั้งชุมชนแบบกระจายกันอยู่ มีหมู่บ้านที่เป็นเขตบริการของโรงเรียนแยกออกตามสภาพภูมิศาสตร์ จำนวน ๓ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๙ และหมู่ที่ ๑๔ ของตำบลหนองทัพไทย อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดเปิดทำการสอนในระดับประถมศึกษา (ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ทำการเกณฑ์เด็กเข้าเรียนแบบปีต่อปี (เกณฑ์เด็กเข้าเรียนแบบกลุ่มอายุเดียว คือ รับตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ ๑ เป็นต้นไป)

ปัจจุบันโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคมเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มีข้าราชการ ๑๐ คน ที่ประกอบด้วยข้าราชการครูผู้ชาย ๕ คน ข้าราชการครูผู้หญิง ๔ และผู้อำนวยการ ๑ คน นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการขั้นพื้นฐานอีก ๑๐ คน

๒.๔.๓ นโยบายของสถานศึกษา

๑) ส่งเสริมให้ชุมชนได้มีบทบาทมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

๒) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามข้อกำหนดของหลักสูตร และสอดคล้องกับความต้องการชุมชน และท้องถิ่น

๓) พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สามารถพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

๔) เร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๕) ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๖) เร่งพัฒนาการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร และจัดการศึกษา

๗) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

๒.๔.๔ ภารกิจของสถานศึกษา

๑) พัฒนาระบบบริหาร และการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สนองต่อความต้องการของชุมชน

๒) จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรประถมศึกษา

๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

๔) จัดหาเครื่องมือ วัสดุ สื่อการเรียนการสอนให้พอเพียงต่อความต้องการในการใช้ประโยชน์ และทำนุบำรุง รักษา เครื่องมือ วัสดุ สื่อการเรียนการสอน ให้มีความมั่นคง แข็งแรง มีความปลอดภัย มีสภาพสมบูรณ์ใช้งานได้ตลอดเวลา

ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคมจะบริหาร และจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกคนให้มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๑) เป้าหมาย คือ นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรของโรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหาร และจัดการศึกษาโดยการได้รับความร่วมมือของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) ผลผลิตหลักของโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด นั้นรับนักเรียนที่มีอายุครบเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับในเขตบริการของโรงเรียนทุกคนได้รับการศึกษา และมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด^{๑๑}

๒.๔.๕ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔๐ กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษา และในปีการศึกษา ๒๕๔๕ โรงเรียนทุ่งหมื่นแสนพิทยาคม ได้ดำเนินการสรรหา และเลือกตั้งคณะกรรมการสถานศึกษาเรียบร้อยแล้ว และได้รับการประกาศแต่งตั้ง จากสำนักงานสามัญ

^{๑๑}โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม, “รายงานประจำปี ๒๕๕๒”, ร้อยเอ็ด : โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม, ๒๕๕๒, (อัดสำเนา).

ศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ดแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย คณะบุคคล มีรายนามดังต่อไปนี้

| | | |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------|
| ๑. พ.ต.อ.ประเสริฐ จันทราพิพัฒน์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ดร.นพดล อานนทวิลาส | ผู้ทรงคุณวุฒิ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ดร.สันติ พงษ์พันธุ์เดชา | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๔. ผศ.อาคม ดันตระกูล | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๕. นายอินสม ปัญญาโสภา | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๖. นายไพบูลย์ เนียมทรัพย์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๗. นายไพบูลย์ พูนพิพัฒน์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | กรรมการ |
| ๘. นายธนภัทร เฉลิมชุตติเดช | ผู้แทนผู้ประกอบการ | กรรมการ |
| ๙. นางปลื้มจิต สุขเกษม | ผู้แทนครู | กรรมการ |
| ๑๐. นางวิภาวดี ไซยวงศ์ | ผู้แทนองค์กรชุมชน | กรรมการ |
| ๑๑. นายวิทยา ไซยสาร | ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| ๑๒. นายนิคม บุญไญรส | ผู้แทนศิษย์เก่า | กรรมการ |
| ๑๓. พระญาณสมโพธิ์ | ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ | กรรมการ |
| ๑๔. นายปรีชา ผ่องเจริญกุล | ผู้แทนองค์กรศาสนา | กรรมการ |
| ๑๕. นายวิรัช จงสถาพรพงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียน | กรรมการและเลขานุการ |

๑) หน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา

คณะกรรมการสถานศึกษามีหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๔๓ ข้อ ๑๓ ดังนี้

- ๑) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษา
- ๒) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- ๓) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- ๔) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน

๖) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

๗) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

๘) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษา เป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

๙) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ก่อนเสนอต่อสาธารณชน

๑๐) แต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อการดำเนินงานตามระเบียบนี้ ตามที่เห็นสมควร

๑๑) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษานั้น

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นเรศ สวัสดิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอก โครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ ผลการศึกษา ค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนประถม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

๓. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔. ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

๕. แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ พบว่า

๕.๑ ควรจัดอบรมเรื่องการวางแผน การจัดทำแผนปฏิบัติการ ให้แก่คณะกรรมการโรงเรียน

๕.๒ ควรจัดประชุมคณะกรรมการโรงเรียน เกี่ยวกับงบประมาณ การประสานงานและการปรับปรุงการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ^{๔๒}

คำนี้้ง อัดตศุภนาพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า

๑) ความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตาม แผนงานของโรงเรียน ด้านการประสานงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

๒) ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่ไม่เป็นคณะกรรมการโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก

๓) เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่เป็นคณะกรรมการโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๔๓}

^{๔๒}นเรศ สวัสดิ์, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๒, ๘๖ หน้า.

^{๔๓}คำนี้้ง อัดตศุภนาพันธ์, “บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๔๒, ๒๐๕ หน้า.

สุพจน์ พลหาญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทัศนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า “ทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ โรงเรียนด้านต่างๆ คือ ด้านการพิจารณาเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา ด้านการพิจารณาสภาพของโรงเรียน ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์แผนปรับปรุงโรงเรียน ด้านการประสานงาน และหาแนวทางการปรับปรุงโรงเรียน และด้านการรับทราบความก้าวหน้าของโรงเรียน โดยเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปฏิบัติมาก ส่วนด้านการสนับสนุนด้านการเงินและการเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียน โดยเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนพบว่าทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนไม่แตกต่างกัน”^{๔๔}

ทิวะ ทาทราย ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า “สภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ปัญหาการปฏิบัติงานของของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา ปัญหาที่พบ คือ การให้การสนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ไม่ให้ความร่วมมือในการศึกษาความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งเป็นผลให้เกิดปัญหาการประสานความร่วมมือและสร้างความเข้าใจกับประชาชนเพื่อให้ความสำคัญของการศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมต่างในโรงเรียน”^{๔๕}

ชีพ ด้วงสูงเนิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนตาลเดี่ยวชำผักแพว สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า

“สุพจน์ พลหาญ, “การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในทัศนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๕, ๘๕ หน้า.

“ทิวะ ทาทราย, “สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๕, ๗๘ หน้า.

๑) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนการประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษา เป็นแหล่งวิชาการของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก

๒) ผลการประมวลข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนามากขึ้น และควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไปโดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น^{๖๖}

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่องปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้หัวข้องานมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัย จึงศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงลงมือทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ ดังกล่าว

๒.๖ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

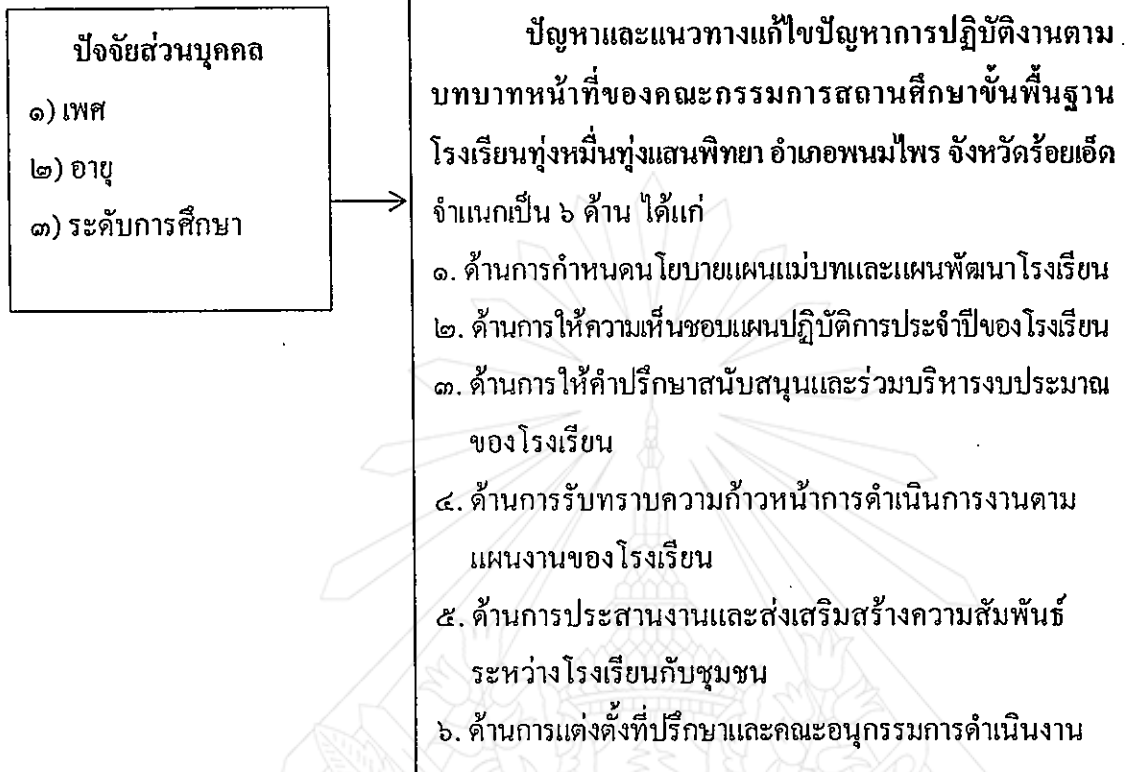
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้นี้จึงทำให้ผู้วิจัยทราบถึงแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการมาจากแนวคิดของ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ^{๖๗} ที่กล่าวไว้ใน ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา แล้วนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิที่ ๒.๒

^{๖๖}ชีพ ค้วงสูงเนิน, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนตาลเดี่ยวชำผักแพว: สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๔๘, ๑๑๒ หน้า.

^{๖๗}คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา, อ้างแล้ว, ๓๕.

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิธีดำเนินการศึกษาเป็นลำดับ ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ วิธีสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๐๐ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๘๐ คน

๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตาราง เกรจซี และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan)^๑ จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๐๐ คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘๐ คน

๓.๒.๒ สุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

๑) จัดทำบัญชีรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๐๐ คน

๒) เขียนชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงในแผ่นกระดาษโดยใช้ ๑ ชื่อต่อ ๑ แผ่นแล้วม้วนฉลากนำลงกล่องแล้วเขย่าให้คลุกกัน

๓) จับขึ้นมาทีละแผ่น โดยแต่ละครั้งที่หยิบมาได้ต้องนำแผ่นฉลากมาจดบันทึกไว้ว่าได้คณะกรรมการคนใด

๔) ม้วนฉลากแผ่นเดิมใส่ลงในกล่องเดิม แล้วจับฉลากขึ้นมาใหม่ เพื่อที่จะให้โอกาสถูกเลือกทุกคนเท่ากัน

๕) กรณีหยิบได้ชื่อเดิมก็ไม่เอา นำใส่ลงไปในกล่องเดิมแล้วจับขึ้นมาใหม่อีกครั้ง ทำอยู่อย่างนี้เรื่อยไปจน ได้กลุ่มตัวอย่างครบ ๘๐ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๔๐.

| | | |
|------------|---------|---|
| มากที่สุด | หมายถึง | ๕ |
| มาก | หมายถึง | ๔ |
| ปานกลาง | หมายถึง | ๓ |
| น้อย | หมายถึง | ๒ |
| น้อยที่สุด | หมายถึง | ๑ |

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถาม (Questionnaire) ชุดนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔.๑ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๔.๒ ร่างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ดทั้ง ๖ ด้าน

๓.๔.๓ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบสำนวนภาษาความสมบูรณ์ และถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

๓.๔.๔ เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้ง โครงสร้างและเนื้อหา (Construct and Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้าย

๑) ดร. สุรสิทธิ์ ไกรสิน อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย

๒) อาจารย์เอี่ยม อามาตย์มุลตรี อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

๓) นายวิรัช นนทะโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ที่โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอ

พนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๒๐ คน เพื่อหาค่าจําแนกรายข้อ ๖๐ ข้อ (Item-total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ๐.๕๗

๓.๔.๖ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกรายข้อแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๑ ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๕.๒ ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่

๓.๕.๓ ผู้วิจัย ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งขอรับคืนตามวันเวลาที่ตกลงกันไว้ได้คืน ๘๐ ฉบับ คิดเป็น ๑๐๐ %

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๖.๑ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

๓.๖.๒ นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

๓.๖.๓ นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๖.๔ วิเคราะห์ข้อมูลระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

| | | | |
|------------------|-----------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | ๔.๕๑-๕.๐๐ | หมายถึง | มีปัญหายุ่งยากในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | ๓.๕๑-๔.๕๐ | หมายถึง | มีปัญหายุ่งยากในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | ๒.๕๑-๓.๕๐ | หมายถึง | มีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | ๑.๕๑-๒.๕๐ | หมายถึง | มีปัญหายุ่งยากในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | ๑.๐๐-๑.๕๐ | หมายถึง | มีปัญหายุ่งยากในระดับน้อยที่สุด ^๒ |

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๐.

๓.๖.๕ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความแตกต่างของปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด กับ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่า t-test และ F-test พร้อมทั้งใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่

๓.๖.๖ วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๖.๗ นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๖.๑ สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๗

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

$$P = \text{ค่าร้อยละ}$$

$$X = \text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)^๘

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

$$\bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$$\sum fx = \text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}$$

$$N = \text{จำนวนประชากร}$$

^๗นิภา เมธาวีชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๘.

^๘ตังศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๔

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

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

๓.๖.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffé)

๑) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)^๖

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

| | | | |
|-------|------------------------|-----|--|
| เมื่อ | t | แทน | ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ |
| | \bar{X}_1, \bar{X}_2 | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ |
| | S_1^2, S_2^2 | แทน | ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ |
| | N_1, n_2 | แทน | จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ |

^๔ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐), หน้า ๕๓.

^๖ นิภา เมธธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓๘.

๕) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE - WAY ANOVA) หรือ (F-test)^๖

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม



^๖เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” ซึ่งผู้วิจัย ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

๑. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๒. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน

๓. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน ๘๐ ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อกำหนดหาค่าสถิติต่างๆ สำหรับตอบปัญหาการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| t | แทน | ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent) |
| Sig | แทน | ค่าความน่าจะเป็น |
| F | แทน | ทดสอบความแตกต่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป |
| df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square) |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ |

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ ๔ แนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๑-๔.๔

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ร้อยละ |
|------|-------|--------|
| ชาย | ๔๕ | ๖๑.๒๕ |
| หญิง | ๓๑ | ๓๘.๗๕ |
| รวม | ๗๖ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเพศชายจำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๕ และเพศหญิง จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๕

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

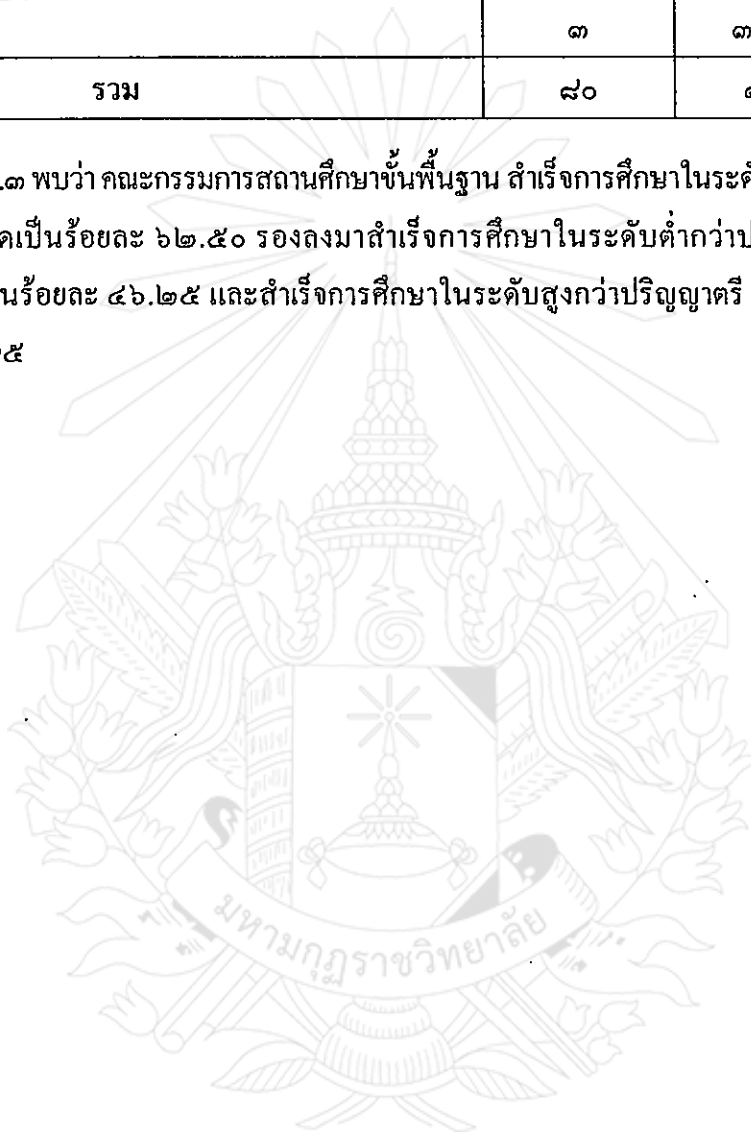
| อายุ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------|-------|--------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๑๑.๒๕ |
| ๓๐ - ๕๐ ปี | ๔๘ | ๖๐.๐๐ |
| ๕๑ ปีขึ้นไป | ๒๓ | ๒๘.๗๕ |
| รวม | ๗๖ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอายุระหว่าง ๓๐-๕๐ ปี จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมา มีอายุเกิน ๕๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๕ และมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕

ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน | ร้อยละ |
|------------------|-------|--------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๓๗ | ๔๖.๒๕ |
| ปริญญาตรี | ๕๐ | ๖๒.๕๐ |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๓ | ๓.๗๕ |
| รวม | ๙๐ | ๑๐๐ |

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐ รองลงมาสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕



ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๔-๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

| ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ | ระดับปัญหา | | |
|---|------------|------|---------|
| | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน | ๒.๘๗ | ๐.๘๓ | ปานกลาง |
| ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | ๒.๘๖ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน | ๒.๗๔ | ๐.๘๗ | ปานกลาง |
| ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน | ๒.๘๗ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | ๒.๘๒ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะอนุกรรมการดำเนินงาน | ๒.๗๖ | ๐.๘๔ | ปานกลาง |
| รวม | ๒.๘๒ | ๐.๘๐ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งหกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน | ระดับปัญหา | | |
|-----|---|------------|------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ๑. | มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องจัดทำ | ๒.๕๑ | ๐.๕๑ | ปานกลาง |
| ๒. | การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนแม่บทและแผนพัฒนาของโรงเรียน | ๒.๗๕ | ๐.๘๖ | ปานกลาง |
| ๓. | การมีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่แต่งตั้งให้จัดทำนโยบายและแผน | ๒.๗๒ | ๐.๕๖ | ปานกลาง |
| ๔. | การแสดงความรับผิดชอบในการทำงานของคณะกรรมการที่แต่งตั้ง | ๒.๘๕ | ๐.๕๗ | ปานกลาง |
| ๕. | การพิจารณากำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน | ๒.๕๒ | ๑.๐๑ | ปานกลาง |
| ๖. | ความสอดคล้องของแผนพัฒนาโรงเรียนกับความต้องการของท้องถิ่น | ๒.๕๕ | ๑.๐๐ | ปานกลาง |
| ๗. | การอำนวยความสะดวกของโรงเรียนต่อการประชุมจัดทำแผน | ๒.๘๗ | ๑.๑๕ | ปานกลาง |
| ๘. | การนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง | ๒.๕๗ | ๐.๕๕ | ปานกลาง |
| | รวม | ๒.๘๗ | ๐.๘๓ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรกคือ การนำเอานโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง รองลงมา คือ ความสอดคล้องของแผนพัฒนาโรงเรียนกับความต้องการของท้องถิ่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่แต่งตั้งให้จัดทำนโยบายและแผน

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | ระดับปัญหา | | |
|-----|--|------------|------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ๑. | การศึกษาแผนแม่บท แผนพัฒนาและข้อมูลของ โรงเรียน สม่่าเสมอ | ๒.๕๕ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| ๒. | การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | ๒.๘๑ | ๑.๐๑ | ปานกลาง |
| ๓. | ความรับผิดชอบต่ออนุกรรมการที่แต่งตั้ง | ๒.๘๒ | ๑.๐๓ | ปานกลาง |
| ๔. | การประสานงานระหว่างคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการที่แต่งตั้ง | ๒.๘๔ | ๑.๐๑ | ปานกลาง |
| ๕. | ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของชุมชน | ๒.๕๖ | ๐.๕๘ | ปานกลาง |
| ๖. | การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา | ๒.๗๕ | ๑.๐๗ | ปานกลาง |
| ๗. | การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | ๒.๕๐ | ๑.๐๖ | ปานกลาง |
| ๘. | รับทราบผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | ๒.๗๕ | ๑.๐๗ | ปานกลาง |
| รวม | | ๒.๘๖ | ๐.๘๓ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรกคือ ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของชุมชน รองลงมาคือ การศึกษาแผนแม่บทแผนพัฒนาและข้อมูลของ โรงเรียน สม่่าเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหาร งบประมาณของโรงเรียน | ระดับปัญหา | | |
|-----|---|------------|------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ๑. | พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ | ๒.๕๐ | ๑.๐๖ | ปานกลาง |
| ๒. | พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน การจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าว | ๒.๗๘ | ๑.๐๑ | ปานกลาง |
| ๓. | รับทราบผลการดำเนินการจัดตั้งจัดสรรงบประมาณและให้มีข้อเสนอแนะ | ๒.๗๓ | ๑.๐๒ | ปานกลาง |
| ๔. | การมีส่วนร่วมในการจัดหาเงิน วัสดุอุปกรณ์ช่วยพัฒนาโรงเรียน | ๒.๗๕ | ๐.๕๘ | ปานกลาง |
| ๕. | การมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน | ๒.๖๕ | ๑.๐๑ | ปานกลาง |
| ๖. | มีส่วนร่วมในการหาวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น | ๒.๖๔ | ๑.๐๔ | ปานกลาง |
| ๗. | การมีส่วนร่วมสนับสนุนและให้ความเห็นชอบ โครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน | ๒.๗๘ | ๑.๐๒ | ปานกลาง |
| ๘. | รับทราบผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและให้มีข้อเสนอแนะ | ๒.๗๒ | ๐.๕๑ | ปานกลาง |
| รวม | | ๒.๗๔ | ๐.๘๗ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมสนับสนุนและให้ความเห็นชอบ โครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการหาวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตาม แผนงานของโรงเรียน | ระดับปัญหา | | |
|-----|--|------------|------|---------|
| | | \bar{x} | S.D. | แปลผล |
| ๑. | การรับทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการของโรงเรียน | ๒.๘๕ | ๑.๐๗ | ปานกลาง |
| ๒. | การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน | ๒.๘๕ | ๑.๑๑ | ปานกลาง |
| ๓. | การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ของโรงเรียน | ๒.๘๑ | ๑.๐๗ | ปานกลาง |
| ๔. | การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการโรงเรียน | ๒.๘๑ | ๑.๐๓ | ปานกลาง |
| ๕. | การสร้างจิตใต้สำนึกให้ชุมชนมองการศึกษาว่าเป็นของทุกคน | ๓.๐๒ | ๑.๐๕ | ปานกลาง |
| ๖. | ร่วมกันเสนอแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน | ๒.๕๑ | ๑.๐๐ | ปานกลาง |
| รวม | | ๒.๘๗ | ๐.๙๔ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ การสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนมองการศึกษาว่าเป็นของทุกคน รองลงมาคือ ร่วมกันเสนอแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ของโรงเรียน

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมและรายข้อ

| ข้อ | ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | ระดับปัญหา | | |
|-----|---|------------|------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ๑. | การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการจัดกิจกรรมการให้บริการแก่ชุมชน | ๒.๘๕ | ๐.๘๕ | ปานกลาง |
| ๒. | การพิจารณาให้ความเห็นชอบของการตั้งคณะกรรมการประสานการดำเนินงาน | ๒.๗๑ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| ๓. | การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการแก่ชุมชน | ๒.๗๒ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| ๔. | การประสานงานระหว่างกรรมการโรงเรียนกับชุมชนในท้องถิ่น เช่น วัด หน่วยงานราชการ เพื่อพัฒนาโรงเรียน | ๒.๘๘ | ๑.๐๕ | ปานกลาง |
| ๕. | การเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วันเด็ก การแข่งกีฬา เป็นต้น | ๒.๕๗ | ๑.๑๕ | ปานกลาง |
| ๖. | การชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน | ๒.๘๒ | ๑.๐๖ | ปานกลาง |
| ๗. | มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของแหล่งวิชาการในชุมชน | ๒.๕๐ | ๑.๐๑ | ปานกลาง |
| ๘. | มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | ๒.๘๔ | ๑.๑๑ | ปานกลาง |
| ๙. | การรับทราบผลการดำเนินงาน | ๒.๗๔ | ๑.๐๕ | ปานกลาง |
| รวม | | ๒.๘๖ | ๐.๘๓ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงาน
และส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามลำดับแรก คือ การเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วันเด็ก
การแข่งขัน เป็นต้น รองลงมาคือมีส่วนร่วมในการช่วยให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของแหล่งวิทยากรชุมชน
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การพิจารณาให้ความเห็นชอบของการตั้งคณะกรรมการประสานการ
ดำเนินงาน



ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการดำเนินงาน โดยรวม และรายข้อ

| ข้อ | ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการดำเนินงาน | ระดับปัญหา | | |
|-----|--|------------|------|---------|
| | | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
| ๑. | การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานส่วนต่างๆ ของโรงเรียน | ๒.๗๖ | ๐.๘๘ | ปานกลาง |
| ๒. | การมีส่วนร่วมในการสำรวจและสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและหรือบุคคลตัวอย่างที่ดีด้านต่างๆ | ๒.๗๕ | ๐.๕๑ | ปานกลาง |
| ๓. | การพิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | ๒.๗๕ | ๐.๕๓ | ปานกลาง |
| ๔. | ความร่วมมือจากที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง | ๒.๘๒ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| ๕. | การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง | ๒.๗๔ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| ๖. | การประสานงานระหว่างที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งกับคณะกรรมการ โรงเรียน | ๒.๗๕ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| ๗. | การรับทราบผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง | ๒.๖๘ | ๐.๕๖ | ปานกลาง |
| | รวม | ๒.๗๖ | ๐.๘๐ | ปานกลาง |

(n = ๘๐)

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงาน
และส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
สามลำดับแรก คือ ความร่วมมือจากที่ปรึกษาและหรือคณะอนุกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง รองลงมา
คือ การมีส่วนร่วมในการสำรวจและสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและหรือบุคคลตัวอย่างที่ดีด้านต่าง ๆ
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับทราบผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรืออนุกรรมการที่
ได้รับการแต่งตั้ง



ตอนที่ ๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ ๔.๑๑-๔.๕๒

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๒ | ๐.๘๐ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๘ | ๐.๖๖ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๒ | ๐.๘๐ | ๒.๖๑ | ๐.๐๕ |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๘ | ๐.๖๖ | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๒.๗๒ | ๐.๘๕ | ปานกลาง |
| ๓๐ - ๕๐ ปี | ๔๘ | ๒.๘๑ | ๐.๗๘ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๒.๗๕ | ๐.๘๕ | ปานกลาง |
| รวม | ๗๖ | ๒.๗๖ | ๐.๘๔ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๑.๕๘๑ | ๒ | ๐.๕๕๑ | ๕.๓๔ | ๐.๔๕ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๐.๗๕๗ | ๗๓ | ๐.๑๔๕ | | |
| รวม | ๑๒.๓๓๘ | ๗๕ | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๒.๗๕ | ๐.๗๑ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๒.๗๘ | ๐.๘๕ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๒.๘๕ | ๐.๘๐ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๘๑ | ๐.๗๕ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|-------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๓.๐๓๑ | ๒ | ๑.๐๑๐ | ๕.๕๓ | ๐.๓๘ |
| ภายในกลุ่ม | ๕.๗๐๘ | ๖๗ | ๐.๑๗๐ | | |
| รวม | ๘.๗๓๙ | ๖๙ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๗ | ๐.๘๓ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๕ | ๐.๖๕ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๗ | ๐.๘๓ | ๑.๓๑ | ๐.๑๕ |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๕ | ๐.๖๕ | | |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๒.๗๒ | ๐.๓๖ | ปานกลาง |
| ๓๐ – ๕๐ ปี | ๔๘ | ๒.๕๒ | ๐.๔๒ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๒.๕๕ | ๐.๔๕ | ปานกลาง |
| รวม | ๗๖ | ๒.๕๗ | ๐.๔๓ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๐.๒๓๑ | ๒ | ๐.๑๑๖ | ๐.๕๔ | ๐.๕๕ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๒.๕๒๕ | ๗๓ | ๐.๒๑๖ | | |
| รวม | ๑๒.๗๖๐ | ๗๕ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๒.๕๒ | ๐.๗๓ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๒.๘๓ | ๐.๖๘ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๒.๕๔ | ๐.๕๘ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๘๗ | ๐.๘๓ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๐.๑๘๕ | ๒ | ๐.๐๖๓ | ๐.๒๕ | ๐.๘๔ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๒.๕๗๑ | ๕๗ | ๐.๒๒๑ | | |
| รวม | ๑๒.๗๖๐ | ๕๙ | | | |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๖ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๓ | ๐.๗๑ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๖ | ๐.๕๐ | ๑.๐๓ | .๓๐๓ |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๓ | ๐.๗๑ | | |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๒.๕๕ | ๐.๖๒ | ปานกลาง |
| ๓๐ - ๕๐ ปี | ๔๘ | ๒.๘๒ | ๐.๖๐ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๒.๕๕ | ๐.๖๕ | ปานกลาง |
| รวม | ๘๐ | ๒.๘๖ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๐.๖๕๖ | ๒ | ๐.๓๒๘ | ๑.๓๐ | ๐.๒๘ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๕.๕๒๒ | ๗๗ | ๐.๒๖๘ | | |
| รวม | ๑๖.๒๑๘ | ๗๙ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๒.๘๗ | ๐.๔๕ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๒.๗๘ | ๐.๕๓ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๒.๘๘ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๘๖ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๑.๕๐๕ | ๒ | ๐.๕๐๒ | ๑.๕๔ | ๐.๑๓ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๔.๗๑๓ | ๕๗ | ๐.๒๕๘ | | |
| รวม | ๑๖.๒๑๘ | ๕๙ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๗๔ | ๐.๘๗ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๖ | ๐.๗๓ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของ โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๗๔ | ๐.๘๗ | ๑.๒๑ | ๐.๑๐ |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๕๖ | ๐.๗๓ | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของ โรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๒.๘๘ | ๐.๔๕ | ปานกลาง |
| ๓๐ – ๕๐ ปี | ๔๘ | ๒.๘๕ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๒.๘๗ | ๐.๖๓ | ปานกลาง |
| รวม | ๗๖ | ๒.๗๔ | ๐.๘๗ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๒.๖๕๕ | ๒ | ๑.๓๒๗ | ๓.๗๖ | ๐.๑๓ |
| ภายในกลุ่ม | ๒๐.๔๘๓ | ๗๓ | ๐.๒๘๓ | | |
| รวม | ๒๓.๑๔๑ | ๗๕ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๓.๔๒ | ๐.๔๔ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๓.๓๔ | ๐.๔๕ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๓.๓๕ | ๐.๕๑ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๗๔ | ๐.๘๗ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๒.๒๒๖ | ๒ | ๐.๗๔๒ | ๒.๐๒ | ๐.๑๒ |
| ภายในกลุ่ม | ๒๐.๕๑๖ | ๕๗ | ๐.๓๖๓ | | |
| รวม | ๒๒.๗๔๒ | ๕๙ | | | |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๗ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๘๘ | ๐.๗๘ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๗ | ๐.๕๔ | ๑.๕๔ | .๑๒๕ |
| หญิง | ๓๑ | ๒.๘๘ | ๐.๗๘ | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๓.๔๘ | ๐.๔๔ | ปานกลาง |
| ๓๐ - ๕๐ ปี | ๔๘ | ๓.๓๒ | ๐.๔๖ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๓.๔๒ | ๐.๗๖ | ปานกลาง |
| รวม | ๗๖ | ๒.๘๗ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๑.๓๗๓ | ๒ | ๐.๖๘ | ๓.๐๔ | ๐.๐๖ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๓.๑๐๔ | ๗๓ | ๐.๒๓ | | |
| รวม | ๑๔.๔๗๗ | ๗๕ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๓.๔๕ | ๐.๕๕ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๓.๓๖ | ๐.๔๖ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๓.๔๑ | ๐.๔๖ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๘๗ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๓.๘๐๒ | ๒ | ๑.๒๖๗ | ๑.๗๗ | ๐.๑๒ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๐.๖๗๕ | ๕๗ | ๐.๑๘๗ | | |
| รวม | ๑๔.๔๗๗ | ๕๙ | | | |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๒ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๓.๐๕ | ๐.๖๘ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|-----|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๘๒ | ๐.๕๐ | ๑.๑๕ | .๑๕ |
| หญิง | ๓๑ | ๓.๐๕ | ๐.๖๘ | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๓.๓๖ | ๐.๔๖ | ปานกลาง |
| ๓๐ - ๕๐ ปี | ๔๘ | ๓.๓๔ | ๐.๔๘ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๓.๓๐ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |
| รวม | ๗๖ | ๒.๘๒ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๒.๔๘๖ | ๒ | ๑.๒๔๓ | ๒.๗๔ | ๐.๑๑ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๕.๒๑๗ | ๗๓ | ๐.๒๐๖ | | |
| รวม | ๑๗.๗๐๓ | ๗๕ | | | |

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๓.๔๕ | ๐.๔๔ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๓.๓๐ | ๐.๔๔ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๓.๓๔ | ๐.๔๕ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๘๒ | ๐.๕๐ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๓.๗๓๑ | ๒ | ๑.๘๖๕ | ๑.๐๗ | ๐.๓๖ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๓.๕๗๒ | ๕๗ | ๐.๒๓๕ | | |
| รวม | ๑๗.๓๐๓ | ๕๙ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------|----|-----------|------|---------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๗๖ | ๐.๘๔ | ปานกลาง |
| หญิง | ๓๑ | ๓.๐๑ | ๐.๗๖ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามเพศ

| เพศ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig |
|------|----|-----------|------|------|------|
| ชาย | ๔๕ | ๒.๗๖ | ๐.๘๔ | ๓.๖๘ | .๑๒๐ |
| หญิง | ๓๑ | ๓.๐๑ | ๐.๗๖ | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|---------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่า ๓๐ ปี | ๕ | ๓.๕๐ | ๐.๕๗ | ปานกลาง |
| ๓๐ - ๕๐ ปี | ๔๘ | ๓.๔๗ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |
| เกิน ๕๐ ปี | ๒๓ | ๓.๔๒ | ๐.๕๒ | ปานกลาง |
| รวม | ๗๖ | ๓.๔๖ | ๐.๕๔ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามอายุ

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|--------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๕.๒๑๔ | ๒ | ๒.๖๐๗ | -๒.๘๓ | ๐.๑๒ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๕.๓๑๘ | ๗๓ | ๐.๒๑๓๓ | | |
| รวม | ๒๐.๕๓๒ | ๗๕ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | แปลผล |
|------------------|----|-----------|------|---------|
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | ๒๘ | ๓.๔๕ | ๐.๕๕ | ปานกลาง |
| ปริญญาตรี | ๑๖ | ๓.๓๖ | ๐.๔๖ | ปานกลาง |
| สูงกว่าปริญญาตรี | ๕ | ๓.๔๑ | ๐.๔๖ | ปานกลาง |
| รวม | ๖๑ | ๒.๗๖ | ๐.๘๔ | ปานกลาง |

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|------------------|--------|----|-------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | ๖.๖๐๖ | ๒ | ๒.๒๐๒ | -๒.๑๐ | ๐.๑๗ |
| ภายในกลุ่ม | ๑๗.๕๒๖ | ๕๗ | ๐.๓๑๔ | | |
| รวม | ๒๔.๕๓๒ | ๕๙ | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๔.๕๓

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

| ข้อที่ | แนวทางแก้ไขปัญหา | ความถี่ |
|--|--|---------|
| ๑. ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน | | |
| ๑. | ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียน ต้องมี และการจัดทำแผนให้แก่คณะกรรมการ โรงเรียน | ๘ |
| ๒. | โรงเรียนควรอำนวยความสะดวกทั้งในด้านสถานที่ ข้อมูล และอื่น ๆ แก่ คณะกรรมการ | ๒ |
| ๓. | คณะกรรมการ โรงเรียนควรมีปฏิทินกำหนดวันประชุมและวันปฏิบัติงานที่ ชัดเจนไว้ล่วงหน้า | ๒ |
| ๒. ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | | |
| ๑. | ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนให้กับคณะกรรมการ โรงเรียน | ๗ |
| ๒. | คณะกรรมการ โรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนอย่างจริงจัง | ๓ |
| ๓. ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน | | |
| ๑. | โรงเรียนควรรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการ โรงเรียนทราบ | ๕ |
| ๒. | โรงเรียนควรจัดประชุมปรึกษาหารือของคณะกรรมการ โรงเรียน โดยมี กำหนดเวลาที่แน่นอน และสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำ | ๔ |
| ๓. | โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัด จ้างวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับ โรงเรียนทุกรายการ | ๓ |

| ข้อที่ | แนวทางแก้ไขปัญหา | ความถี่ |
|---|--|---------|
| ๔. ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน | | |
| ๑. | คณะกรรมการ โรงเรียนควรได้รับทราบผลการดำเนินงานเพื่อจะได้ให้ข้อเสนอแนะ | ๕ |
| ๒. | โรงเรียนควรจัดประชุมคณะกรรมการ โรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือและหาแนวทางปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนร่วมกัน | ๒ |
| | คณะกรรมการ โรงเรียนควรร่วมมือกันในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงเรียน | ๒ |
| ๕. ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | | |
| ๑. | โรงเรียนควรจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องมอบหมายภาระการประสานงานกับชุมชนให้คณะกรรมการ โรงเรียน | ๖ |
| ๒. | โรงเรียนควรกำหนดเครือข่ายการประสานงานในชุมชน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียนเป็นแกนในการประสานงาน | ๓ |
| ๓. | คณะกรรมการ โรงเรียนควรวางแผนการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นระยะยาว | ๑ |
| ๖. ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน | | |
| ๑. | คณะกรรมการ โรงเรียนควรร่วมมือกัน ในการคัดเลือกที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ | ๓ |
| ๒. | คณะกรรมการ โรงเรียนควรติดตามผล การดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างจริงจัง | ๒ |
| ๓. | โรงเรียนควรจัดประชุมคณะกรรมการ โรงเรียนเพื่อปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ | ๑ |

จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า ข้อเสนอแนะของเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

เมื่อพิจารณาโดยรวม เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องมี และการจัดทำแผนให้แก่คณะกรรมการ โรงเรียน ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนให้กับคณะกรรมการ โรงเรียน และโรงเรียนควรจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องมอบหมายภาระการประสานงานกับชุมชนให้คณะกรรมการ โรงเรียน และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องมี และการจัดทำแผนให้แก่คณะกรรมการ โรงเรียน โรงเรียนควรอำนวยความสะดวกทั้งในด้านสถานที่ ข้อมูล และอื่น ๆ แก่คณะจัดทำแผน และคณะกรรมการโรงเรียนควรมีปฏิทินกำหนดวันประชุมและวันปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไว้ล่วงหน้า

๒. ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน คือ ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนให้กับคณะกรรมการโรงเรียน และคณะกรรมการโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนอย่างจริงจัง

๓. ด้านการให้คำปรึกษานักบริหาร และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน คือ โรงเรียนควรรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการ โรงเรียนทราบ โรงเรียนควรจัดประชุมปรึกษาหารือของคณะกรรมการโรงเรียน โดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอน และสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อปรึกษาหารือขอคำแนะนำ และโรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับโรงเรียนทุกรายการ

๔. ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน คือ คณะกรรมการโรงเรียนควรได้รับทราบผลการดำเนินงานเพื่อจะได้ให้ข้อเสนอแนะ โรงเรียนควรจัดประชุมคณะกรรมการโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือและหาแนวทางปรับปรุงการบริหารงานของโรงเรียนร่วมกัน และคณะกรรมการโรงเรียนควรร่วมมือกันในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงเรียน

๕. ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน คือ โรงเรียนควรจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องมอบหมายภาระการประสานงานกับชุมชนให้คณะกรรมการโรงเรียน โรงเรียนควรกำหนดเครือข่ายการประสานงานในชุมชน โดยให้คณะกรรมการโรงเรียนเป็นแกนในการประสานงาน และคณะกรรมการ โรงเรียนควรวางแผนการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นระยะยาว

๖. ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน คือ คณะกรรมการ โรงเรียนควรร่วมมือกันในการคัดเลือกที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ คณะกรรมการ โรงเรียนควรติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างจริงจัง และโรงเรียนควรจัดประชุมคณะกรรมการ โรงเรียนเพื่อปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ๒) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๐๐ คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๘๐ คน และสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดมีจำนวน ๔๖ ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ๓) ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ๖) ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ โดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.) และสถิติอนุमानหรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๕ มีอายุระหว่าง ๓๐-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐

๕.๑.๒ ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งหกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะกรรมการดำเนินงาน และด้านการให้คำปรึกษานักเรียนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำเอานโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่แต่งตั้งให้จัดทำนโยบายและแผน

๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนกับสภาพปัจจุบัน

ปัญหาและความต้องการของชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา

๓) ด้านการให้คำปรึกษานักบริหาร และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการจัดหาเงิน วัสดุอุปกรณ์มาช่วยพัฒนาโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการหาวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนมองการศึกษาว่าเป็นของทุกคน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ของโรงเรียน

๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วันเด็ก การแข่งกีฬา เป็นต้น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาให้ความเห็นชอบของการตั้งคณะกรรมการประสานการดำเนินงาน

๖) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือจากที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับทราบผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง

๕.๑.๒ การทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน คือ ๑) ด้านการกำหนดนโยบาย

แผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ๓) ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ๖) ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๓) ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๖) ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอนี้เกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้เสนอนี้เกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อยสามลำดับแรก ดังนี้

๑) ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนและแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องมี และการจัดทำแผนให้แก่คณะกรรมการ โรงเรียน

๒) ควรจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนให้กับคณะกรรมการโรงเรียน

๓) โรงเรียนควรจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องมอบหมายภาระการประสานงานกับชุมชนให้คณะกรรมการโรงเรียน

๕.๒ อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ใน ๖ ด้าน มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งหกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เน้นการพัฒนาโรงเรียนที่อยู่ในโครงการปฏิรูปการศึกษาเป็นอันดับแรก ประกอบกับสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่ ๒ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการโรงเรียน ให้แก่คณะกรรมการโรงเรียนทุกปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ สวัสดิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนประถม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ธรรมนูญโรงเรียน) เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ ให้กับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นการประกันว่านักเรียนทุกคนจะ ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจาก โรงเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (ธรรมนูญโรงเรียน) ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน และ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การกำกับ ดูแล สนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้แผนดังกล่าวได้รับการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่เขียนไว้อย่างแท้จริง

ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุนและร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการ โรงเรียนให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณ และเป็นการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบเป็นเจ้าของโรงเรียน เข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมจัดการศึกษา และพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งช่วยสนับสนุนทรัพยากรทั้งบุคคล และงบประมาณ

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำเอานโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเอานโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง จึงทำให้มีปัญหาในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ คำนิง อัดตสุภานาพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ส่วนปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่แต่งตั้งให้จัดทำนโยบายและแผน ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการสถานศึกษาเห็นว่า โรงเรียนได้เชิญคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมประชุมเพื่อปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา(ธรรมนูญโรงเรียน) ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา(ธรรมนูญโรงเรียน) ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับกรมวิชาการ ที่สรุปว่า คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า คณะกรรมการอาจเห็นว่า โรงเรียนยังขาดการนำสภาพปัจจุบัน ปัญหา สภาพแวดล้อม และความต้องการของชุมชนมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่สรุปว่า อำนาจในการส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการการศึกษาแก่เยาวชนและประชาชน ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึง และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือ ของประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น

๓) ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน จึงต้องเลือกสรรบุคคลที่มีความสามารถที่เหมาะสมอย่างแท้จริง

๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างจิตสำนึกให้ชุมชนมองการศึกษาว่าเป็นของทุกคน ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคคลในชุมชนมีพื้นฐานทางการศึกษาที่แตกต่างกัน การตระหนักในความสำคัญของการศึกษาจึงแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีบุคคลบางส่วนในชุมชนที่เห็นว่าการจัดการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ของรัฐบาล

๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วันเด็ก การแข่งกีฬา เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การชักจูงใจให้ประชาชนเข้า

มามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วัตถุประสงค์ การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ยังคงเป็นปัญหาในการดำเนินงาน

๖) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความร่วมมือจากที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การประสานงานกับองค์กรและชุมชนช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดทุกขั้นตอนและสอดคล้องกันทุกระดับ

๕.๒.๒ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ เพราะ ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ยึดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๕๐ มาใช้อย่างจริงจัง ซึ่งในทางการปฏิรูปการศึกษาที่ได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครู และชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างจริงจังในทุก ๆ ด้าน ประกอบกับคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษาได้รับความรู้จากประชุมชี้แจง และได้รับเอกสารเผยแพร่ความรู้จากทางโรงเรียนเท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด จึงทำให้คณะกรรมการโรงเรียนทุกคนเข้าใจการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้คณะกรรมการโรงเรียนอาจมีคุณสมบัติร่วมกันในการตั้งใจและรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เพื่อโรงเรียนและชุมชน จึงทำให้มีปัญหาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ สวัสดิ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ ผลวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒ จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ยังมีปัญหาที่จำเป็นต้องเร่งดำเนินการแก้ไขดังต่อไปนี้

๑) ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ควรจัดประชุมชี้แจงแก่คณะกรรมการเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนและการจัดทำแผนของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนการนำนโยบายและแผนดังกล่าวไปปฏิบัติจริงอีกด้วย

๒) ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นและรายงานผลให้คณะกรรมการโรงเรียนรับทราบเป็นประจำ

๓) ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ควรให้คณะกรรมการโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหาเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนการให้คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารเงินและงบประมาณที่โรงเรียนได้รับอีกด้วย

๔) ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ควรให้คณะกรรมการโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำให้ชุมชนมีจิตสำนึกเสมอว่าการศึกษาเป็นของทุกคน และโรงเรียนเป็นสมบัติของทุกคนที่จะต้องช่วยกันดูแลรักษาและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

๕) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้น โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ควรเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน การทำโรงเรียนให้เป็นศูนย์กลางของแหล่งวิชาการ และการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาโรงเรียนทุก ๆ ด้าน

๖) ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้น โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา ควรพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลหลายสาขาอาชีพ และเป็นตัวแทนจากประชาชนในชุมชนนั้นจริง ๆ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- ๑) ควรวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ๒) ควรศึกษาสภาพของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรท้องถิ่น
- ๓) ควรศึกษาวิธีเพิ่มปัญหาการสนับสนุนให้สถานศึกษานำวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการที่มีส่วนร่วมในการหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนประจำท้องถิ่น



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือทั่วไป

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการโรงเรียน
ประถมศึกษา. กรมสามัญศึกษา : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๔. หน้า ๑๒๑.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. คู่มือการสรรหและเลือกคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิคจำกัด,
๒๕๔๕.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท พรินทวาทกราฟฟิคจำกัด, ๒๕๔๕. หน้า ๑๒-๑๘.

ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่ง
ประเทศไทย, ๒๕๒๖.

จิตตา สุวรรณะชฎ. โลกาวัดณ์กับการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๓๗.

ทองหล่อ เดชไทย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๒๖.

นิภา เมธาวีชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.

บัญชา แก้วเกตุทอง. ผู้นำการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๒๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. วิทยาการจัดการและพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ.

กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑.

ไพเราะ ไตรดิถำนันท์. พัฒนาการความคิด พัฒนาการ พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา. ฉะเชิงเทรา :

สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐.

วันเพ็ญ ตั้งสะสม. อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ

ที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย. กรุงเทพ

มหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕.

วิชาการ, กรม. ธรรมนูญสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๒.

วุฒิชัย จำนง. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), ๒๕๔๖.

_____ แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๓.

สังศรี ชมพวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, ๒๕๒๗.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย. กรุงเทพ

มหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

เสถียร เหลืองอร่าม. การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิทยา, ๒๕๑๕.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.

อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

๒) วิทยานิพนธ์

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

ภายในมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๐.

สุรพล เปรมเล็ก. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณะกรรมการ โรงเรียนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๓.

นเรศ สวัสดิ์. “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โรงเรียนในและนอกโครงการปฏิรูปการศึกษาของ โรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา ๑๒”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.

คำนึ่ง อัดตศุภนาพันธ์. “บทบาทของคณะกรรมการ โรงเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๒.

สุพจน์ พลหาญ. “การปฏิบัติงานตามบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทัศนะผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

ศิวะ ทาทราช. “สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

ชีพ คิ้วสูงเนิน. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนตาลเดี่ยวอำเภอกันทรวิชัย สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมกรการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

๓) บทความในวารสาร

สุรชาติ ณ หนองคาย. “ศักยภาพของข้าราชการ”. วารสารดำรงราชานุภาพ. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘ มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๕ : ๕.

๔) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม. “รายงานประจำปี ๒๕๕๒”. ร้อยเอ็ด : โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม. ๒๕๕๒.(อัดสำเนา)

๒. ภาษาอังกฤษ

1) Book

Steer. R.M. **The motivation of work.**New York : McGraw-Hill. 1979.

John R. Schermerhorn.**Organization Behavior.** New York: John Wiley & Sons. 2000.

Albanese R.& D.D. Van Fleet.**Organizational Behavior; A Managerial Viewpoint.** New Delhi:

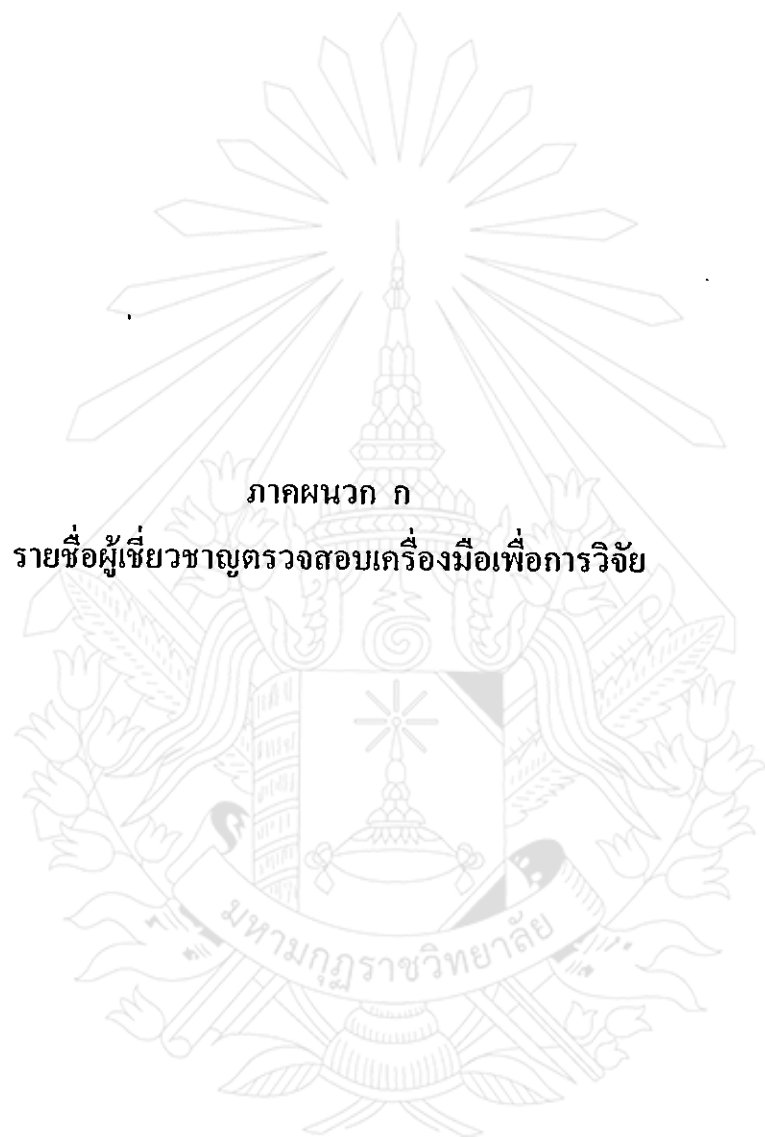
Kriti Creations. 2002.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑) ดร. สุรสิทธิ์ ไกลสิน

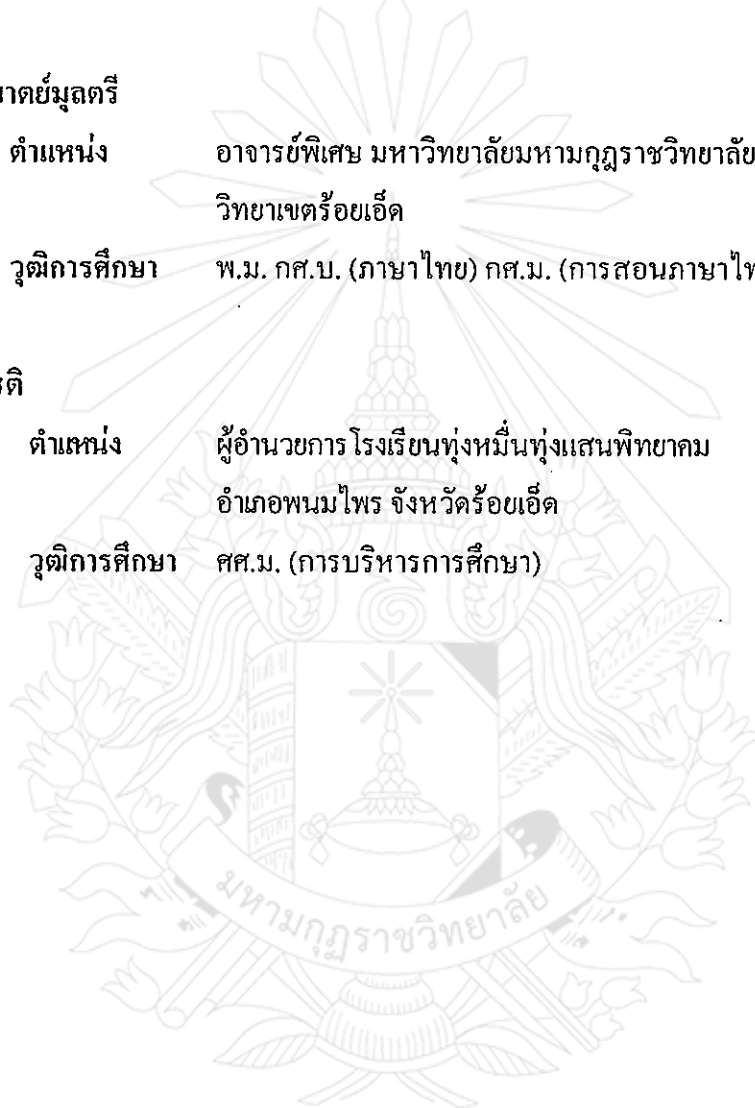
ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วุฒิการศึกษา Ph. D (การวิจัย)

๒) อาจารย์เอี่ยม อามาศย์มุลตรี

ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา พ.ม. กศ.บ. (ภาษาไทย) กศ.ม. (การสอนภาษาไทย)

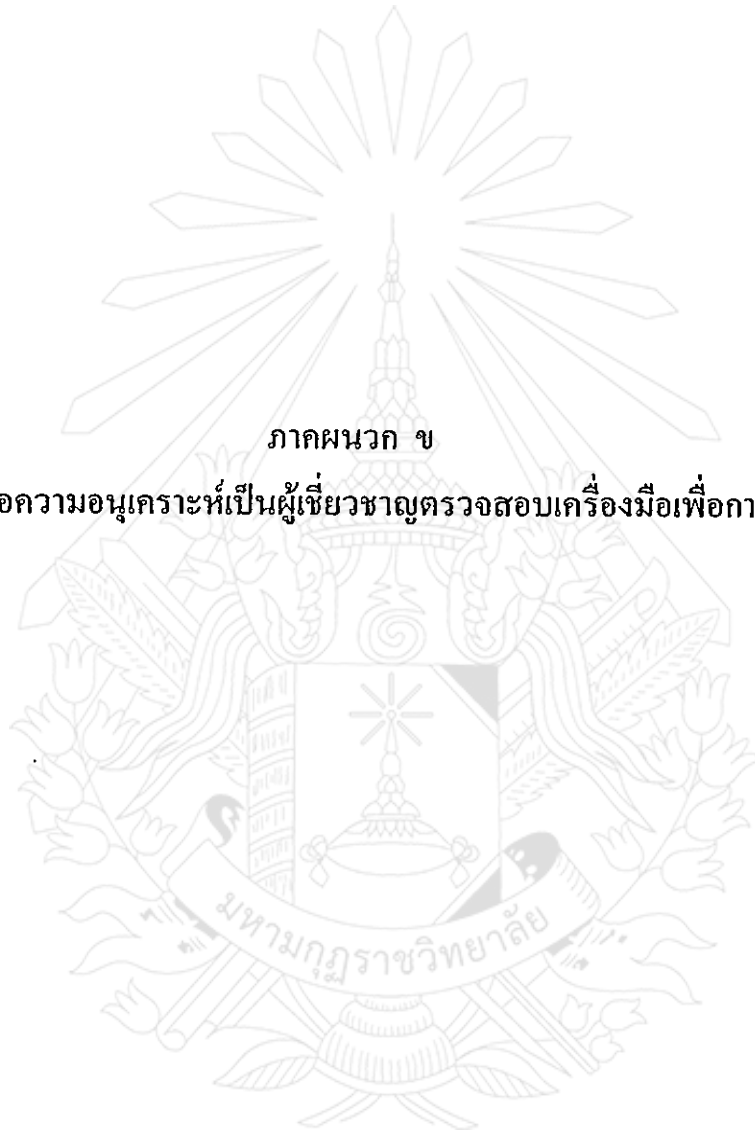
๓) นายวิรัช นนทะโชติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยาคม
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา)



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย





ที่ ศร 6019/ว 678

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

15 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร *ดร. สุทธิรักษ์ ไทศรี*

ด้วย พระคณิศร ฉายา ปณฺญาวโร นามสกุล สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยะ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อทำวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(Signature)
(พระปริยัติธรรม)

รักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103

<http://www.vbc.mbu.ac.th>



ที่ ศธ 6019/ว 678

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

15 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร *ศาสตราจารย์ ดร. ปณญาวโร นามสกุล สุขประเสริฐ*

ด้วย พระคณิศร ฉายา ปณญาวโร นามสกุล สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อทำวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระปริยัติธีรวงศ์)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103

<http://www.vbc.mbu.ac.th>



ที่ ศธ 6019/ว 678

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

15 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร *ทนายวิชา พงศา: 1551*

ด้วย พระคณิต ฉายา ปญญาโว นามสกุล สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอความอนุเคราะห์จาก ท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อทำวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

11/07/51 *ทนายวิชา*

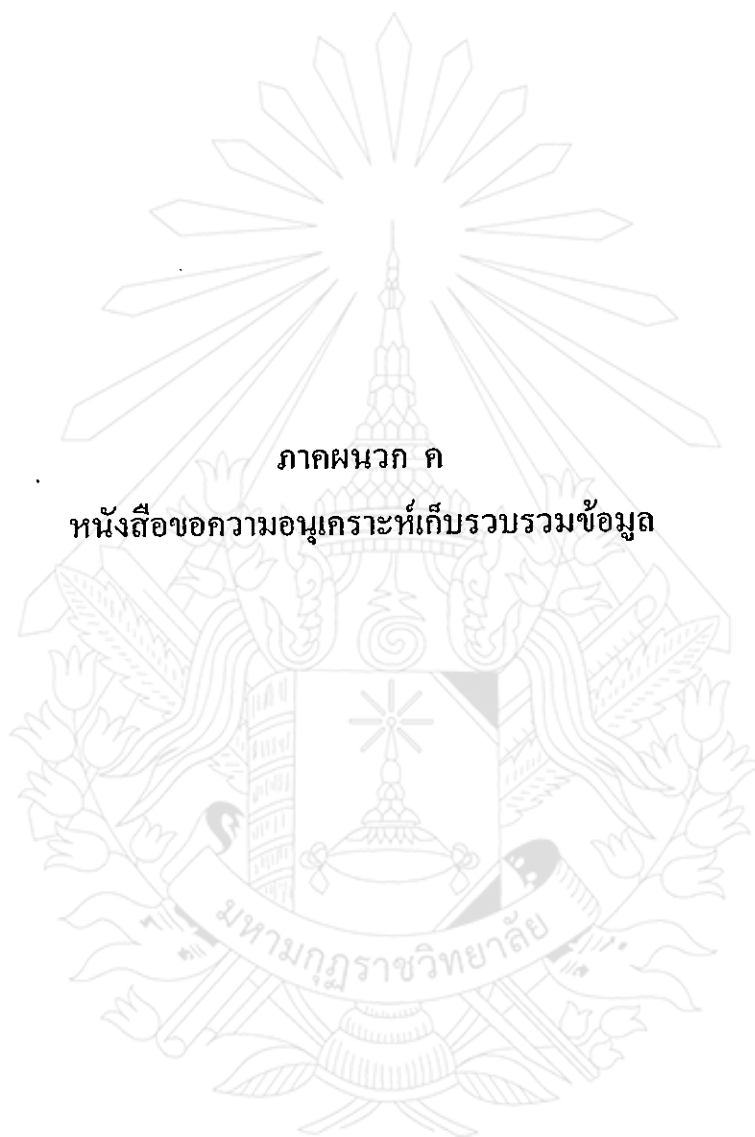
ขอเจริญพร

วิชา พงศา
รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ
(พระปริยัติธรรม)
15/07/51
ร.ท.วิชา พงศา
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ยโสธร

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103
<http://www.ybc.mbu.ac.th>

16 ก.ค. 51
ทนายวิชา
(พระปริยัติธรรม)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6019/ว 677

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
ตำบลในเมือง อำเภอเมืองยโสธร
จังหวัดยโสธร 35000

15 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชิต วัฒนศิริ / รองศาสตราจารย์ ดร. อนุชิต วัฒนศิริ

ด้วย พระคณิต ฉายา ปณฺญาวโร นามสกุล สุขประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดังกล่าว ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้นนักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อ โปรดทราบและพิจารณา และวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระปริยัติธรรมวงศ์)

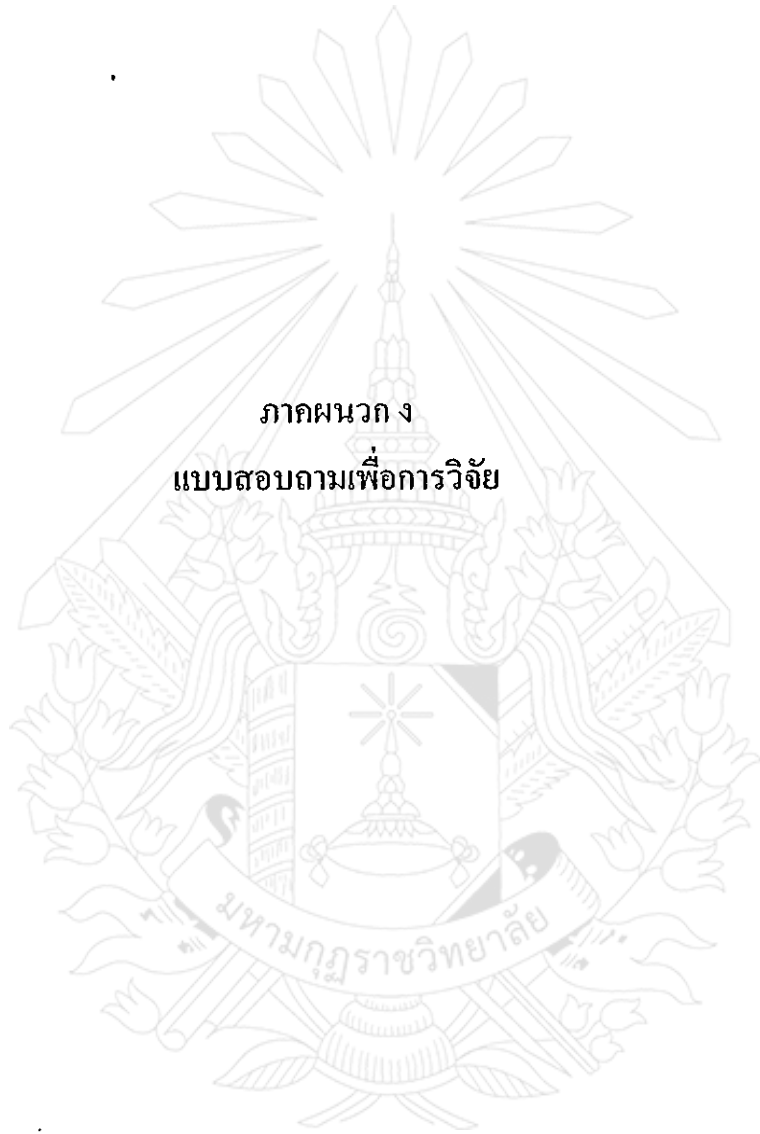
รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

โทร. 0-4571-1056 ต่อ 103

<http://www.ybc.mbu.ac.th>



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

๒. ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

เจริญพรขอบคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

พระคณิต ปลูกยาวโร (สุขประเสริฐ)

นักศึกษาศรีปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

๑. เพศ

() ชาย

() หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๓๐ ปี

() ๓๐ - ๕๐ ปี

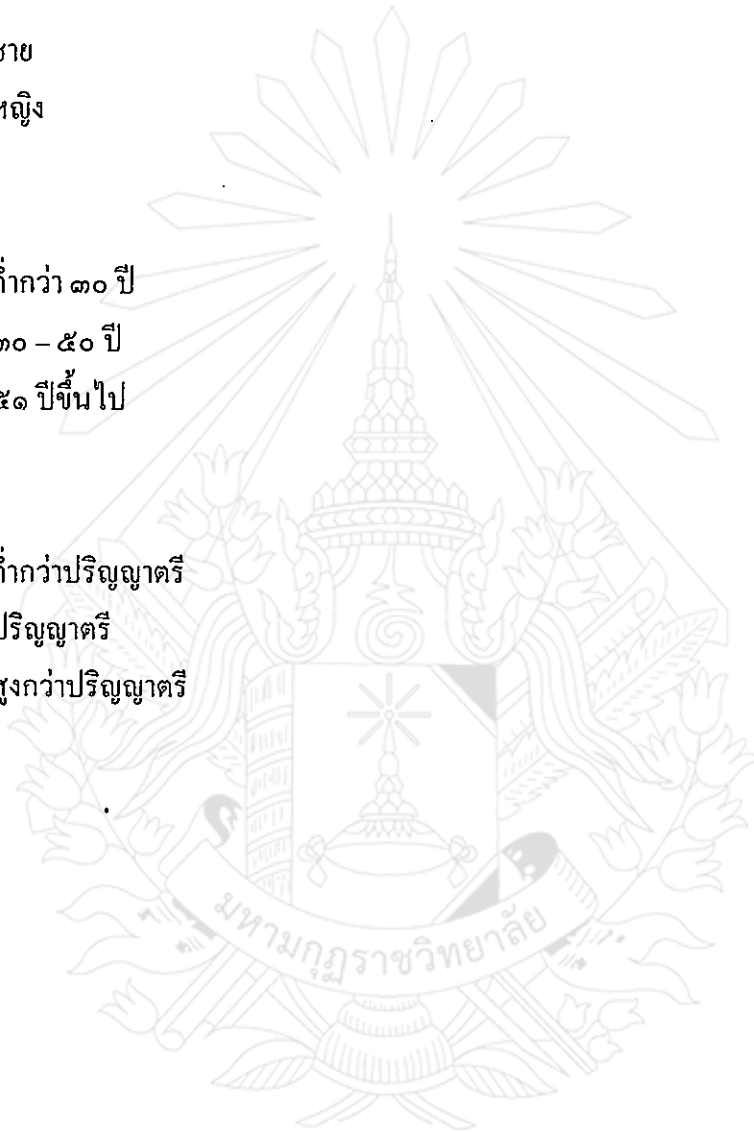
() ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี



ตอนที่ ๒ แบบสอบถามปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ | ระดับปัญหา | | | | |
|---|--|------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๑. ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน | | | | | | |
| ๑ | มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวางแผน และแผนแต่ละประเภทที่โรงเรียนต้องจัดทำ | | | | | |
| ๒ | การแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนแม่บท และแผนพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| ๓ | การเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่แต่งตั้ง | | | | | |
| ๔ | ความรับผิดชอบในการทำงานของคณะกรรมการที่แต่งตั้ง | | | | | |
| ๕ | การพิจารณากำหนดนโยบาย แผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| ๖ | แผนพัฒนาโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น | | | | | |
| ๗ | การอำนวยความสะดวกของโรงเรียน | | | | | |
| ๘ | การนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติจริง | | | | | |

| ข้อ | ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ | ระดับปัญหา | | | | |
|--|---|------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๒. ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | | | | | | |
| ๑ | การศึกษาแผนแม่บท แผนพัฒนาและข้อมูลของโรงเรียนอยู่เสมอ | | | | | |
| ๒ | การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | | | | | |
| ๓ | ความรับผิดชอบในการทำงานของคณะกรรมการที่แต่งตั้ง | | | | | |
| ๔ | การประสานงานระหว่างคณะกรรมการกับคณะกรรมการที่แต่งตั้ง | | | | | |
| ๕ | ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน | | | | | |
| ๖ | การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนก่อนสิ้นปีการศึกษา | | | | | |
| ๗ | การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | | | | | |
| ๘ | รับทราบผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ | ระดับปัญหา | | | | |
|--|---|------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๓. ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน | | | | | | |
| ๑ | พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ | | | | | |
| ๒ | พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าว | | | | | |
| ๓ | รับทราบผลการดำเนินการจัดตั้งจัดสรรงบประมาณและให้มีข้อเสนอแนะ | | | | | |
| ๔ | การมีส่วนร่วมในการจัดหาเงิน วัสดุอุปกรณ์ มาช่วยพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| ๕ | การมีส่วนร่วมในการบริหารการเงินและงบประมาณของโรงเรียน | | | | | |
| ๖ | มีส่วนร่วมในการหาวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น | | | | | |
| ๗ | การมีส่วนร่วมสนับสนุนและให้ความเห็นชอบโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| ๘ | รับทราบผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมและให้ข้อเสนอแนะ | | | | | |

| ข้อ | ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ | ระดับปัญหา | | | | |
|---|---|------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๔. ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน | | | | | | |
| ๑ | การรับทราบผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการของโรงเรียน | | | | | |
| ๒ | การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| ๓ | การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาคัดข้อต่างๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| ๔ | การมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการโรงเรียน | | | | | |
| ๕ | การสร้างจิตใต้สำนึกให้ชุมชนมองการศึกษาว่าเป็นของทุกคน | | | | | |
| ๖ | ร่วมกันเสนอแนวคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| ๕. ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | | | | | | |
| ๑ | การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการจัดกิจกรรมการให้บริการแก่ชุมชน | | | | | |
| ๒ | การพิจารณาให้ความเห็นชอบของการตั้งคณะกรรมการประสานการดำเนินงาน | | | | | |
| ๓ | การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการแก่ชุมชน | | | | | |
| ๔ | การประสานงานระหว่างกรรมการโรงเรียนกับชุมชนในท้องถิ่น เช่น วัด หน่วยงานราชการ เพื่อพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| ๕ | การเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมนักเรียน เช่น วันเด็ก การแข่งกีฬา เป็นต้น | | | | | |

| ข้อ | ปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ | ระดับปัญหา | | | | |
|--|--|------------|-----|---------|------|------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ๖ | การชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| ๗ | มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของแหล่งวิทยาการในชุมชน | | | | | |
| ๘ | มีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน | | | | | |
| ๙ | การรับทราบผลการดำเนินงาน | | | | | |
| ๖. ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน | | | | | | |
| ๑ | การแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรืออนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานส่วนต่างๆ ของโรงเรียน | | | | | |
| ๒ | การมีส่วนร่วมในการสำรวจและสรรหาบุคคลที่มีความสามารถและหรือบุคคลตัวอย่างที่ดีในด้านต่างๆ | | | | | |
| ๓ | การพิจารณาแต่งตั้งที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการ ได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| ๔ | ความร่วมมือจากที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง | | | | | |
| ๕ | การมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง | | | | | |
| ๖ | การประสานงานระหว่างที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งกับคณะกรรมการโรงเรียน | | | | | |
| ๗ | การรับทราบผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาและหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง | | | | | |

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

๑. ด้านการกำหนดนโยบายแผนแม่บทและแผนพัฒนาโรงเรียน

.....
.....
.....
.....

๒. ด้านการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

.....
.....
.....

๓. ด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน

.....
.....
.....

๔. ด้านการรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานของโรงเรียน

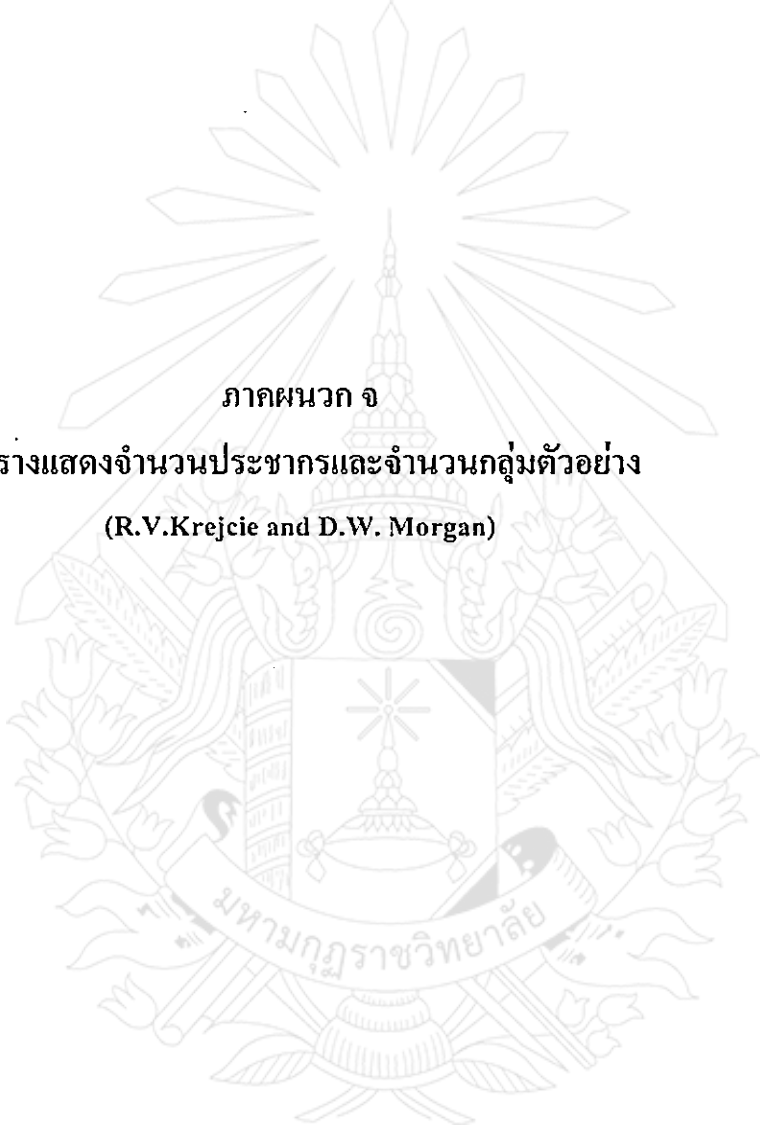
.....
.....
.....

๕. ด้านการประสานงานและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

.....
.....
.....

๖. ด้านการแต่งตั้งที่ปรึกษาและคณะกรรมการดำเนินงาน

.....
.....
.....



ภาคผนวก จ
ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
(R.V.Krejcie and D.W. Morgan)

ตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (R.V.Krejcie and D.W. Morgan)

| จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|
| ๑๐ | ๑๐ | ๒๒๐ | ๑๔๐ | ๑๒๐๐ | ๒๕๑ |
| ๑๕ | ๑๔ | ๒๓๐ | ๑๔๔ | ๑๓๐๐ | ๒๕๗ |
| ๒๐ | ๑๕ | ๒๔๐ | ๑๔๘ | ๑๔๐๐ | ๓๐๒ |
| ๒๕ | ๒๔ | ๒๕๐ | ๑๕๒ | ๑๕๐๐ | ๓๐๖ |
| ๓๐ | ๒๘ | ๒๖๐ | ๑๕๕ | ๑๖๐๐ | ๓๑๐ |
| ๓๕ | ๓๒ | ๒๗๐ | ๑๕๙ | ๑๗๐๐ | ๓๑๓ |
| ๔๐ | ๓๖ | ๒๘๐ | ๑๖๒ | ๑๘๐๐ | ๓๑๗ |
| ๔๕ | ๔๐ | ๒๙๐ | ๑๖๕ | ๑๙๐๐ | ๓๒๐ |
| ๕๐ | ๔๔ | ๓๐๐ | ๑๖๙ | ๒๐๐๐ | ๓๒๒ |
| ๕๕ | ๔๘ | ๓๑๐ | ๑๗๓ | ๒๑๐๐ | ๓๒๖ |
| ๖๐ | ๕๒ | ๓๒๐ | ๑๗๖ | ๒๒๐๐ | ๓๓๑ |
| ๖๕ | ๕๖ | ๓๓๐ | ๑๗๙ | ๒๓๐๐ | ๓๓๕ |
| ๗๐ | ๕๙ | ๓๔๐ | ๑๘๓ | ๒๔๐๐ | ๓๓๘ |
| ๗๕ | ๖๓ | ๓๕๐ | ๑๘๖ | ๒๕๐๐ | ๓๔๑ |
| ๘๐ | ๖๖ | ๓๖๐ | ๑๙๐ | ๒๖๐๐ | ๓๔๖ |
| ๘๕ | ๗๐ | ๓๗๐ | ๑๙๓ | ๒๗๐๐ | ๓๕๑ |
| ๙๐ | ๗๓ | ๓๘๐ | ๑๙๖ | ๒๘๐๐ | ๓๕๔ |
| ๙๕ | ๗๖ | ๓๙๐ | ๑๙๙ | ๒๙๐๐ | ๓๕๗ |
| ๑๐๐ | ๘๐ | ๔๐๐ | ๒๐๓ | ๓๐๐๐ | ๓๖๑ |
| ๑๑๐ | ๘๖ | ๔๑๐ | ๒๐๖ | ๓๑๐๐ | ๓๖๔ |
| ๑๒๐ | ๙๒ | ๔๒๐ | ๒๑๐ | ๓๒๐๐ | ๓๖๗ |
| ๑๓๐ | ๙๗ | ๔๓๐ | ๒๑๓ | ๓๓๐๐ | ๓๖๘ |
| ๑๔๐ | ๑๐๓ | ๔๔๐ | ๒๑๖ | ๓๔๐๐ | ๓๖๙ |
| ๑๕๐ | ๑๐๘ | ๔๕๐ | ๒๑๙ | ๓๕๐๐ | ๓๗๐ |
| ๑๖๐ | ๑๑๓ | ๔๖๐ | ๒๒๒ | ๓๖๐๐ | ๓๗๑ |
| ๑๗๐ | ๑๑๘ | ๔๗๐ | ๒๒๕ | ๓๗๐๐ | ๓๗๒ |
| ๑๘๐ | ๑๒๓ | ๔๘๐ | ๒๒๘ | ๓๘๐๐ | ๓๗๓ |
| ๑๙๐ | ๑๒๘ | ๔๙๐ | ๒๓๑ | ๓๙๐๐ | ๓๗๔ |
| ๒๐๐ | ๑๓๓ | ๕๐๐ | ๒๓๔ | ๔๐๐๐ | ๓๗๕ |
| ๒๑๐ | ๑๓๘ | ๕๑๐ | ๒๓๗ | ๔๑๐๐ | ๓๗๖ |

ที่มา : บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕), หน้า ๔๐.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ/ฉายา/นามสกุล : พระคณิต ปญญาวโร (สุขประเสริฐ)

วัน/เดือน/ปี เกิด : วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๑๘

ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดทุ่งรังสี ตำบลหนองทัพไทย อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๓ : ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต โปรรแกรมวิทยาศาสตรทั่วไป
สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์

ประสบการณ์

- : กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา
อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
- : พระครูสอนศีลธรรมในโรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร
จังหวัดร้อยเอ็ด

สถานที่ทำงาน

- : วัดทุ่งรังสี ตำบลหนองทัพไทย อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
- : โรงเรียนทุ่งหมื่นทุ่งแสนพิทยา อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด